

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

DIRECCIÓN
PROVINCIAL DE
RENTAS

PROVINCIA DEL
NEUQUÉN

The bottom section of the document features several handwritten signatures and stamps. On the left, there is a signature that appears to be 'Gustavo'. In the center, there is a large, stylized signature that is partially obscured by a horizontal line. To the right, there is a signature that appears to be 'Alejandro' with a large flourish underneath. Below this signature, there is a stamp that reads 'A su vez' and 'JDC'.

ACTA DE REUNION PLENARIA N° 154.-

En la Ciudad de Neuquén a los 04 días del mes de Noviembre de 2013, siendo las 19.30 hs. en las dependencias de la Dirección Provincial de Rentas se reúne la Comisión de Negociación paritaria del CCT para el personal dependiente de la Dirección Provincial de Rentas convocada mediante Decreto 911/09.-----

Se encuentran presentes los paritarios oportunamente designados, en representación del Poder Ejecutivo, comparecen como paritarios titulares la Dra. Mariana A. Olivera, Dr. Marcos A. Kolff , Gustavo Alcaraz y la Dra. Julieta Sebastiano Rambeaud.-----

En carácter de asesora del Poder Ejecutivo comparece la Lic. Susana Bonfiglioli.-----

En representación del gremio ATE comparecen los paritarios titulares: el Sr. Claudio Mura, la Cra. Andrea Gatica, el Cr. Juan Tur y la Srta. Elena Carripan. En carácter de asesores comparecen los Sres. Cristian Rodríguez y la Sra. Ana María Montiveros y Karina Echeveste.-----

En representación de UPCN, comparece el Sr. Arias Fabián en carácter de paritario Suplente.-----

Como representante de la Subsecretaria de Trabajo, comparece la Dra. Romina Villegas.-----

ABIERTO EL PRESENTE ACTO: -----

Se procede a dar lectura del texto ordenado de los cuatro títulos y al Anexo único que forma parte integrante del Convenio Colectivo de Trabajo para la Dirección Provincial de Rentas.-----

Se procede a dar formal aprobación al texto, entregándose en este acto a la Subsecretaria de Trabajo texto original de dicho Convenio Colectivo de trabajo , con su correspondiente anexo, para su pertinente homologación. -----

No siendo para más, y siendo las 20.00 horas se da por finalizado el acto dando lectura a la presente, firmando las partes cinco (5) ejemplares en muestra de conformidad.-----

Marcos A. Kolff

Olivera Mariana A
PEC
Alcaraz
Rambeaud
Julieta
UPCN

TITULO I

PRINCIPIOS GENERALES DEL CONVENIO

CAPITULO 1

- I. 1.1. Partes intervinientes.**
- I.1.2- Ámbito de aplicación.**
- I.1.3- Objeto.**
- I.1.4- Principios Generales.**
- 1.1.5. Objetivos Institucionales.**

CAPÍTULO 2

- I.2.1. Encuadre legal**
- I.2.2. Articulación convencional**
- I.2.3. Vigencia**

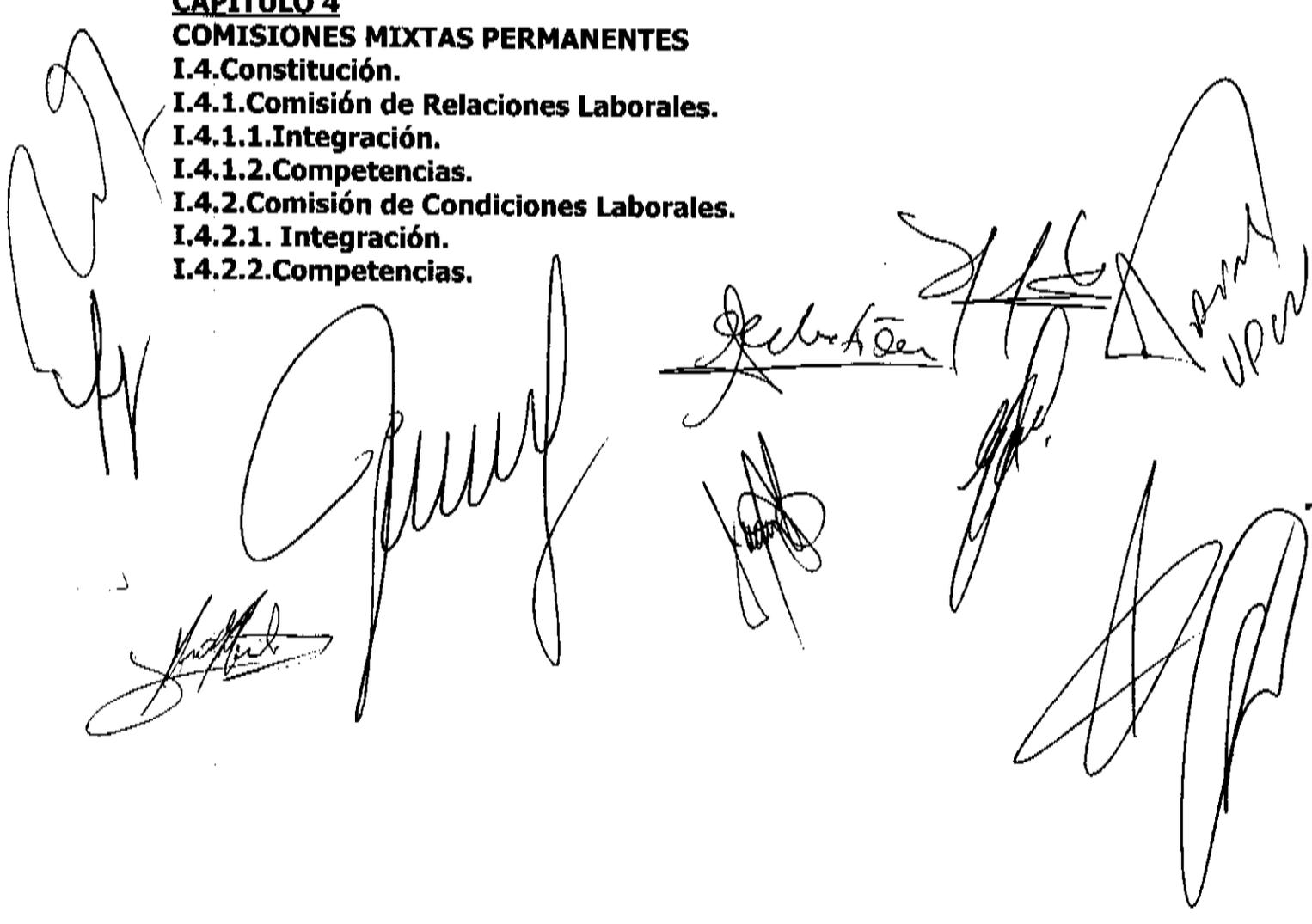
CAPITULO 3

- I.3.1. Comisión de Interpretación y Autocomposición Paritaria (CIAP)**
- I.3.1.1. Creación de la Comisión. Integración.**
- I.3.1.2. Competencias.**

CAPITULO 4

COMISIONES MIXTAS PERMANENTES

- I.4. Constitución.**
- I.4.1. Comisión de Relaciones Laborales.**
- I.4.1.1. Integración.**
- I.4.1.2. Competencias.**
- I.4.2. Comisión de Condiciones Laborales.**
- I.4.2.1. Integración.**
- I.4.2.2. Competencias.**



TITULO II

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

CAPITULO 1

II.1.1. Ingreso

II.1.2. Régimen de concursos para el ingreso a "La Organización"

II.1.3. Estabilidad

II.1.4. Adquisición de la estabilidad - Periodo de prueba

II.1.5. Personal Eventual

CAPITULO 2

DERECHOS. DEBERES. PROHIBICIONES

II.2.1. Derechos

II.2.2. Deberes

II.2.3. Prohibiciones

II.3 Régimen Disciplinario

II.4. Egreso

CAPITULO 3

JORNADA LABORAL - FRANCOS Y FERIADOS

II.3.1. Lugar de trabajo

II.3.2. Modalidad de prestación

II.3.3. Tiempo de prestación

II.3.4. Horas Suplementarias.

II.3.5. Francos Compensatorios

II.3.6. Feriados

CAPITULO 4

LICENCIAS CON GOCE DE HABERES

a) Ordinarias, extraordinarias

b) Especiales

a) Licencia Ordinaria

a.1. Descanso anual o vacaciones.

a.2 Días de viaje.

a.3. Plan anual de licencias (cronograma).

a.4. Permuta de licencia

a.5. Licencias interrumpidas

b) Licencias extraordinarias.

b. 1.) Razones de salud: Enfermedad. Accidente de trabajo.

b.1.1) Tratamiento de la salud de larga duración (Art. 62° - EPCAPP).

b.1.2.) Enfermedad profesional

b.1.3.) Accidentes de trabajo.

b. 2.) Maternidad.

b. 3.) Lactancia.

b. 4.) Guarda Pre-adoptiva.

c.) Licencias especiales.

C.1.) Asuntos familiares.

b) Nacimiento - adopción (trabajador varón):

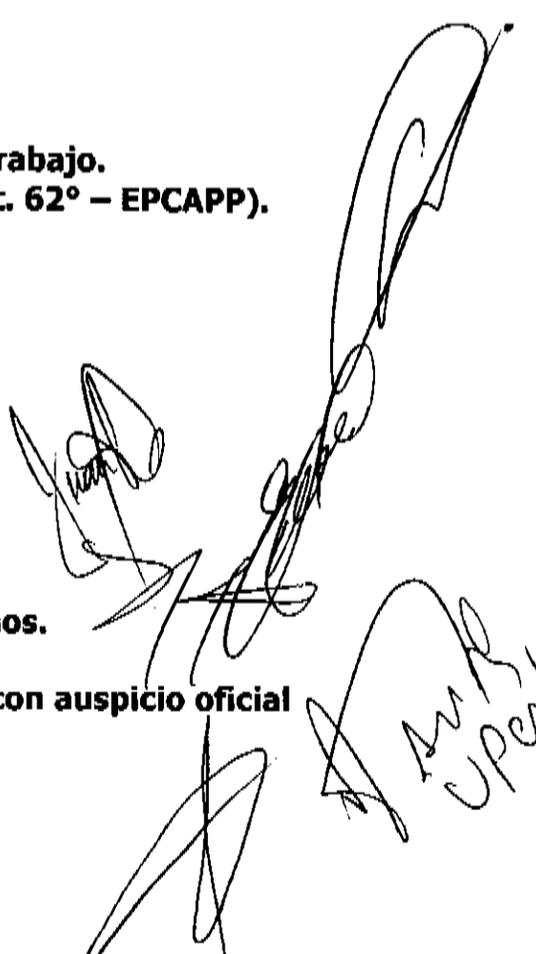
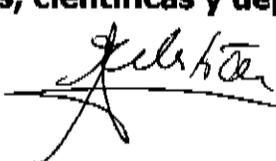
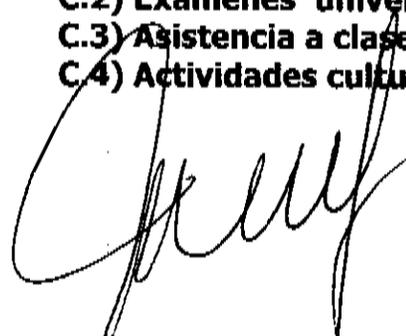
c) Fallecimiento

d) Atención de familiar enfermo.

C.2) Exámenes universitarios, terciarios y secundarios.

C.3) Asistencia a clases y cursos prácticos.

C.4) Actividades culturales, científicas y deportivas con auspicio oficial



AMB
UPEN

- a) De corta duración.
- b) De larga duración.
- C.5) Asuntos particulares

CAPITULO 5

LICENCIAS SIN GOCE DE HABERES

- 5.1.a. Por asuntos particulares especiales
- 5.1.b. Actividades culturales, científicas y deportivas sin auspicio oficial

CAPITULO 6

- II.6.1- Licencia para ocupar cargos electivos o de representación política.
- II.6.2- Licencia para ocupar cargos electivos de representación gremial

CAPITULO 7

- II.7.1-Refrigerio.

CAPITULO 8

- II.8.1.Fallecimiento del trabajador.

TITULO III

ESCALAFON. REMUNERACIONES

CAPITULO 1

Escalafón Único, Funcional y Móvil.

III) 1.1- Categorización del personal

III) 1.2- Definiciones Básicas del Escalafón Único Funcional y Móvil.

III) 1.2.1-Agrupamientos.

III) 1.2.2-Nivel.

III.1.2.3.Encuadramiento

III.1.2.4.Encuadramiento por Agrupamientos y Niveles

III.1.3.Grilla del Escalafón Único Funcional y Móvil.

III.1.4- Encuadramiento Inicial.

III.1.5.Ingreso.

CAPÍTULO 2

III.2.1-Carrera Administrativa.

III.2.2-Promoción Horizontal.

III.2.3- Ascenso Vertical.

a. Cambio de Nivel:

b. Cambio de Agrupamiento

CAPITULO 3

III.3.1-Estructura Salarial Básica.

CAPITULO 4

III.4.1-BONIFICACIONES Y ADICIONALES

III.4.1.1-Antigüedad

III.4.1.2. Títulos.

III.4.1.2.1. Adicional por Título

III.4.1.2.2. Especializaciones.

III.4.1.3-Horas Suplementarias.

III .4.1.4- Promoción Horizontal.

III.4.5. Convenio DPR.

III.4.6 Zona Desfavorable. Zona Geográfica o inhóspita.

III.4.7. Retribución Anual por Licencia Ordinaria.

III.4.8.Sueldo Anual Complementario (SAC):

III.4.9. Aportes y Contribuciones.

III.4.10. Asignaciones Familiares.

III.4.11. Refrigerio.

III.4.12. Vacaciones no gozadas.

CAPITULO 5

III.5-Fondo Estimulo Rentas (FER).

III.5.2-Detracciones.

III.5.3 Evaluación de Desempeño en Fondo Estimulo.

III.5.4- Sueldo Anual Complementario.

III.5.5- Excedente.

III.5.6-Procedimiento de calculo de Fondo Estimulo Rentas (FER).

III.5.7-Publicidad Fondo Estimulo Rentas (FER).

III.5.8-Liquidación Fondo Estimulo Rentas (FER).

CAPITULO 6

Cargos de Conducción.

III.6.1-Régimen aplicable.

III.6.2-Cargos de Conducción Convencionados.

III.6.3- Bonificación por Responsabilidad Funcional por Conducción (RFC).

III.6.4-Subrogancia.

CAPITULO 7

Compensación Especial por Jubilación.

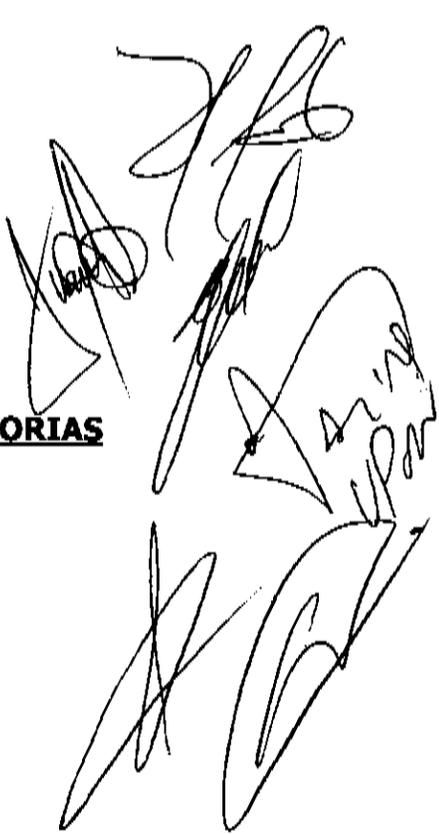
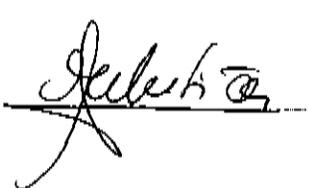
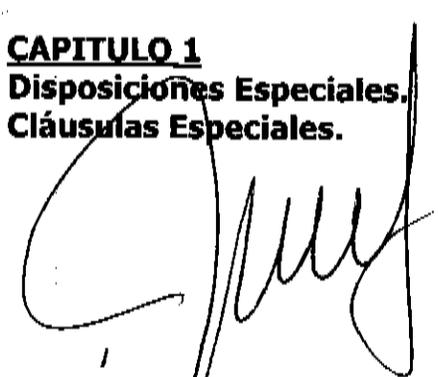
TITULO IV

DISPOSICIONES ESPECIALES Y TRANSITORIAS

CAPITULO 1

Disposiciones Especiales.

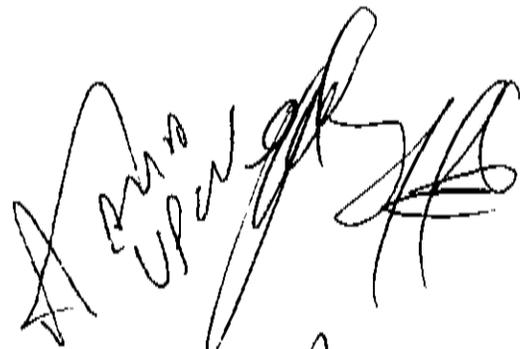
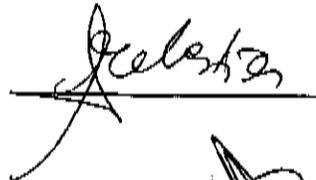
Cláusulas Especiales.



- IV. 1.1.- Personal de La Organización en Cargos excluidos del C.C.T.**
- IV.1.2.Derechos Gremiales.**
 - IV-1.2.1. Cuota Sindical.**
 - IV. 1.2.2 .Contribución Convencional**
 - IV.1.2.3. Publicidad Gremial.**
 - IV .1.2.4.Licencia Gremial.**
 - IV.1.2.5. Reconocimiento de Delegados Gremiales. Permisos Gremiales.**
 - IV.1.2.6.Trabajadores designados en comisiones previstas en el C.C.T. Permisos.**
 - IV. 1.2.7. Espacio Físico.**
- IV.1.3-Ascensos del Personal de Planta Permanente al Inicio Del Convenio Colectivo de Trabajo.**
- IV.1.4- Antigüedad efectiva en "La Organización".**

CAPITULO 2

- IV.2.1.Disposiciones Transitorias.**
- IV.2.2. Salario Básico.**
- IV.2.3 Compensación Especial.**
- IV. 2.4. Encuadramiento Inicial del Personal.**
Procedimiento.
- IV.2.5.Régimen de Ascensos y Promociones Escalafonarias (RAPE).**
 - IV.2.5.1-Consideraciones Generales.**
 - IV.2.5.2.Plazo.**
 - IV.2.5.3.Contenidos.**
- IV.2.6.Reconocimiento de la Antigüedad.**
- IV.2.7.Retribución Anual por Licencia Ordinaria.**
- IV.2.8. Fondo Estimulo Rentas (FER).**
- IV.2.9.Cronograma de Concursos para Cargos de Conducción.**
- IV.2.10.Bonificación por Responsabilidad Funcional de Conducción (RFC).**
Procedencia.
- IV.2.11.Reapertura de Convenio: Comisiones de Servicio y Adicional Atención al Público.**
- IV.2.12.Aplicación de Convenio.**
- IV.2.13.Integración de la Comisión Conciliadora (Ley 1974, Art. 16).**
- IV. 3. Disposiciones de forma.**
 - IV. 3. 1. Constitución de Domicilio.**
 - IV. 3. 2. Competencia Judicial.**



TITULO I

PRINCIPIOS GENERALES DEL CONVENIO

CAPITULO 1

I. 1.1. Partes intervinientes.

Son Partes intervinientes en este Convenio Colectivo de Trabajo para el personal de la Dirección Provincial de Rentas (D.P.R.) en adelante "La Organización", el Poder Ejecutivo Provincial y las representaciones gremiales ejercidas por la Asociación Trabajadores del Estado (A.T.E.) y la Unión del Personal Civil de la Nación (U.P.C.N.) en adelante "Los Sindicatos".

I.1.2- Ámbito de aplicación.

El presente Convenio Colectivo de Trabajo será de aplicación a los trabajadores bajo relación de empleo público que presten servicios en forma efectiva en "La Organización", ya sea dentro o fuera del territorio de la Provincia. Quedando excluidos los siguientes:

- a. Autoridades políticas: Director Provincial, Subdirector Provincial, Directores Generales;
- b. Asesores de Gestión, Secretarios Técnicos y Privados;
- c. Contratos especiales, cuya modalidad se define en el presente convenio.

I.1.3- Objeto.

El objeto presente del presente Convenio Colectivo de trabajo, es regular las relaciones de trabajo entre "La Organización" y sus trabajadores, y únicamente cuando su nombramiento haya emanado de autoridad competente.

I.1.4- Principios Generales.

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

1. Permanencia de la Organización dentro del ámbito público provincial con condiciones técnicas, profesionales y de gestión orientadas al cumplimiento de la función que le es propia: recaudar y fiscalizar para el Estado los tributos previstos en el Código Fiscal Provincial.
2. Priorizar el bienestar de todo el personal resaltando que la tarea de cada trabajador resulta esencial para el éxito de la gestión.
3. Desarrollar las tareas en un ámbito seguro, próspero y de respeto por la dignidad de cada uno de los trabajadores, aspirando asimismo a la calificación profesional que conduzca al fortalecimiento de "La Organización".
4. Ética en el desempeño de la función pública.
5. Transparencia, publicidad e igualdad de oportunidades en los procedimientos de selección, promoción y evaluación de los trabajadores.
6. Idoneidad, mérito y capacitación para el ingreso, permanencia y progreso en la carrera laboral.

7. Asignación de funciones acordes con las aptitudes, habilidades y competencias de los trabajadores.
8. Evaluación del desempeño, responsabilidad y desarrollo de los trabajadores.
9. Cobertura de toda vacante de "La Organización" mediante Régimen de Concursos.

1.1.5. Objetivos Institucionales.

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

- a. Posicionar a "La Organización" en una administración tributaria moderna, eficiente y transparente, a partir de la mejor y más efectiva prestación de los servicios al ciudadano.
- b. Contribuir con el desarrollo económico y social de la provincia, mediante la aplicación de las políticas de recaudación y fiscalización de los tributos provinciales; promoviendo la transparencia y rendición de cuentas de las actividades que despliega el organismo público.
- c. Generar canales institucionales de comunicación para lograr mayor participación de los ciudadanos en la evaluación de los resultados y de la capacidad de gestión en el logro de los objetivos organizacionales.
- d. Instalar una cultura de trabajo competente, honesta, austera y eficaz que viabilice la organización y el funcionamiento de una administración pública moderna y de calidad.
- e. Establecer relaciones laborales armoniosas y de mutuo respeto, en un ambiente libre de violencia laboral y promotoras del principio de la no discriminación y de la igualdad de oportunidades y trato.
- f. Desarrollar e implementar modernos regímenes de carrera administrativa basados en el acceso, permanencia, capacitación y desarrollo en el empleo público.
- g. Asegurar la idoneidad y la igualdad de oportunidades, conforme al artículo 16 de la Constitución Nacional y 22 de la Constitución Provincial, y la profesionalización y dignificación laboral de los trabajadores.

CAPÍTULO 2

1.2.1. Encuadre legal

El presente Convenio Colectivo de Trabajo se enmarca en las prescripciones de la Ley Provincial 1974, sus normas reglamentarias y modificatorias.

I.2.2. Articulación convencional

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

I.2.3. Vigencia

El presente Convenio tiene una vigencia de veinticuatro (24) meses contados a partir de su homologación por la Subsecretaría de Trabajo.

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

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

Los trabajadores comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, conservaran todos los derechos reconocidos por el presente, independientemente de la forma jurídica que en el futuro adopte la Dirección Provincial de Rentas"

CAPITULO 3.

I.3.1. Comisión de Interpretación y Autocomposición Paritaria (CIAP)

I.3.1.1. Creación de la Comisión. Integración

A partir de la homologación del presente Convenio Colectivo de Trabajo, se constituirá una Comisión de Interpretación y Autocomposición Paritaria (CIAP).

integrada por dos Partes, "LA ORGANIZACIÓN" y "LOS SINDICATOS". Dicha comisión estará conformada por seis (6) miembros titulares, tres (3) designados por "La Organización" y tres (3), en total, por "Los Sindicatos", estos últimos designados conforme a lo establecido por la Ley 1974 – Texto Ordenado-. En todos los casos las partes nombrarán los correspondientes suplentes.

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

Esta Comisión dictará sus propias normas de La Organización y funcionamiento interno. Las decisiones, recomendaciones y opiniones de la CIAP, deberán adoptarse por consenso.

1.3.1.2. Competencias.

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

1. Interpretar con alcance general este Convenio Colectivo de Trabajo, a pedido de cualquiera de las Partes.
2. Participar en el Encuadramiento Inicial del Personal.
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 impostergable necesidad. Tales propuesta serán elevadas ante la Subsecretaría de Trabajo a efectos de poner en marcha los procedimientos que correspondan según la Ley 1974.
5. Definir y/o determinar la incumbencia de los títulos de formación académica, afines a las funciones que les son propias a "La Organización".
6. Intervenir en los siguientes casos:
 - a) En diferendos de intereses de naturaleza colectiva, a pedido de cualquiera de las partes;
 - b) En controversias individuales (o sectoriales) originadas en la aplicación de esta Convención y que se le sometan voluntariamente, para lograr su avenimiento con equilibrio y justicia. A estos efectos podrá designar mediadores "ad-hoc".

Cuando las partes agoten las instancias de esta comisión, cualquiera de ellas, podrá dar intervención a la Subsecretaría de Trabajo a fin de proceder de acuerdo a lo normado en el artículo 14º y subsiguientes de la Ley 1974.

CAPITULO 4

COMISIONES MIXTAS PERMANENTES

I.4.Constitución.

A partir de la homologación del presente Convenio Colectivo de Trabajo se constituirán dos Comisiones que estarán conformadas por doce (12) miembros, de los cuales serán: seis (6) titulares y seis (6) suplentes, estableciendo que los miembros que actúen como titulares en una comisión serán suplentes en la otra y viceversa.

Las Comisiones dictarán sus propias normas de organización y funcionamiento interno.

Sus recomendaciones y opiniones tendrán carácter no vinculante, debiendo las mismas ser por consenso.

I.4.1.Comisión de Relaciones Laborales.

I.4.1.1.Integración.

Se constituirá una Comisión de Relaciones Laborales (C.R.L.), integrada por dos partes: "La Organización" y "los Sindicatos". Estará conformada por seis (6) miembros titulares, tres (3) por el Poder Ejecutivo y tres (3) por los Sindicatos designados conforme a lo establecido por la Ley 1974. En todos los casos las partes contarán con los correspondientes suplentes.

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

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

I.4.1.2.Competencias.

1. Controlar el cumplimiento de las condiciones y Régimen de los Concursos y los procesos establecidos para el Régimen de Ingreso, 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, para el trabajador que goza de estabilidad como así también para el trabajador en periodo de prueba.
3. Colaborar en la formación y capacitación de los trabajadores.
4. Entender en las observaciones e impugnaciones presentadas, en relación a las competencias de esta Comisión.

I.4.2. Comisión de Condiciones Laborales

I.4.2.1. Integración

Se constituirá una Comisión de Condiciones Laborales (C.C.L.), integrada por dos partes: "La Organización" y "los Sindicatos". Estará conformada por seis (6) miembros titulares, tres (3) por el Poder Ejecutivo y tres (3) por los Sindicatos designados conforme a lo establecido por la Ley 1974. 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.

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

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

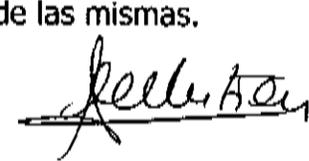
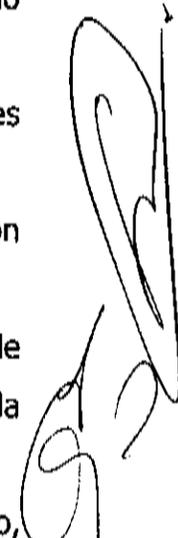
I.4.2.2. Competencias:

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 (R.R.H.H.) de "La Organización" 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 "La Organización".

4. Orientar y brindar información a los trabajadores y sus familiares cuando lo requieran en relación a cuestiones personales que afecten y/o menoscaben la relación laboral.
5. Orientar y brindar información a los derechohabientes de los trabajadores cuando lo requieran.
6. Elevar los correspondientes informes a los responsables de "La Organización".
7. Promover el cumplimiento del principio de no discriminación, la igualdad de oportunidad y trato, y las acciones tendientes a la prevención y erradicación de violencia laboral y de género.
8. Orientar, informar y asesorar al trabajador que haya padecido discriminación o violencia laboral procurando su solución.
9. Promover acciones para la efectiva integración de los trabajadores con capacidades diferentes.
10. Intervenir en caso de conflictos generados por el cambio de disposición física de las oficinas, reubicaciones y redistribución de los trabajadores.
11. Reglamentar y Controlar la calidad y aptitud de la indumentaria de trabajo en la instancia de aprobación de la compra y al momento de la recepción.

El Estado garantizará el funcionamiento de las comisiones creadas en este Título, previendo el espacio físico y recursos para el desarrollo de las mismas.



TITULO II

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

CAPITULO 1

II.1.1.Ingreso

El ingreso a "La Organización", será mediante Régimen de Concursos y estará sujeto a las siguientes condiciones mínimas:

- a) Existencia previa de la vacante;
- b) Ser argentino nativo o por opción o nacionalizado;
- c) Tener no menos de dieciocho (18) años de edad;
- d) Poseer aptitud y acreditar idoneidad suficiente para el cargo que se postula. Se garantizaran a tal fin, los principios de publicidad, transparencia e igualdad de oportunidades y trato en el acceso a la función pública;
- e) Aptitud psicofísica para la prestación en el cargo o función.

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

- a) El que haya sido condenado por delito doloso, hasta el cumplimiento de la pena;
- b) El inhabilitado para el ejercicio de cargos públicos;
- c) El sancionado con exoneración o cesantía en la Administración Pública Nacional, Administraciones Públicas Provinciales o municipales o del gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, en tanto no sea rehabilitado conforme la normativa vigente;
- d) Las personas jubiladas, retiradas, o que se encuentren comprendidos en periodo de veda por retiros voluntarios o cesaciones por las causas comprendidas en el artículo 111 del EPCAPP;
- e) El que tenga la edad prevista en la ley previsional para acceder al beneficio de la jubilación;
- f) Los que hayan incurrido en actos de fuerza contra el orden institucional y el sistema democrático, conforme lo previsto en el Artículo 36 de la Constitución Nacional y el Título X del Código Penal, aun cuando se hubieren beneficiado por el indulto o la conmutación de la pena;
- g) El que hubiera sido condenado por delito contra la Administración Pública con sentencia firme.



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

II.1.2. Régimen de concursos para el ingreso a "La Organización"

Dentro de los noventa (90) días de homologado el presente Convenio Colectivo de Trabajo "La Organización" implementará un régimen de Concursos para el ingreso del postulante, conforme a lo establecido en la Cláusula anterior y a los siguientes objetivos:

- a) Proveer un procedimiento legalmente ajustado a las normas de administración de Recursos Humanos;
- b) Asegurar la cobertura de los cargos vacantes, garantizando la mayor objetividad en la elección final, adecuada preselección, y el mejor resultado conforme el interés de "La Organización".

II.1.3. Estabilidad

Todo 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 en la Constitución Provincial.

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

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

La estabilidad no es extensiva a los cargos de conducción convencionales.

II.1.4. Adquisición de la estabilidad - Periodo de prueba

Todo postulante pasará a ser trabajador convencional de "La Organización" cuando dé cumplimiento a las siguientes condiciones:

- a) La aprobación del concurso de ingreso;
- b) La prestación de servicios por un periodo de prueba de doce (12) meses de prestación efectiva. Dicha prestación puede ser continua o no;
- c) La acreditación de la idoneidad a través de las evaluaciones periódicas satisfactorias.

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

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

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

II.1.5. Personal Eventual

Defínase como personal eventual al personal que preste servicios en "La Organización" para la ejecución de tareas específicas por tiempo determinado, que no puedan ser realizadas por el trabajador convencionado.

Para el ingreso de este personal se deberá cumplir con lo siguiente:

- a) Concurso de antecedentes;
- b) Examen preocupacional.

El personal eventual no estará alcanzado por lo establecido en el presente convenio.

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

Esta condición de empleo no podrá exceder los doce (12) meses de plazo ya sea en forma continua o discontinua.

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

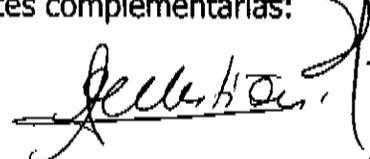
A efectos de realizar un adecuado seguimiento de los requisitos y condiciones mencionados precedentemente, se notificará previamente a la CIAP.

CAPITULO 2

DERECHOS. DEBERES. PROHIBICIONES

II.2.1. Derechos

El trabajador comprendido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo tendrá los derechos que a continuación se detallan, sin perjuicio de lo establecido en la Constitución Provincial, EPCAPP y las disposiciones vigentes complementarias.



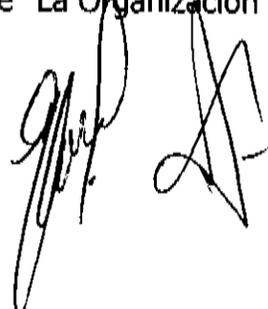
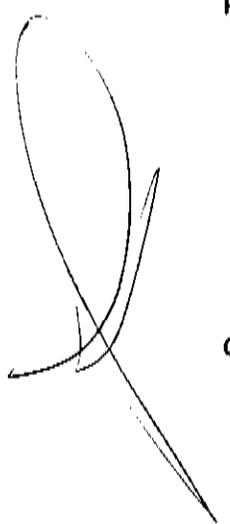
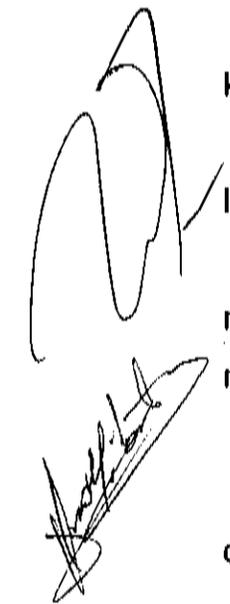
- a) Estabilidad en los términos de este convenio;
- b) Retribución por sus servicios, con mas los adicionales, suplementos y bonificaciones que correspondan;
- c) Igualdad de oportunidad en la carrera, según las disposiciones del presente Convenio Colectivo de Trabajo;
- d) Capacitación permanente para todos los trabajadores de "la Organización" dentro de la Jornada laboral;
- e) Libre agremiación y negociación colectiva;
- f) Permisos y licencias;
- g) Asistencia Social para el trabajador y su núcleo familiar;
- h) Compensaciones e indemnizaciones;
- i) Interposición de recursos;
- j) Renuncia;
- k) Jubilación;
- l) Condiciones y medio ambiente de trabajo dignos y libre de violencia;
- m) Participación, por medio de las organizaciones sindicales, en las comisiones establecidas en el presente Convenio Colectivo de Trabajo;
- n) Derecho a la información de conformidad con lo establecido por la Recomendación N° 163 de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.);
- o) Derecho a la no discriminación con pretexto de raza, etnia, género, sexo, orientación sexual, ideología, actividad gremial, opinión, religión, edad, caracteres físicos, condición social o económica o cualquier circunstancia que implique menoscabo, segregación, y/o exclusión.

II.2.2. Deberes

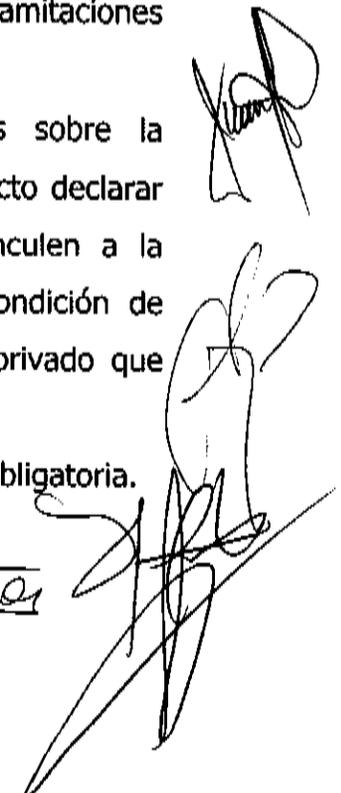
Sin perjuicio de los deberes que en función de las particularidades de la actividad desempeñada pudieran agregarse, todo trabajador tiene los siguientes deberes:

- a) Prestar el servicio personalmente en las condiciones y modalidades que se determinen en el presente Convenio Colectivo de Trabajo y en las que pudiera adoptar "La Organización" en el ejercicio de sus facultades de dirección, encuadrando su cumplimiento en principios de eficiencia, eficacia y rendimiento laboral;
- b) Observar las normas convencionales, legales y complementarias;
- c) Conducirse con colaboración, respeto y cortesía en sus relaciones con el público y con el resto del personal;
- d) Responder por la eficacia y el rendimiento del personal a su cargo;

- e) Respetar y hacer cumplir dentro del marco de competencia de su función el sistema jurídico vigente;
- f) Obedecer toda orden formal emanada del superior jerárquico competente y que tenga por objeto la realización de actos de servicio compatibles con la función del trabajador;
- g) Observar el deber de fidelidad que se derive de la índole de las tareas que le fueron asignadas y guardar la discreción correspondiente o la reserva absoluta en su caso, de todo asunto del servicio que así lo requiera, en función de su naturaleza o de instrucciones específicas, con independencia de lo que establezcan las disposiciones vigentes en materia de secreto o reserva;
- h) Declarar bajo juramento su domicilio, y los demás datos para el legajo único, así como las modificaciones ulteriores que permiten mantener actualizados los registros respectivos, de conformidad con la normativa vigente;
- i) Concurrir a la citación por la instrucción de un sumario, cuando se lo requiera en calidad de testigo;
- j) Someterse a examen psicofísico en la forma que determine la reglamentación;
- k) Permanecer en el cargo o función en el caso de renuncia por el término de treinta (30) días corridos, si antes no fuera aceptada su dimisión;
- l) Excusarse de intervenir en toda actuación que pueda originar interpretaciones de parcialidad;
- m) Utilizar los elementos de protección personal que provea "La Organización";
- n) Velar por el cuidado y la conservación de los bienes que integran el patrimonio de "La Organización" y los de terceros que específicamente se pongan bajo su custodia;
- o) Seguir la vía jerárquica correspondiente en las peticiones y tramitaciones realizadas;
- p) Encuadrarse en las disposiciones legales y reglamentarias sobre la incompatibilidad y acumulación de cargos, debiendo a este efecto declarar bajo juramento los empleos, cargos o contratos que lo vinculen a la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal, su condición de jubilado o retirado, y los empleos o contratos en el ámbito privado que correspondan;
- q) Realizar la capacitación que "La Organización" determine como obligatoria.



Secretaría



II.2.3. Prohibiciones

Sin perjuicio de las prohibiciones que en función de las particularidades de la actividad desempeñada pudieran agregarse, todo trabajador queda sujeto a las siguientes prohibiciones:

- a) Patrocinar trámites o gestiones administrativas referentes a asuntos de terceros que se vinculen con sus funciones;
- b) Dirigir, administrar, asesorar, patrocinar, representar o prestar servicios remunerados o no, a personas de existencia visible o jurídica que gestionen o exploten concesiones o privilegios de la administración en el orden nacional, provincial o municipal, o que fueran proveedores o contratistas de las mismas;
- c) Recibir directa o indirectamente beneficios originados en contratos, concesiones o franquicias que celebre u otorgue la Administración en el orden nacional, provincial o municipal;
- d) Mantener vinculaciones que le signifiquen beneficios u obligaciones con entidades directamente o indirectamente fiscalizadas por "La Organización";
- e) Valerse directa o indirectamente de facultades o prerrogativas inherentes a sus funciones para fines ajenos a dicha función o para realizar proselitismo o acción política;
- f) Aceptar dádivas, obsequios u otros beneficios u obtener ventajas de cualquier índole, con motivo u ocasión del desempeño de sus funciones;
- g) Representar y/o patrocinar a litigantes o intervenir en gestiones extrajudiciales contra la Administración Pública, Nacional, Provincial o Municipal;
- h) Actuar como perito por nombramiento de oficio o a propuesta de partes, en caso que "La Organización" sea parte, a excepción de defensa de intereses personales del trabajador, de su cónyuge o de sus parientes consanguíneos o por afinidad en primer grado y/o cuando fueran propuestos por el mismo Estado.
- i) Desarrollar toda acción u omisión que suponga discriminación por razón de raza, religión, nacionalidad, opinión, sexo, género, orientación sexual, condición social o económica, caracteres físicos, o cualquier circunstancia que implique menoscabo, segregación y/o exclusión;
- j) Realizar mediante el uso de su cargo, función, influencia o apariencia de influencia, cualquier acto, comentario o conducta en forma reiterada con connotación sexual no consentida por quien la recibe u hostigamiento moral, sea para beneficio propio o de un tercero; bajo posibles formas de maltrato físico o psíquico, acoso sexual u homofóbico y/o que perjudique el desempeño del trabajador afectado, su salud, dignidad, relación o futuro

laboral, o consentir dichas conductas en el personal a su cargo sin hacerlas cesar;

- k) Hacer uso indebido o con fines particulares del patrimonio estatal;
- l) Permitir y/o facilitar a otro usuario, sea o no trabajador de "La Organización", el acceso a los sistemas informáticos mediante la utilización de la clave personal;
- m) Utilizar la información disponible en las bases de datos de "La Organización" para otros fines que no sean los que correspondan a las funciones asignadas.

II.3 Régimen Disciplinario

Es de aplicación lo establecido en el Capítulo VII del E.P.C.A.P.P.

II.4. Egreso

La relación de empleo concluye por las siguientes causas:

- a) Baja del agente sin estabilidad;
- b) Renuncia aceptada por autoridad competente;
- c) Aplicación de sanciones, cesantía o exoneración;
- d) Baja del trabajador por acceso a beneficio jubilatorio;
- e) Fallecimiento.

CAPITULO 3

JORNADA LABORAL - FRANCOS Y FERIADOS

II.3.1. Lugar de trabajo

Se considera como lugar de trabajo aquel en el cual cada trabajador de "La Organización" presta habitualmente servicio ya sea al momento de la firma de este Convenio Colectivo de Trabajo o donde está localizado el puesto concursado.

II.3.2. Modalidad de prestación

La modalidad de prestación se efectuara en Semana calendaría, entendiéndose por ésta, la prestación del servicio de lunes a viernes.

II.3.3. Tiempo de prestación

Fijase la jornada de labor para los trabajadores sin cargo de conducción en siete (7) horas diarias equivalentes a treinta y cinco (35) horas semanales.

Los trabajadores que ocupen cargos de conducción convencionados cumplirán un mínimo de ocho (8) horas diarias equivalentes a cuarenta (40) semanales en el horario que establezca "La Organización".

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

II.3.4. Horas Suplementarias.

Las horas suplementarias correspondientes a servicios prestados por el trabajador convencionado fuera del horario de su jornada laboral, serán abonadas o compensadas con francos compensatorios por "La Organización" y se regirán por las siguientes disposiciones:

- a) Solo podrá disponerse la realización de horas suplementarias, cuando razones de imprescindible necesidad del servicio lo requieran, no pudiendo excederse las sesenta (60) horas mensuales por trabajador;
- b) Deberán estar fundadas por el responsable del servicio requirente, autorizadas por el Subsecretario del área, consignando el periodo que abarcarán tales servicios y formalizadas a través del correspondiente Decreto del Poder Ejecutivo.
- c)

II.3.5. Francos Compensatorios

El trabajador tendrá derecho a solicitar el otorgamiento de francos compensatorios, teniendo en cuenta que la sumatoria de las siete (7) horas es equivalente a un (1) día.

Los francos compensatorios deberán ser usufructuados dentro de los noventa (90) días corridos desde el momento de ser generados, siendo dicho plazo improrrogable y estará sujeto a las necesidades del servicio.

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

II.3.6. Feriados

Se deja expresamente previsto como jornada no laborable el 27 de junio, instaurado como "día del empleado público provincial", sin perjuicio de los días feriados establecidos por las leyes y reglamentaciones vigentes.

CAPITULO 4

LICENCIAS CON GOCE DE HABERES

Los trabajadores convencionados tienen derecho a las siguientes Licencias con Goce de Haberes:

a) Ordinarias:

Licencia por vacaciones.

b) Extraordinarias:

Razones de salud: enfermedad, accidente de trabajo.

Maternidad.

Lactancia.

Adopción.

c) Especiales:

Asuntos familiares.

Exámenes universitarios, terciarios y secundarios.

Asistencia a clases siempre que se acredite la condición de alumno regular.

Actividades culturales, científicas o deportivas con auspicio oficial

Asuntos particulares

a) Licencia Ordinaria

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

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

a.1. 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.

a.2 Días de viaje.

El presente beneficio se registrará de conformidad a la distancia que seguidamente se detalla

- 1) 400 -1000 Km. le corresponderán dos (2) días de viaje.

2) Más 1000 Km. le corresponderán tres (3) días de viaje.

Este beneficio será entendido como complementario de la licencia anual ordinaria. Su cómputo, se tomará en días corridos a continuación de la misma y se utilizará una (1) vez por año calendario y a los efectos de su justificación el trabajador deberá presentar constancia escrita -extendida por autoridad competente de la ciudad visitada -certificando su permanencia en el destino declarado.

a.3. Plan anual de licencias (cronograma).

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

El cronograma se presentará en tiempo y forma por sector a la máxima autoridad de "La Organización", que será la responsable de remitirlo a Recursos Humanos -a fines de ser cargada en el módulo correspondiente- y requerirá la copia del reporte como confirmación del trámite.

a.4. Permuta de licencia

Los trabajadores de la misma área de actividad y función podrán permutar licencia con la autorización de "La Organización".

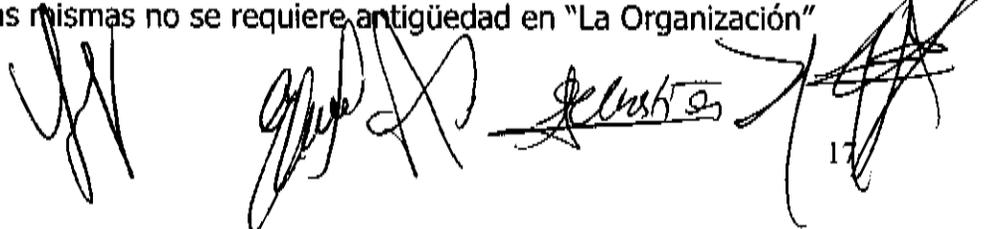
a.5. Licencias interrumpidas

La licencia anual de los trabajadores sólo se interrumpirá en los casos citados en el Artículo 60° del EPCAPP.

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

b) Licencias extraordinarias.

Para el usufructo de las mismas no se requiere antigüedad en "La Organización"



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

Son de aplicación general las Disposiciones Comunes al Capítulo VI - Licencias del EPCAPP (artículos 85° a 108°) y el articulado específico que se detalla a continuación para cada uno de los tipos de licencias.

b. 1.) Razones de salud: Enfermedad. Accidente de trabajo.

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

b.1.1) Tratamiento de la salud de larga duración (Art. 62° – EPCAPP).

Superado el plazo inicial de dos años en forma continua o discontinua para una misma o distinta afección, se constituirá una junta médica en la cual se determinará la pertinencia de que el trabajador continúe su tratamiento o sea retirado bajo beneficio jubilatorio. Si se optase por el primer caso, el trabajador percibirá la mitad de su remuneración.

b.1.2.) Enfermedad profesional

Sin perjuicio de la indemnización establecida en el Art. 48° del EPCAPP, el trabajador gozará de Licencia por Enfermedad Profesional por el lapso que se considere necesario, sin restricción de tiempo.

Se consideran Enfermedades Profesionales a todas aquellas contempladas en la Ley Nacional 24.557 y su Decreto reglamentario 658/96 y a aquellas afecciones relacionadas con las actividades del trabajador que fueran oportunamente especificadas por la Autoridad Competente.

b.1.3.) Accidentes de trabajo.

Es de aplicación lo determinado por la Ley Nacional 24.557 de Accidentes de Trabajo, sus modificaciones y normas complementarias, y futuras legislaciones que regulen en la materia.

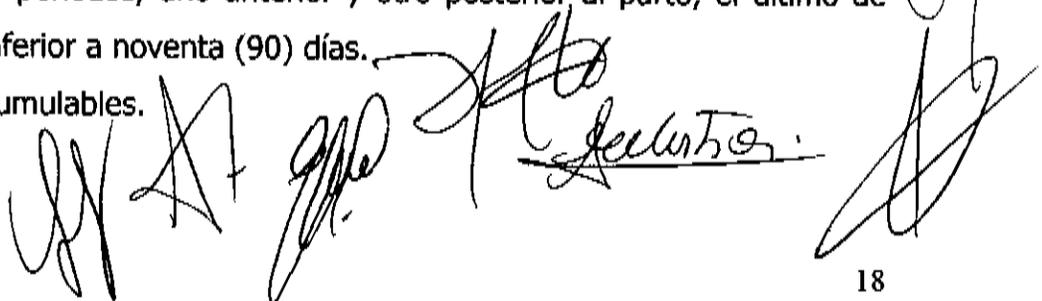
b. 2.) Maternidad.

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

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

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

Los períodos son acumulables.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. Some are large and stylized, while others are smaller and more compact. They appear to be official signatures.

En los casos de nacimientos pre término, diagnósticos severos y/o complejos, esta licencia se ampliará a ciento cincuenta (150) días corridos con percepción íntegra de sus haberes.

En caso de nacimiento múltiple esta licencia se ampliará a un total de ciento cincuenta (150) días con un período posterior al parto no menor a cien (100) días.

A petición de parte y previa certificación de la Junta Médica Permanente, podrá acordarse cambio de tareas hasta el comienzo de la licencia por maternidad.

b. 3.) Lactancia.

Toda madre de lactante tendrá derecho a optar por:

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

b. 4.) Guarda Pre-adoptiva.

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

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

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

En el caso de guarda o guarda pre-adoptiva de un niño con diagnóstico severo y/o complejo, se le concederá el derecho a ciento veinte (120) días de licencia con goce de haberes.

c.) Licencias especiales.

Son de aplicación general las Disposiciones Comunes al Capítulo VI - Licencias del EPCAPP (artículos 85º a 108º) y el articulado específico que se detalla a continuación para cada uno de los tipos de licencias.

C.1.) Asuntos familiares.

- a) Matrimonio.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. There are approximately seven distinct signatures, some appearing to be initials or short names, scattered across the bottom right and center.

- Corresponderán diez (10) días hábiles y será acordada para la fecha fijada por el peticionante. Esta licencia es independiente de cualquier otra, pudiendo ser otorgada junto con la licencia anual por vacaciones.
- El trabajador podrá usufructuar de un (1) día de licencia por matrimonio de sus hijos, y este beneficio podrá ser gozado únicamente el mismo día de su celebración.

b) Nacimiento - adopción (trabajador varón): Es de aplicación lo establecido en la Ley Provincial 2592 y legislación complementaria, o la que modifique o reemplace en el futuro.

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

c) Fallecimiento

Corresponderán:

- 1) Treinta (30) días corridos por deceso de cónyuge o concubino;
- 2) Treinta (30) días corridos por deceso de padre o hijo;
- 3) Quince (15) días corridos por deceso de abuelo; nieto o hermano;
- 4) Cinco (5) días corridos por deceso de parientes afines de primer y segundo grado: suegro; yerno; nuera o cuñado.

En caso que el trabajador deba desplazarse a más de 400 Km. por esta circunstancia, se le otorgarán de modo excepcional días de viaje de acuerdo a la escala establecida en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, contra presentación de la documentación respaldatoria.

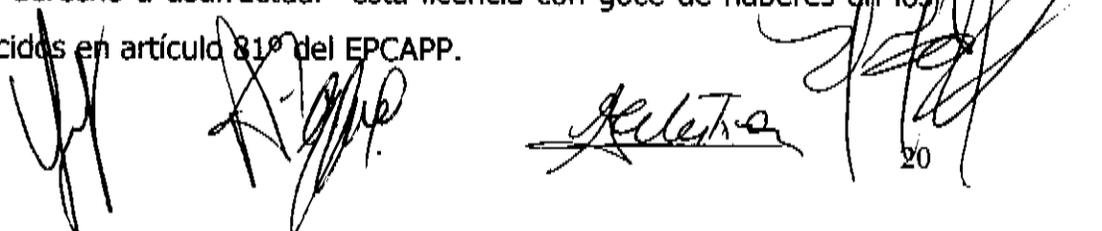
d) Atención de familiar enfermo.

Además de lo expresado en el Artículo 78° inciso f) del E.P.C.A.P.P. que se refiere al grupo familiar constituido en el hogar, se hará extensiva a familiares de primer grado consanguíneo no convivientes. En todos los casos, el trabajador comprobará con certificado medico tal circunstancia, sin perjuicio del derecho de "La Organización" a controlar la evolución del caso.

En caso que el trabajador deba desplazarse a más de 400 Km. por esta circunstancia, se le otorgarán de modo excepcional días de viaje de acuerdo a la escala establecida en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, contra presentación de la documentación respaldatoria.

C.2) Exámenes universitarios, terciarios y secundarios.

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



20

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

C.3) Asistencia a clases y cursos prácticos.

Desde el día de su ingreso, el trabajador incluido en este Convenio Colectivo de Trabajo tiene derecho a usufructuar el permiso a estos fines en los términos establecidos en artículo 82° del EPCAPP. Queda exceptuado de la eventual reposición horaria mencionada en el inciso b) de dicho artículo, aquel trabajador que se encuentre cursando sus estudios secundarios, cuyos avances deberá acreditar presentando anualmente un rendimiento académico.

C.4) Actividades culturales, científicas y deportivas con auspicio oficial

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

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

a) De corta duración.

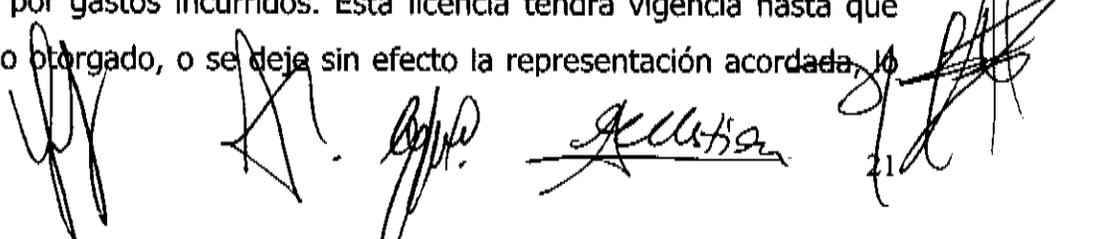
Si el trabajador fuera comisionado para representar a la Provincia o a "La Organización" en actividades de contenido cultural, científico, social o deportivo, "La Organización" - siempre y cuando lo permitan las necesidades del servicio- podrá autorizar una licencia de hasta seis (6) días hábiles en el año, consecutivos o alternados.

En el caso de competencias deportivas quedan incluidos los trabajadores que ejerzan funciones de Entrenadores, Directores Técnicos, Jueces, Árbitros y Jurados.

En caso que el trabajador deba desplazarse a más de 400 Km. por esta circunstancia, se le otorgarán de modo excepcional días de viaje de acuerdo a la escala establecida en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, contra presentación de la documentación respaldatoria.

b) De larga duración.

Durante la vigencia del beneficio previsto en el artículo 84° del EPCAPP, el trabajador no deberá percibir otro ingreso por esta representación, salvo las compensaciones por gastos incurridos. Esta licencia tendrá vigencia hasta que finalice el período otorgado, o se deje sin efecto la representación acordada.



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.

C.5) Asuntos particulares

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

Se concederá hasta dos (2) días por mes y no más de doce (12) días en el año calendario.

CAPITULO 5

LICENCIAS SIN GOCE DE HABERES

Los trabajadores convencionados tienen derecho a las siguientes Licencias sin Goce de Haberes:

5.1.a. Por asuntos particulares especiales

En el transcurso de cada decenio el trabajador podrá usufructuar de licencia, sin remuneración por el término de un (1) año fraccionable en dos (2) períodos.

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

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

5.1.b. Actividades culturales, científicas y deportivas sin auspicio oficial

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

Para hacer uso de las licencias precedentemente mencionadas en los incisos a) y b), el trabajador debe tener una antigüedad mínima de doce (12) meses en "La Organización". Si durante el periodo de licencia "La Organización" comprobara la desaparición de las causales invocadas se dejará sin efecto la misma, debiendo el

trabajador reincorporarse a sus tareas en el término de cinco (5) días corridos de ser notificado.

CAPITULO 6

Los trabajadores convencionados tienen derecho a las siguientes licencias:

II.6.1-Para ocupar cargos electivos o de representación política.

Cuando el trabajador de "La Organización" sea electo para ocupar cargos electivos o de representación política a nivel Nacional, Provincial o Municipal y se planteara la incompatibilidad con su función, tendrá derecho a usufructuar de licencia sin goce de haberes por el tiempo que dure su mandato debiendo reintegrarse a "La Organización" dentro de los treinta (30) días siguientes al término de las funciones para las que fue elegido o designado.

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

II.6.2-Para ocupar cargos electivos de representación gremial

El trabajador que fuera electo o designado para desempeñar un cargo de conducción en una entidad gremial reconocida por la Autoridad de Trabajo tendrá derecho, a gozar de licencia, desde que la entidad gremial comunique a "La Organización" su elección y mientras dure su mandato, debiendo reintegrarse a la misma dentro de los treinta (30) días siguientes al término de las funciones para las que fue electo o designado.

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

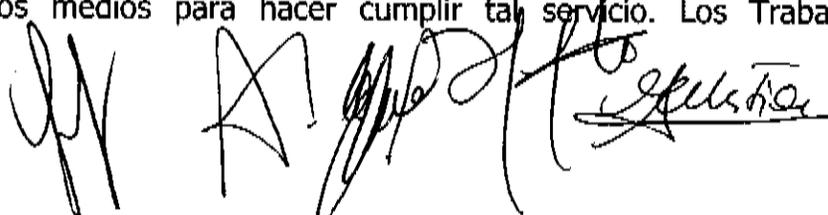
Si el cargo de conducción gremial para el que fuera electo o designado no es rentado por la asociación gremial, la licencia será con goce integro de haberes, debiendo abonarse su salario tal como si estuviera en cumplimiento efectivo de tareas.

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

CAPITULO 7.

II.7.1-Refrigerio.

La Organización garantizará el Refrigerio diario en los sectores de trabajo, para lo cual proveerá los medios para hacer cumplir tal servicio. Los Trabajadores



contaran con un plazo de treinta (30) minutos, como máximo para hacer uso del refrigerio, el que podrá fraccionarse.-

II.7.2-Indumentaria de trabajo.

La Organización proveerá Indumentaria de Trabajo, hasta dos veces al año, acorde al puesto a desempeñar y será de uso obligatorio para los trabajadores convenionados. La Comisión de Condiciones Laborales reglamentara sus características y modalidades.

CAPITULO 8.

II.8.1.Fallecimiento del trabajador.

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

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

El derecho al ingreso excepcional previsto en este artículo, será ejercido por el beneficiario según el orden de prelación establecido por el trabajador, dentro del plazo de dos (2) años desde la notificación. Cumplido dicho término caducará el derecho a este beneficio.

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

TITULO III

ESCALAFON. REMUNERACIONES

CAPITULO 1:

Escalafón Único, Funcional y Móvil.

Es el conjunto de Agrupamientos y Niveles relacionados con la incumbencia, la especialidad, la complejidad y la responsabilidad de las funciones asignadas a los trabajadores

III) 1.1- Categorización del personal

Los trabajadores de "La Organización" comprendidos en este Convenio Colectivo de Trabajo estarán encuadrados, según la función que desempeñan, dentro de alguno de los Agrupamientos y Niveles del Escalafón Único, Funcional y Móvil que se establece en el presente Título.

III) 1.2- Definiciones Básicas del Escalafón Único Funcional y Móvil.

Se establecen las siguientes definiciones básicas referidas a la clasificación (ordenamiento) dentro del Escalafón Único, Funcional y Móvil, el que será representado por una Grilla conformada por los Agrupamientos que se identifican por letras (SG, AD, TC y PF) y los Niveles que se identifican por números (1, 2, 3 y 4).

III) 1.2.1-Agrupamiento.

Es la clasificación por tipo de actividad y función, que en este Convenio Colectivo de Trabajo se definen como: Servicios Generales (SG), Administrativo (AD), Técnico (TC) y Profesionales (PF).

SG - Servicios Generales.

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

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

AD – Administrativo.

Comprende todas aquellas actividades relacionadas 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: la organización, gestión, ejecución y control propios de la calificación de cada nivel, tendientes al logro de los objetivos del servicio.

TC – Técnico.

Comprende todas aquellas actividades para las cuales se requiere conocimiento, habilidades o pericias, relacionadas con el análisis, control y ejecución de programas, procesos y procedimientos necesarios para administrar, percibir y fiscalizar los tributos provinciales y otros ingresos.

PF – Profesional.

Comprende todas aquellas actividades incluidas en el Agrupamiento anterior, como asimismo la elaboración y desarrollo de los programas, procesos y procedimientos propios de las actividades de administración, percepción y fiscalización de los tributos provinciales y otros ingresos, para los cuales se requieren de título de grado cuya incumbencia profesional esté relacionada con los objetivos propios de "La Organización".

III) 1.2.2-Nivel.

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

SG- Servicios Generales.

Nivel 1. Servicios Generales 1:

Función: Comprende las tareas en las cuales los requisitos determinados para su evaluación están presentes en un grado mínimo de exigencia, no requiriendo su desempeño especialización alguna, ejecutando tareas rutinarias de fácil comprensión y sujetas a permanente control y orientación.

Autonomía: Mínimo nivel de autonomía en la toma de decisiones.

Formación: Estudios primarios completos y conocimientos prácticos de la función a desarrollar.

Nivel 2. Servicios Generales 2:

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

Autonomía: Relativo nivel de autonomía en la toma de decisiones.

Formación: Ciclo básico completo del Nivel Secundario o egresado en escuelas de mano de obra especializadas y oficios con Certificación Oficial.

Nivel 3. Servicio Generales 3.

Función: Comprende las tareas en las cuales los requisitos determinados para su evaluación, están presentes en un grado elevado de exigencia, requiriendo experiencia y adecuada especialización con sólidos conocimientos afines al puesto. Domina y aplica sus conocimientos en forma permanente, transmite saberes y posibilita el entrenamiento a los niveles inferiores.

Autonomía: Adecuado nivel de autonomía en la toma de decisiones de sus tareas.

Formación: Ciclo básico completo del Nivel Secundario o egresado en escuelas de mano de obra especializadas y oficios con Certificación Oficial.

Nivel 4. Servicios Generales 4.

Función: Comprende las tareas en las cuales los requisitos determinados para su evaluación están presentes en un mayor grado de exigencia, requiriendo su desempeño una alta experiencia y especialización con sólidos conocimientos afines al puesto. Domina y aplica sus conocimientos en forma permanente, transmite saberes y posibilita el entrenamiento a los niveles inferiores.

Autonomía: Alto nivel de autonomía en la toma de decisiones de sus tareas.

Formación: Ciclo básico completo de Nivel Secundario o egresado en escuelas de mano de obra especializadas y oficios con Certificación Oficial.-

AD- Administrativo.

Nivel 1. Administrativo 1:

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

Autonomía: Mínimo nivel de autonomía en la toma de decisiones.

Formación: Estudios Secundarios completos.

Nivel 2. Administrativo 2:

Función: Comprende las tareas en las cuales los requisitos determinados para su evaluación están presentes en un grado medio de exigencias, requiriendo su desempeño conocimientos específicos, criterio formado y cierta iniciativa sujeta a orientación.

Autonomía: relativo nivel de autonomía en la toma de decisiones.

Formación: Estudios secundarios completos con experiencia y capacitación acreditada, afín al puesto.

Nivel 3. Administrativo 3:

Función: Comprende las tareas en las cuales los requisitos determinados para su evaluación están presentes en un grado elevado de exigencias, implicando su desempeño el manejo de herramientas y procedimientos administrativos de su sector laboral, tanto en la gestión como en la ejecución.

Autonomía: Adecuado nivel de autonomía en la toma de decisiones.

Formación: Título Terciario con orientación afín al puesto, con amplia experiencia y capacitación acreditada.

Nivel 4 . Administrativo 4:

Función: Comprende las tareas en las cuales los requisitos determinados para su evaluación están presentes en un grado máximo de exigencia, implicando su desempeño la programación, coordinación y supervisión de determinados trabajos y la optimización de los resultados obtenidos.

Autonomía: Alto nivel de autonomía en la toma de decisiones.

Formación: Título Terciario con orientación afín al puesto, con amplia experiencia y capacitación acreditada.

TC- TÉCNICO.

Nivel 1 Técnico 1:

Función: Comprende las tareas en las cuales los requisitos determinados para su evaluación están presentes en un grado mínimo de exigencia, requiriendo su desempeño conocimientos básicos de la especialidad y aplicación de normas técnicas elementales de acuerdo a la práctica y uso conforme con metodología preestablecida.

Autonomía: Mínimo nivel de autonomía en la toma de decisiones.

Formación: Título Secundario con orientación afín a las funciones y objetivos de "La Organización".

Nivel 2 Técnico 2:

Función: Comprende las tareas en las cuales los requisitos determinados para su evaluación están presentes en un grado medio de exigencia, requiriendo su desempeño conocimientos específicos y aplicación de normas técnicas.

Autonomía: Relativo nivel de autonomía en la toma de decisiones.

Formación: Título Terciario o Título Secundario, ambos con orientación afín a las funciones y objetivos de "La Organización", con experiencia acreditada.

Nivel 3 Técnico 3:

Función: Comprende las tareas en las cuales los requisitos determinados para su evaluación están presentes en un grado elevado de exigencia, requiriendo su desempeño un alto conocimiento de su especialidad.

Autonomía: Adecuado nivel de autonomía en la toma de decisiones.

Formación: Título Técnico Universitario de pregrado o terciario, ambos con orientación afín a las funciones y objetivos de "La Organización", con experiencia en el desempeño de las tareas esenciales.

Nivel 4 Técnico 4.

Función: Comprende las tareas en las cuales los requisitos determinados para su evaluación están presentes, en un grado máximo de exigencia, implicando su desempeño el dominio total de los conocimientos de su especialidad.

Autonomía: Alto nivel de autonomía en la toma de decisiones.

Formación: Título Técnico Universitario de pregrado o terciario, ambos con orientación afín a las funciones y objetivos de "La Organización", con altos requisitos de capacitación y experiencia en el desempeño de las tareas esenciales.

PF- PROFESIONAL.

Nivel 1. Profesional 1.

Función: Comprende las tareas en las cuales los factores determinados para su evaluación están presentes en su conjunto, en un grado mínimo de exigencia, encontrándose en su etapa inicial y requiriendo su desempeño la aplicación de conocimientos propios de su nivel de formación. Se encuentra sujeto a supervisión.

Autonomía: Mínimo nivel de autonomía en la toma de decisiones.

Formación: Título Universitario de grado con incumbencias afines a las funciones y objetivos de "La Organización".

Nivel 2. Profesional 2:

Función: Comprende las tareas en las cuales los factores determinados para su evaluación están presentes en su conjunto, en un grado medio de exigencia, debiendo efectuarse bajo directivas generales e implicando el análisis y control de los procedimientos aplicables.

Autonomía: Relativo nivel de autonomía en la toma de decisiones.

Formación: Título Universitario de grado con incumbencias afines a las funciones y objetivos de "La Organización" y experiencia acreditada.

Nivel 3 Profesional 3.

Función: Comprende las tareas en las cuales los factores determinados para su evaluación están presentes en su conjunto, en un grado elevado de exigencia, requiriendo su desempeño un amplio conocimiento de su profesión e implicando la supervisión de procesos, orientación de su ejecución, control de resultados y aplicación de procedimientos.

Autonomía: Adecuado nivel de autonomía en la toma de decisiones.

Formación: Título Universitario de grado con post grado con incumbencias afines a las funciones y objetivos de "La Organización", pudiendo el post grado ser reemplazado por altos requisitos de capacitación y experiencia.

Nivel 4. Profesional 4.

Función: Comprende las tareas en las cuales los factores determinados para su evaluación están presentes en su conjunto, en un grado máximo de exigencia, requiriendo el más alto nivel de conocimiento de su profesión e implicando la elaboración y desarrollo de los programas, procesos y procedimientos propios de las actividades de "La Organización".

Autonomía: Alto nivel de autonomía en la toma de decisiones.

Formación: Título Universitario de grado con post grado, con incumbencias afines a las funciones y objetivos de "La Organización".

III.1.2.3. Encuadramiento: Es la clasificación por función y la calificación por niveles de capacitación y/o conocimientos en la tarea o actividad. Se identifican por Agrupamientos (Servicios Generales, Administrativo, Técnico y Profesional) y Niveles (1, 2, 3 y 4), siendo el número uno (1) el de menor nivel.

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

III.1.2.4. Encuadramiento por Agrupamientos y Niveles: Es la clasificación y definición de cada uno de los niveles dentro de cada agrupamiento.

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

III.1.3.Grilla del Escalafón Único Funcional y Móvil.

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

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

Grilla	Agrupamientos				
	Nivel	PF Profesional	TC Técnico	AD Administrativo	SG Servicios Generales
Encuadramientos	4	Profesional 4	Técnico 4	Administrativo 4	Servicios Generales 4
	3	Profesional 3	Técnico 3	Administrativo 3	Servicios Generales 3
	2	Profesional 2	Técnico 2	Administrativo 2	Servicios Generales 2
	1	Profesional 1	Técnico 1	Administrativo 1	Servicios Generales 1

III.1.4- ENCUADRAMIENTO INICIAL.

Es la ubicación de los trabajadores en el Escalafón Único, Funcional y Móvil conforme el procedimiento y pautas regladas en el Título IV.

Simultáneamente y como parte integrante de este Encuadramiento Inicial se efectuara el reconocimiento de los años de servicios para la liquidación de la Bonificación por Antigüedad y los años de servicios computables en "La Organización" para los casos especialmente consignados en los distintos ítems del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

III.1.5.Ingreso.

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

b. la vacante generada deberá ser cubierta de la siguiente manera:

b.1. Concurso Interno dentro de "La Organización";

b.2. Concurso Interno en el ámbito de la Administración Publica Provincial;

b.3. Concurso Abierto;

En todos los casos, intervendrá la Comisión de Relaciones Laborales.

Capítulo 2.

III.2.1-Carrera Administrativa.

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

- a. Igualdad de oportunidades;
- b. Transparencia en los procedimientos;
- c. Capacitación y formación continua que garantice sustentar la carrera administrativa y el logro de los objetivos de "la Organización";
- d. Evaluación de las capacidades, meritos, responsabilidades y desempeños 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 corresponda.

La Carrera Administrativa será a través de:

- a) Promoción Horizontal;
- b) Ascenso Vertical.

III.2.2-Promoción Horizontal.

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

La Promoción Horizontal se realizara sobre la base de la Evaluación de Desempeño, en la que se encontrará incluida la capacitación, como aspecto relevante de la matriz de evaluación.

Pautas para la Promoción Horizontal.

- A.) Para el caso el en que no exista ninguna Evaluación de Desempeño, el trabajador será promovido;
- B.) Para el caso en que se realice solo una de las evaluaciones de desempeño, el trabajador será promovido;
- C.) Para el caso en que se hayan efectivizado las dos Evaluaciones de Desempeño correspondientes al tramo sometido a evaluación, se adoptara el promedio de ambas evaluaciones, que deberá ser igual o mayor al puntaje de 60/100 puntos.

Las Evaluaciones de Desempeño se realizaran anualmente, por un (1) periodo de doce (12) meses. Se establece como fecha de corte el día 30 de Junio de cada año.

El proceso de Evaluación de Desempeño, debe concluirse en un plazo de 90 días corridos, a contar a partir del 1 de Julio de cada año o día hábil posterior, debe

concluirse el procedimiento de evaluación de desempeño. Este plazo comprende la publicación de las calificaciones.

III.2.3- Ascenso Vertical.

Es la progresión del trabajador en los distintos Niveles y Agrupamientos.-

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

a. Cambio de Nivel: Es la progresión del trabajador en los distintos Niveles dentro de un mismo Agrupamiento.

b. Cambio de Agrupamiento: Es el acceso del trabajador a un nivel de un Agrupamiento distinto al de origen.

CAPITULO 3.

III.3.1-Estructura Salarial Básica.

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	NIVELES						
				PF 1	PF 2	PF 3	PF 4
PF							
TC			TC 1	TC 2	TC 3	TC 4	
AD		AD 1	AD 2	AD 3	AD 4		
SG	SG 1	SG 2	SG 3	SG 4			
COEFICIENTE SALARIAL	1,00	1,30	1,60	1,90	2,20	2,50	2,80
COEFICIENTE CRECIMIENTO	0,00	0,30	0,30	0,30	0,30	0,30	0,30

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

CAPITULO 4.

III.4.1-BONIFICACIONES Y ADICIONALES

Se reconocen y establecen las siguientes bonificaciones y adicionales para los trabajadores comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Bonificaciones Remunerativas

Se incluye en esta cláusula todas las remuneraciones suplementarias al salario básico que reúnen el carácter de remunerativas y que integran la base de cálculo de: a) Zona Desfavorable (e Inhóspita), b) Sueldo Anual Complementario c) Aportes y Contribuciones Previsionales y Asistenciales.

III.4.1.1-Antigüedad:

La Bonificación por Antigüedad se determinará y se abonará conforme a lo siguiente:

El dos coma doce por ciento (2,12%) del básico de la categoría SG-1 (Servicios Generales 1), más el seis por mil (6‰) del básico de cada trabajador. Al total de esta ecuación se lo multiplica por la cantidad de años de servicio del trabajador.

$[(\text{Salario Básico SG1} \times 0,0212) + (\text{Categoría de revista} \times 0,006)]$ por Cantidad de años de servicio de cada trabajador.

III.4.1.2. Títulos.

Fijase a los trabajadores comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, un adicional por Título, que se otorgará mensualmente teniendo en cuenta el siguiente detalle:

III.4.1.2.1. La Organización abonará los porcentajes que se consignan y serán calculados sobre el salario básico de su categoría.

a) Título universitario o de estudio superior que demande cinco (5) o más años de estudio del tercer nivel, se aplicará el 30% del salario básico de su categoría. Para aquellos trabajadores con igual título y que no estén encuadrados en el agrupamiento profesional se aplicará el veinticinco por ciento (25 %) del salario básico de su categoría.

b) Título universitario o de estudio superior que demande más de tres (3) y menos de cinco años de estudio de tercer nivel, se aplicará el veinte por ciento (20%) del salario básico de su categoría.

c) Título universitario o de estudio superior que demande de uno (1) a tres (3) años de estudio de tercer nivel, se aplicará el dieciocho por ciento (18%) del salario básico de su categoría.

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

Se reconoce el porcentaje del treinta por ciento (30%) del salario básico de la categoría del trabajador, cuando con la cantidad de años del inciso B) se obtengan iguales o similares títulos a los establecidos en el inciso A.

d.) Título Secundario: correspondientes a planes de estudios no inferiores a cinco (5) años, y los títulos de nivel secundario completo otorgados por organismos oficiales o privados reconocidos oficialmente que impartan educación para adultos, que habiliten a quien lo posea para acceder a estudios universitarios o de nivel superior, se aplicará el quince por ciento (15%) del Salario Básico de su categoría.

e.) Títulos secundarios correspondientes al ciclo básico y títulos o certificados de capacitación con planes de estudios no inferiores a tres (3) años, se aplicara el diez por ciento (10%) del Salario Básico de su categoría.

f) Certificados de estudios post-primarios extendidos por organismos gubernamentales, privados supervisados oficialmente, o internacionales con duración no inferior a tres (3) meses y/o doscientas (200) horas, se aplicara el siete con cincuenta centésimos por ciento (7,50%) del salario básico de su categoría.

Igual tratamiento recibirán los títulos obtenidos en países extranjeros y que hubiesen sido revalidados.

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

III.4.1.2.2. Especializaciones.

Al título profesional o de nivel superior se le adicionara el porcentaje de acuerdo al siguiente detalle:

Postgrado y especialización: el tres (3 %);

Magíster y Doctorado: el (5%);

En ambos casos el porcentaje se calculara sobre el salario básico de la categoría de revista del trabajador.

Para todos los casos "La Organización" solo abonara el título de máximo nivel.

III.4.1.3-Horas Suplementarias.

Serán abonadas por "La Organización" conforme al siguiente criterio:

La retribución por Hora Suplementaria se calculará en base al cociente que resulte de dividir la remuneración regular, total y permanente mensual del Trabajador, sin tener en cuenta el adicional Fondo Estimulo Rentas (FER), por veinte (20) días y por el número de horas que tenga asignada la jornada normal de trabajo.

La retribución por hora establecida precedentemente, se bonificará con los porcentajes que en cada caso se indica, cuando la Hora Suplementaria se realice:

- Entre las 22 y las 6 horas: cien por ciento (100%).

- En domingos o feriados nacionales: cien por ciento (100%), salvo en los casos de actividades que se desarrollan exclusivamente en tales días.
- En días sábados y no laborables: cincuenta por ciento (50%), salvo en los casos de actividades que se desarrollan exclusivamente en tales días.

No procederá el pago de los servicios extraordinarios en los casos de fracciones inferiores a un (1) hora, las que podrán acumularse mensualmente para completar ese lapso.

III .4.1.4- Promoción Horizontal.

Es la compensación salarial del trabajador por su desempeño en el mismo nivel conforme a lo siguiente:

De acuerdo a lo establecido en el punto III.2.2, el tramo corresponde a periodos de dos (2) años y a cada tramo corresponde asignar el cuatro por ciento (4%) del salario básico del trabajador.

Los porcentajes alcanzados por cada trabajador en cada tramo son acumulativos y de reconocimiento inclusive, en los cambios de nivel y agrupamiento.

Ninguna medida interna o externa podrá modificar lo establecido en los incisos anteriores.

III.4.5. CONVENIO DPR.

Todo trabajador comprendido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, percibirá una compensación denominada "Convenio D.P.R." consistente en un porcentaje de su categoría escalafonaria, de acuerdo a lo establecido en la siguiente grilla.

CATEGORIA	PORCENTAJE
PF4	41.3800%
PF3	47.6200%
PF2	55.4206%
PF1	65.6842%
TC4	47.6200%
TC3	55.4206%
TC2	65.6842%
TC1	79.7971%
AD4	60.4770%
AD3	71.5396%
AD2	86.7507%

AD1	108.9824%
SG4	71.5396%
SG3	86.7507%
SG2	108.9824%
SG1	144.5529%

III.4.6 Zona Desfavorable. Zona Geográfica o inhospita.

a.) Zona Desfavorable. Será de aplicación lo establecido por la normativa provincial para todo el personal de la Administración Pública Provincial.

b.) Zona Geográfica o inhospita. Será de aplicación lo establecido por la normativa provincial para todo el personal de la Administración Pública Provincial.

III.4.7. Retribución Anual por Licencia Ordinaria.

Los trabajadores percibirán una retribución anual por vacaciones, de conformidad a los siguientes términos:

El pago correspondiente al uso de la licencia anual ordinaria, será realizado con la liquidación de haberes correspondiente al mes anterior en que se inicia la licencia, siempre que la misma sea informada al departamento de Recursos Humanos de "La Organización", o al sector o área que en el futuro la reemplace, con antelación al cierre de las novedades mensuales. O bien, excepcionalmente, en el mes inmediato siguiente para los casos que no ingrese el pedido dentro de los plazos de cierre establecidos para la recepción de la información mensual del sueldo. El pago se realizara en forma proporcional a la cantidad de días de la licencia anual ordinaria que el trabajador usufructuará. A los mismos, se le adicionaran los correspondientes días de viaje.

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

Se considerará la totalidad de los conceptos habituales o fijos remunerativos que perciba el trabajador, a excepción del Fondo Estimulo Rentas. La suma de los mismos se dividirá por veinte y se multiplicará por los días de licencia anual ordinaria a usufructuar.

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

Al monto determinado para la retribución de vacaciones se le adicionara las bonificaciones por zona desfavorable y el adicional por zona geográfica o inhóspita en caso de corresponder.

III.4.8. Sueldo Anual Complementario (SAC): Será de aplicación lo establecido por la legislación nacional y provincial que regula la materia.

III.4.9. Aportes y Contribuciones.-

Los aportes y contribuciones patronales y personales sobre las remuneraciones de los trabajadores, incluidos en este Convenio Colectivo de Trabajo, destinados al Sistema Previsional y al Sistema Asistencial, se efectuaran al Instituto de Seguridad Social del Neuquén (ISSN).

A tales efectos, será de aplicación lo dispuesto por el gobierno provincial para el personal la Administración Pública Provincial.

III.4.10. Asignaciones Familiares:

Será de aplicación la Legislación provincial que regula la materia.

Bonificaciones no Remunerativas

III.4.11. Refrigerio.

En caso en que "La Organización" no provea el refrigerio, el trabajador tendrá derecho a percibir una Compensación del quince (15) % del salario Básico de la categoría Servicios Generales 1.

III.4.12. Vacaciones no gozadas.

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

CAPITULO 5.

III.5-Fondo Estimulo Rentas (FER).

Se reconoce para los trabajadores de "La Organización", incluidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, la bonificación Fondo Estimulo Rentas del UNO PORCIENTO (1%) del importe mensual de la recaudación de los impuestos, tasas, multas, accesorios y otros gravámenes cuya percepción y fiscalización se encuentran a cargo de la Dirección Provincial de Rentas, el que será distribuido todos los meses, y liquidado por mes vencido, de acuerdo a la metodología de cálculo establecido en el Anexo Único que forma parte del presente Convenio Colectivo de Trabajo, y no consignado en los apartados siguientes.

Considerando liquidar:

- a) Un 50% de la bonificación Fondo Estimulo por presentismo,
- b) Un 50 % de la bonificación Fondo Estimulo estará compuesto por: 1.) un 30% por calificación laboral y 2.) Un 20% por evaluación de desempeño.
- c) Reconocer un tope del 100% del sueldo bruto de cada trabajador sujeto a aportes y contribuciones al Instituto de Seguridad Social del Neuquén.
- d) Reconocer el excedente del Fondo Estimulo Rentas (FER) que surge por la aplicación del tope, el que se adicionara a la liquidación del mes siguiente.
- e) Reconocer el traslado del excedente año a año.

Se establece que a los trabajadores no convencionados que presten servicios efectivos en "La Organización", le corresponderá el cero coma quince centésimos por ciento (0,15%) del total de la recaudación de los impuestos, tasas, multas, accesorios y otros gravámenes cuya percepción y fiscalización se encuentran a cargo de la Dirección Provincial de Rentas. Dicho importe será distribuido todos los meses, y liquidado por mes vencido, de acuerdo a la metodología de cálculo vigente al 31/12/2013.

III.5.1-Licencias.

Licencias que no afectan la liquidación del Presentismo en el Fondo Estimulo (50%) a las que habrá que adicionarle los días de viaje en los casos que corresponda, se consideraran días trabajados según el siguiente detalle:

Licencias Ordinarias;

Licencia Anual Ordinaria por Vacaciones devengadas en "La Organización",

Licencias Extraordinarias:

- a) Enfermedad profesional y/o accidente de trabajo;
- b) Enfermedades con internación y diagnóstico severo aprobadas –ambas– por resolución de la máxima autoridad de "la Organización"; previa intervención de la Comisión de Relaciones Laborales;
- c) donación de sangre;
- d) donación de órganos;
- e) maternidad, paternidad y guardia pre adoptiva;
- f) interrupción de la gestación;
- g) fallecimiento del cónyuge, concubino, padre, hijo, abuelo, nieto o hermano;
- h) atención por familiar enfermo, cuando se presenta en los menores de edad y/o personas con discapacidad certificada, la licencia se justifica siempre. Si el familiar es mayor es necesario acreditar un diagnóstico severo y/o internación;
- i) exámenes universitarios, terciarios y secundarios;
- j) Inasistencia por Carga Pública;

- k) las comisiones especiales dispuestas con carácter oficial;
- l) Los días correspondientes a Francos Compensatorios.
- m) Licencia por Matrimonio del Trabajador;
- n) Licencia Gremial.

III.5.2-Detracciones.

Se admitirán nueve (09) inasistencias por año calendario, justificadas por autoridad competente; los excesos sobre el máximo anterior se deducirán de acuerdo a lo siguientes parámetros:

- a) primer día: corresponde el 10% de reducción;
- b) segundo día: corresponde 20% de reducción,
- c) tercer día: corresponde 30% de reducción;
- d) cuarto día: corresponde 40% de reducción;
- e) a partir del quinto día, corresponde el 50% de reducción.

Todos los porcentajes serán tomados del 50% del Fondo de Estímulo Rentas (FER) por Presentismo.

III.5.3 Evaluación de Desempeño en Fondo Estímulo.

Para el ítem evaluación de desempeño de Fondo Estimulo Rentas (FER) se tomara en consideración el puntaje de la evaluación de desempeño realizada para la Promoción Horizontal.

En el caso que no exista la misma, la distribución se efectuara por partes iguales.

III.5.4- Sueldo Anual Complementario.

Conjuntamente con la liquidación del Sueldo Anual Complementario (SAC) se liquidara el idéntico concepto de la Bonificación Fondo Estimulo, manteniendo el procedimiento actual.

III.5.5 Excedente.

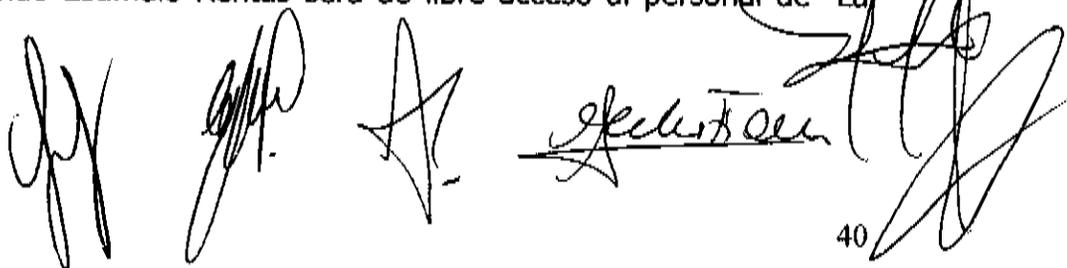
Es la diferencia entre el monto total a distribuir del Fondo Estimulo Rentas (FER) y el monto total distribuido.

III.5.6- Procedimiento de calculo de Fondo Estimulo Rentas (FER).

La metodología de cálculo se consigna en el Anexo Único que forma parte integrante del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

III.5.7-Publicidad Fondo Estimulo Rentas (FER).

La liquidación del Fondo Estimulo Rentas será de libre acceso al personal de "La Organización".



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller ones in the center, and a large signature on the right.

III.5.8-Liquidación Fondo Estimulo Rentas (FER).

En todos los casos la liquidación del Fondo Estimulo Rentas se efectuara por "La Organización".-

CAPITULO 6.

CARGOS DE CONDUCCION.-

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

III.6.1-Régimen aplicable.

Los trabajadores accederán a los Cargos de Conducción por el Régimen de Concursos, que tendrán una duración de tres (3) años. Percibirán además de la "Bonificación por Responsabilidad Funcional por Conducción" (RFC), el resto de las Bonificaciones Remunerativas y No Remunerativas establecidas en éste Titulo.

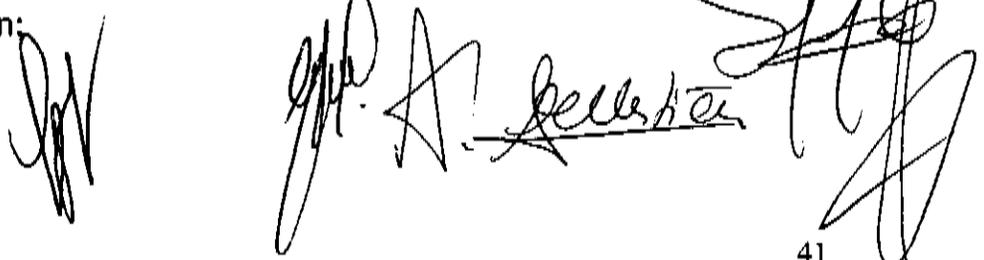
III.6.2-Cargos de Conducción Convencionados.

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

- a) Director: contara con un mínimo de dos Jefaturas de Departamento.
- b) Jefe de Departamento: contara con un mínimo de cuatro (4) trabajadores a cargo o una Jefatura de División.
- c) Jefe de Delegación: corresponde para quienes se encuentran al frente de las distintas delegaciones del interior y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y será equiparada salarialmente al Jefe de Departamento.
- d) Jefe de División: contara con un mínimo de tres (3) trabajadores efectivos a su cargo o una (1) Jefatura de sección.
- e) Jefe de Sección: contara con un mínimo de dos (2) trabajadores a su cargo.

III.6.3- Bonificación por Responsabilidad Funcional por Conducción (RFC).

El trabajador que ocupe un Cargo de Conducción percibirá ésta bonificación remunerativa bonificable por zona. Dicha bonificación se calculara sobre el salario básico del Nivel Profesional (PF) 4, conforme los porcentuales graficados y expuestos a continuación:



CARGO	BONIFICACION
DIRECTOR	40% de PF 4
JEFE DE DEPARTAMENTO	30 % de PF 4
JEFE DE DELEGACION	30 % de PF 4
JEFE DE DIVISION	15 % de PF 4
JEFE DE SECCION	10 % de PF 4

III.6.4-Subrogancia.

En caso de ausencia transitoria de un trabajador que ocupe un Cargo de Conducción, la autoridad máxima de "La Organización" designará un reemplazante con carácter de subrogante, el que podrá ser propuesto por el Jefe inmediato Superior, hasta el reintegro del titular o hasta el vencimiento del período concursado, lo que ocurra primero.

Si la ausencia del titular del Cargo de Conducción supera los treinta días (30) corridos, quien subrogue éste cargo tendrá derecho a percibir la Bonificación por Responsabilidad Funcional por Conducción (RFC) a partir del día treinta y uno (31) de la subrogancia.

Si se produjera la renuncia, la jubilación o el fallecimiento que motive la ausencia definitiva del titular de un Cargo de Conducción, el mismo será ocupado, con carácter de titular a efectos de completar el período concursado, por el trabajador que siga en el orden de mérito originado en el último concurso percibiendo la bonificación Responsabilidad Funcional por Conducción (RFC) desde el primer día de ocupación del cargo.

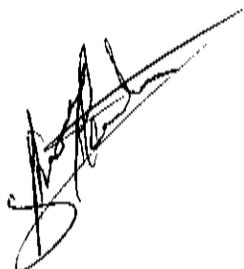
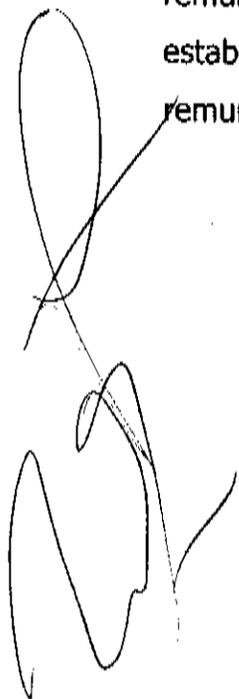
CAPITULO 7.

Compensación Especial por Jubilación.

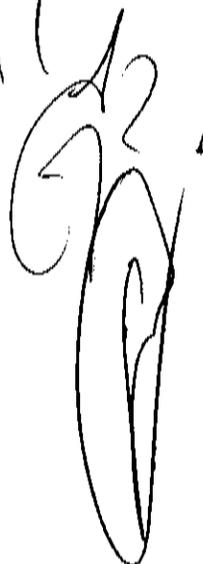
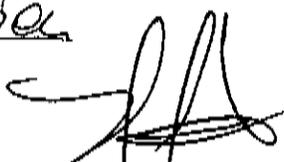
El trabajador, que acceda a la jubilación ordinaria percibirá una compensación especial según la siguiente escala:

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

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



Julio



TITULO IV

DISPOSICIONES ESPECIALES Y TRANSITORIAS

CAPITULO 1.- DISPOSICIONES ESPECIALES.

Cláusulas Especiales.: Son aquellas que tienen vocación de permanencia y que regulan aspectos específicos del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

IV. 1.1.- Personal de La Organización en Cargos excluidos del C.C.T.

Los trabajadores pertenecientes a la planta convencionada de "La Organización" que ocupen alguno de los cargos excluidos de este Convenio, durante el período de su gestión no estarán alcanzados por la disposiciones del presente, excepto en lo previsto en el párrafo siguiente.

A la finalización de su gestión el trabajador deberá ser reincorporado al mismo agrupamiento y nivel que poseía al comienzo de la misma, debiendo realizar tareas acordes a su agrupamiento y nivel.

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, se le acumularán los porcentajes correspondientes a los años afectados a esa gestión.

IV.1.2.Derechos Gremiales.

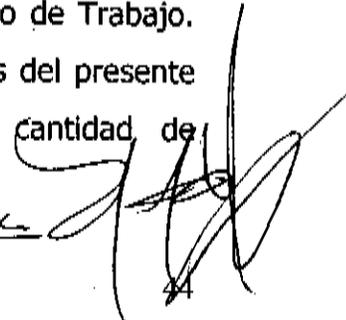
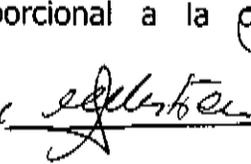
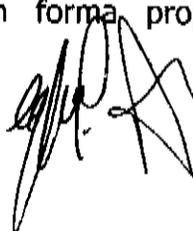
En el marco de la Ley Nacional N° 23.551 (Régimen de Asociaciones Sindicales), sus modificatorias y normas concordantes, "La Organización" reconoce los siguientes derechos gremiales:

IV-1.2.1. Cuota Sindical.

"La Organización" 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.

IV. 1.2.2 .Contribución Convencional:

"La Organización" retendrá en concepto Contribución Convencional el dos coma dos por ciento (2,2%) de la remuneración total bruta sujeta a aportes 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. Las retenciones de cada mes deberán depositarse hasta el día quince (15) del mes siguiente.

Quedan exceptuados de esta contribución, aquellos trabajadores afiliados a alguno de los sindicatos signatarios del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

IV.1.2.3. Publicidad Gremial.

"La Organización" facilitará al gremio la difusión y publicidad de la información generada por el mismo. A tal efecto colocará en espacios visibles de circulación del personal, vitrinas de uso exclusivo de los Sindicatos.

La utilización de las vitrinas se ajustará a los aspectos formales que convengan entre La Organización y los representantes gremiales.

IV .1.2.4.Licencia Gremial.

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

IV.1.2.5. Reconocimiento de Delegados Gremiales. Permisos Gremiales.

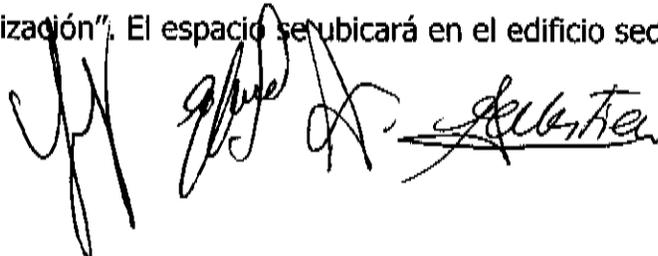
"La Organización" otorgará a cada uno de los Delegados, un crédito mensual de 40 horas, no acumulativo en meses subsiguientes, para el ejercicio de sus funciones gremiales dentro y fuera del establecimiento.

IV.1.2.6.Trabajadores designados en comisiones previstas en el C.C.T. Permisos.

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

IV. 1.2.7. Espacio Físico.

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



IV.1.3-Ascensos del Personal de Planta Permanente al Inicio Del Convenio Colectivo de Trabajo.

El personal de planta de "La Organización" tendrá la posibilidad de participar en los concursos que se implementen para el Régimen de Ascenso dispuesto en este Convenio Colectivo de Trabajo, aún cuando no cuenten con los requisitos de formación establecidos para los distintos niveles del Agrupamiento Servicios Generales (SG).

El personal convencionado de "La Organización" tendrá la posibilidad de participar en los concursos que se implementen para el régimen de ascenso dispuesto en este Convenio Colectivo de Trabajo, aún cuando no cuenten con los títulos o nivel de formación requeridos para el Agrupamiento Administrativo (AD).

El personal que, a la fecha de homologación del Convenio Colectivo de Trabajo, integre la planta permanente de "La Organización" tendrá la posibilidad de participar en los concursos que se implementen para el régimen de ascensos y promociones escalafonarias del Agrupamiento Técnico (TC) dispuesto en este Convenio, aún cuando no cuenten con los títulos o nivel de formación requerido para dicho agrupamiento.

El personal que, a la fecha de homologación del Convenio Colectivo de Trabajo, integre la planta permanente de la Organización, tendrá la posibilidad de participar en los concursos que se implementen para el régimen de ascensos del Agrupamiento Profesional (PF) dispuesto en este convenio, aún cuando no cuenten con los títulos de postgrado exigidos en los niveles 3 y 4 de dicho agrupamiento.

"La Organización" instrumentará los cursos de formación que los niveles de los distintos agrupamientos requieran para el desarrollo de las funciones".

IV.1.4- Antigüedad efectiva en "La Organización".

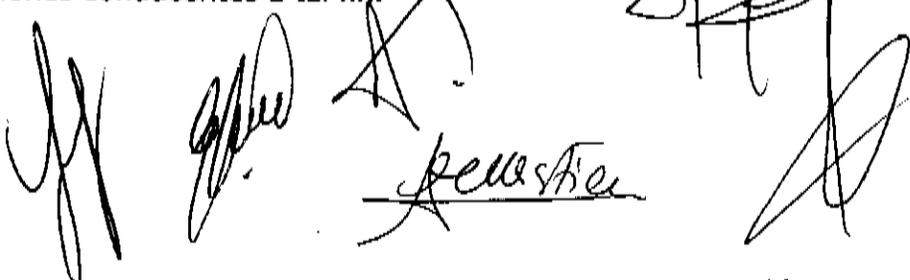
A los efectos de la antigüedad, se computará como ingreso el día que el trabajador comience sus funciones en "La Organización", independientemente de la modalidad contractual que hubiese existido.-

CAPITULO 2.

IV.2.1.Disposiciones Transitorias.

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

IV.2.2. Salario Básico.



Se establece como salario mínimo de la Estructura Salarial Básica para la categoría Servicios Generales 1 (SG1) la suma de pesos mil setecientos (\$ 1700,00) a partir del primero (1) de Enero de 2014.

El sueldo a considerar "pre convenio" es el devengado en el mes Enero 2014 correspondiente al Escalafón General.

En la segunda quincena del mes de Junio de 2014 las partes se reunirán a los efectos salariales.

IV.2.3 Compensación Especial.

En todos los casos, cualquiera fuera el encuadramiento asignado, y la antigüedad reconocida, "La Organización" asegurará la remuneración mensual que el trabajador percibía con anterioridad al presente Convenio Colectivo de Trabajo. Las remuneraciones a comparar serán los importes brutos mensuales pre-convenio (Enero 2014) y los importes brutos post convenio.

De producirse una diferencia negativa al efectuarse la comparación, se abonará al trabajador en concepto de compensación especial con carácter remunerativo y bonificable, la suma que posibilite lo señalado en el primer punto, el cual no será absorbido por futuros aumentos.

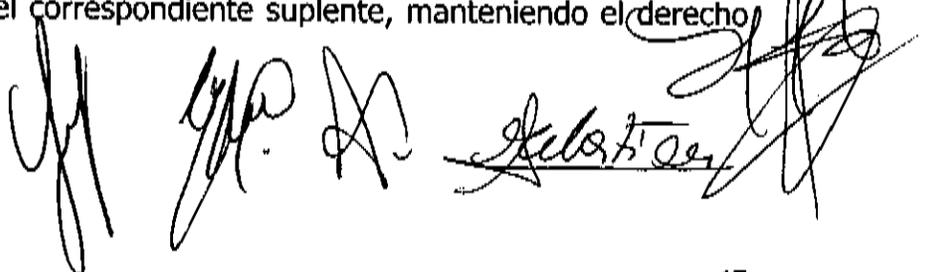
IV. 2.4. Encuadramiento Inicial del Personal.

Procedimiento.

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

Dentro de los treinta (30) días hábiles, computados a partir del vencimiento del plazo previsto precedentemente, el Poder Ejecutivo elaborará la propuesta inicial de agrupamiento y encuadramiento en el Escalafón Único Funcional y Móvil de todos los trabajadores comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo. Todo ello de conformidad con lo establecido en el Título III. Dicha propuesta será analizada en el ámbito de la CIAP, la cual dentro de los treinta (30) días hábiles posteriores a la presentación de la propuesta inicial del Poder Ejecutivo, deberá analizar y efectuar las modificaciones que estime corresponder del Encuadramiento Inicial de los trabajadores convencionados.

Cuando alguno de los integrantes de la CIAP, sea un trabajador comprendido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, al momento de su encuadramiento deberá ser reemplazado por el correspondiente suplente, manteniendo el derecho a la impugnación.



Concluido el Encuadramiento Inicial, la CIAP dentro de los diez (10) días hábiles posteriores procederá a efectuar las notificaciones correspondientes a cada uno de los trabajadores, quienes podrán impugnar la ubicación asignada (escalafón, antigüedad) dentro de los diez (10) días hábiles a partir de la notificación.

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

Vencido este último plazo, la CIAP remitirá a "La Organización" la propuesta definitiva del Encuadramiento Inicial para su consideración y aprobación final, mediante la emisión de la norma legal pertinente.

El trabajador, que se considerase afectado, podrá recurrir la decisión por la vía administrativa o judicial.

En todos los casos, para elaborar el encuadre inicial las partes deberán tomar en consideración las siguientes variables: idoneidad, empirismo, antigüedad efectiva e historia laboral, ambas referidas al trabajador en "La Organización".

Excepcionalmente podrán ingresar en forma automática a la planta permanente de la organización, los trabajadores Noemí Muñoz, Dni 28.361.927 y Villar Luis Antonio Dni 20.121.103. Asimismo, pasaran a formar parte de la planta permanente de "La Organización" los trabajadores que ingresaran en virtud del Llamado a Concurso Interno Abierto establecido en el Decreto 889/13 de fecha 06 de junio de 2013. Dichos trabajadores serán encasillados dentro de la grilla del Escalafón, Único, Funcional y Móvil, en el agrupamiento y nivel que corresponda, según los criterios establecidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

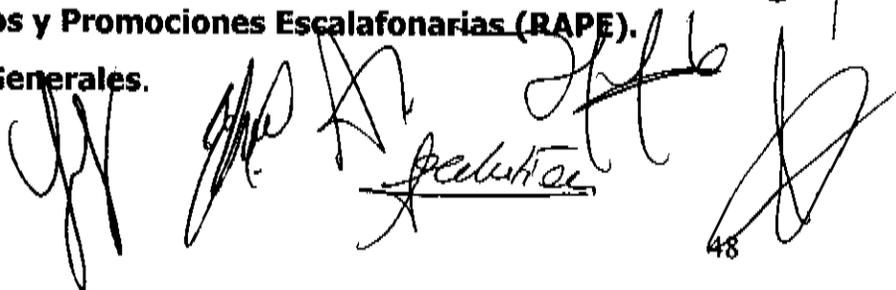
En oportunidad del encuadre inicial, para los Agrupamientos Servicios Generales, Administrativo y Técnico no se contemplarán los títulos exigidos para los distintos niveles de cada Agrupamiento.

Para el Agrupamiento Profesional se contemplarán los títulos universitarios afines a "La Organización" que así se determinen; no así los posgrados exigidos en los niveles 3 y 4 de dicho Agrupamiento.

En oportunidad del Encuadramiento Inicial del personal de "La Organización" todos los trabajadores que posean título universitario o de estudio superior que demande cinco (5) o mas años de estudio del tercer nivel y que no estén desarrollando tareas acorde al agrupamiento Profesional(PF) se deberá, a pedido de ellos, adecuar las funciones a los efectos de no quedar excluidos de dicho Agrupamiento.-

IV.2.5.Régimen de Ascensos y Promociones Escalafonarias (RAPE).

IV.2.5.1-Consideraciones Generales.



La elaboración del Régimen de Ascensos y Promociones Escalafonarias estará a cargo de "La Organización" la que a tal fin tendrá en cuenta los principios de objetividad, justicia, razonabilidad, simplicidad, transparencia y equidad, las normas del EPCAPP y las adecuaciones y disposiciones complementarias establecidas en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

IV.2.5.2.Plazo.

El proyecto del régimen deberá estar elaborado y comunicado a la CIAP en un plazo que no supere a los ciento cincuenta (150) días hábiles a partir de la homologación del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

IV.2.5.3.Contenidos.

Éste régimen tendrá el formato de un reglamento destinado a normar los ascensos verticales y promociones horizontales, dentro del Escalafón Único, Funcional y Móvil desarrollado en el Título III del presente Convenio Colectivo de Trabajo. Contendrá expresamente disposiciones referidas a elementos valorativos básicos a considerar para ascensos y promociones, procedimientos y pautas para la evaluación de desempeño y consideraciones para el reconocimiento de la idoneidad y empirismo.

Estas disposiciones tendrán carácter no taxativo y se desarrollan a continuación:

1. A los efectos de los ascensos y/o cambios de Agrupamiento, son elementos básicos a considerar para la valoración de antecedentes del trabajador:

- a. estudios cursados y títulos obtenidos,
- b. evaluación de desempeño;
- c. reconocimiento de idoneidad y empirismo si correspondiere.

d. Evaluación concreta mediante examen teórico y/o práctico de las capacidades del trabajador postulante para tareas y responsabilidades correspondientes al nuevo encuadramiento.

2. Promoción horizontal: tendrá como elemento valorativo la evaluación de desempeño, según lo establecido en el Título III.

La primera Promoción Horizontal en el presente Convenio Colectivo de Trabajo será efectiva a los trabajadores a partir del 1 de Enero de 2015.

IV.2.6.Reconocimiento de la Antigüedad.

A los efectos del pago de la Bonificación Antigüedad, se considerará como tal el tiempo que efectivamente el trabajador ha prestado servicios en "La Organización" , en el Estado Nacional o Provincial.

IV.2.7. Retribución Anual por Licencia Ordinaria.

Éste beneficio comenzará a regir a partir de la licencia generada desde la homologación del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

IV.2.8. Fondo Estimulo Rentas (FER).

a. A la primera liquidación del Fondo Estimulo Rentas realizada en el marco del presente Convenio Colectivo de Trabajo, se le adicionaran las sumas excedentes existentes en carácter de saldos de excedente acumulados del último Fondo Estimulo Liquidado con el sistema vigente a la fecha de homologación.

b. Desde el inicio de vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo, hasta la primera Evaluación de Desempeño, la distribución sobre este proporcional, veinte por ciento (20%), se hará por partes iguales.

IV.2.9. Cronograma de Concursos para Cargos de Conducción.

Se establece un plazo máximo de doce (12) meses para el Jefe de Departamento y Jefe de Delegación, dieciocho meses (18) para el Jefe de División y veinticuatro (24) meses para el Jefe de Sección. Dicho plazo se computara a partir de la vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Respecto al cargo de Director se analizará su instrumentación en la reapertura del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

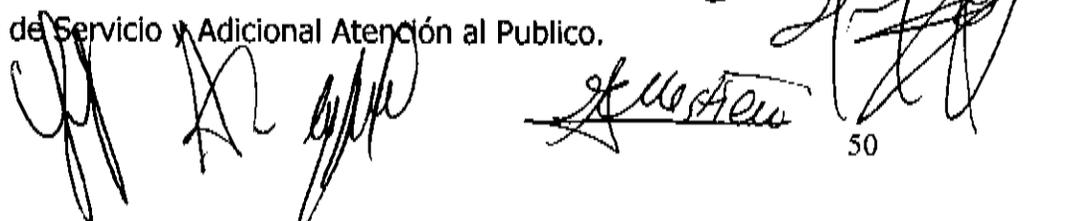
IV.2.10. Bonificación por Responsabilidad Funcional de Conducción (RFC). Procedencia.

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

b. El Trabajador que accede u ocupe un cargo de conducción de los comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, en situación distinta a la del titular del mismo por no haber concursado el cargo, no tendrá derecho ni percibirá la bonificación por Responsabilidad Funcional de Conducción (RFC). Asimismo, no será exigible la carga horaria relacionada con el mismo.

IV.2.11. Reapertura de Convenio: Comisiones de Servicio y Adicional Atención al Público.

Dentro de los seis (6) u ocho (8) meses contados a partir de la homologación del presente Convenio Colectivo de Trabajo se efectuara la reapertura del mismo, a fin de tratar Comisiones de Servicio y Adicional Atención al Publico.



IV.2.12. Aplicación de Convenio.

El presente Convenio Colectivo de Trabajo será de aplicación a partir del 1 de Enero del 2014, excepto para los casos en que se hubiera convenido otra fecha de aplicación.

IV.2.13. Integración de la Comisión Conciliadora (Ley 1974, Art. 16).

En cumplimiento con lo dispuesto en el artículo 16 de la ley provincial 1974 y a los efectos de la integración de la Comisión Conciliadora en Conflictos Laborales, las partes se comprometen a designar y notificar fehacientemente a la Subsecretaria 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 aplicación del presente Convenio Colectivo de Trabajo y hasta tanto se designen sus reemplazos. En estos casos, se deberá notificar fehacientemente a la Subsecretaria de Trabajo y a la otra parte mediante nota suscripta por "La Organización" o el Secretario General del Sindicato según corresponda.

IV. 3. Disposiciones de forma.

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

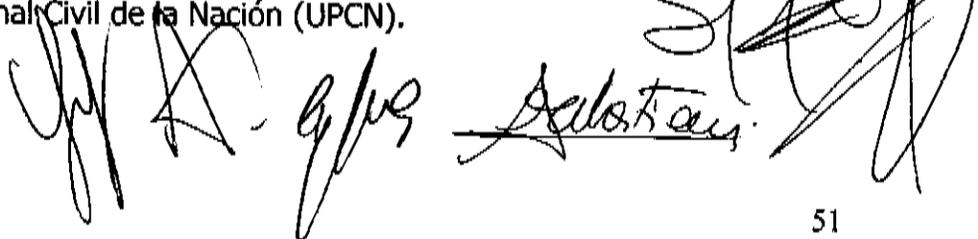
IV. 3. 1. Constitución de Domicilio.

El Poder Ejecutivo constituye su domicilio en calle Alcorta 283, la Asociación de Trabajadores de Estado (ATE) en la calle Irigoyen 554 y la Unión de Personal Civil de la Nación (UPCN) en calle Salta 326, todos de la Ciudad de Neuquén.

IV. 3. 2. Competencia Judicial.

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

Se suscriben cuatro(4) ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto; uno (1) para los representantes del Poder Ejecutivo, uno (1) para la Subsecretaria de Trabajo, uno (1) para la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE) y uno (1) para la Unión de Personal Civil de la Nación (UPCN).



ANEXO UNICO

PROCEDIMIENTO DE CALCULO DEL FONDO ESTIMULO DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA DIRECCIÓN PROVINCIAL DE RENTAS ANEXO I

Para determinar el "Monto Bruto a Percibir", por cada trabajador de la Dirección Provincial de Rentas en concepto de FONDO ESTIMULO establecido por el presente Convenio, se procederá de la siguiente manera:

MONTO BRUTO A DISTRIBUIR (MBD) : Surge de multiplicar el Monto Total de Recaudación Mensual del Organismo por el porcentaje establecido en el Titulo III.

$$\text{MBD} = \text{Monto Total de Recaudación Mensual} \times \% \text{ establecido en el Titulo III}$$

Excedente Mes Anterior (EMA) es igual al Total de Excedente del Fondo Estimulo (TEFE)

$$\text{EMA} = \text{TEFE}$$

Total a Distribuir (TD): surge de la suma entre el Monto Bruto a Distribuir (MBD) y el Excedente del Mes Anterior (EMA)

$$\text{TD} = \text{MBD} + \text{EMA}$$

CONTRIBUCIÓN PATRONAL (CP): surge de la diferencia entre el total a distribuir (TD) y el resultado de dividir el total a distribuir (TD) por la suma de la unidad (1) más el porcentaje establecido en la ley 611 y sus modificatorias.

$$\text{CP} = \text{TD} - (\text{TD} / 1 + \% \text{ Contribuciones Ley 611})$$

MONTO NETO A DISTRIBUIR (MND): Surge de restar las Contribución Patronal del Total a Distribuir.

$$\text{MND} = \text{TD} - \text{CP}$$

MONTO NETO A DISTRIBUIR POR 50% PRESENTISMO (MN50P): Surge de multiplicar el Monto Neto a Distribuir (MND) por 0,5.

$$\text{MN50P} = \text{MND} \times 0,5$$

SUELDO NOMINAL BRUTO sin DEDUCCIONES 50% (SNBsD50): surge de multiplicar el Sueldo Nominal Bruto sujeto a Aportes del ISSN (SNBsAISSN) por 0,5

$$\text{SNBsD50} = \text{SNBsAISSN} \times 0,5$$

Se calculan los cincuenta por ciento (50%) de los Sueldos nominales brutos con deducciones (SNBcD50) de cada trabajador, a partir de los cincuenta por ciento (50%) de los Sueldos nominales brutos sin deducciones (SNBsD50) de cada trabajador divididos por treinta (30) y multiplicando el resultado por treinta (30) menos los días no trabajados (DNT).

$$\text{SNBcD50} = (\text{SNBsD50} / 30) \times (30 - \text{DNT})$$

TOTAL SUELDO BRUTO con DEEDUCCIONES 50% (TSBcD50) surge de la sumatoria de los Sueldos Nominales Brutos con Deducciones 50% (SNBcD50) de cada trabajador

$$\text{TSBcD50} = \sum \text{SNBcD50}$$

Se calcula a partir de los cincuenta por ciento (50%) de los Sueldos nominales brutos con deducciones (SNBcD50) de cada trabajador, un Coeficiente Individual de Distribución del cincuenta por ciento (50%) (CID50), dividiendo el cincuenta por ciento (50%) del sueldo nominal bruto con deducciones (SNBcD50) de cada trabajador por el Total del cincuenta por ciento (50%) de los Sueldos Brutos con Deducciones (TSBcD50).

$$\text{CID50} = \text{SNBcD50} / \text{TSBcD50}$$

Al Monto Neto al 50% del Presentismo (MN50P) se le aplica el Coeficiente Individual de Distribución (CID50), así se calcula el Monto sujeto a Detracciones de cada Trabajador (MDT).

$$\text{MDT} = \text{MN50P} \times \text{CID50}$$

Se calcula el monto de detracciones (MD) de cada trabajador multiplicando el porcentaje establecido en el (Titulo III de este Convenio Colectivo de Trabajo) por el Monto sujeto a Detracciones de cada Trabajador (MDT).

$$\text{MD} = \text{MDT} \times (\% \text{ Titulo III cct})$$

Al Monto sujeto a Detracciones de cada Trabajador (MDT) se le deduce el Monto de Detracciones (MD), surgiendo el Monto Bruto del Fondo Estimulo sin Tope correspondiente al Monto neto al 50% por Presentismo (MBFEsT50P).

$$\text{MBFEsT50P} = \text{MDT} - \text{MD}$$

Se calcula el monto bruto del 50% del Fondo Estimulo con Tope por Presentismo (MBFEcT50P) a partir de la comparación del Monto Bruto del 50% del Fondo Estimulo sin Tope por Presentismo (MBFEsT50P) calculado para cada Trabajador y el su Sueldo Nominal Bruto con Deducciones 50% (SNBcD50) pudiendo presentarse tres (3) casos:

- 1) MBFEcT50P = si (MBFEsT50P > SNBcD50) = SNBcD50
- 2) MBFEcT50P = si (MBFEsT50P = SNBcD50) = SNBcD50
- 3) MBFEcT50P = si (MBFEsT50P < SNBcD50) = MBFEsT50P

Se calcula el Total del 50% del Fondo Estimulo con Tope por Presentismo (TFEct50P) como la sumatoria del 50% del Fondo Estimulo con Tope por Presentismo de cada Trabajador (MBFEcT50P).

$$\text{TFEct50P} = \sum \text{MBFEcT50P}$$

MONTO NETO A DISTRIBUIR POR 50% POR CALIFICACIÓN LABORAL y EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO (MN50CLyED): Surge de multiplicar el Monto Neto a Distribuir (MND) por 0,5.

$$\text{MN50CLyED} = \text{MND} \times 0,5$$

MONTO NETO A DISTRIBUIR POR CALIFICACIÓN LABORAL 30 % (MNCL30) Surge de multiplicar el Monto Neto al 50% por Calificación Laboral y Evaluación de Desempeño (MN50CLyED) por 0,6

$$\text{MNCL30} = \text{MN50CLyED} \times 0,6$$

COEFICIENTE INDIVIDUAL CALIFICACIÓN LABORAL 30 % (CICL30) se calcula dividiendo el Salario Básico, de la Grilla Salarial, de cada Trabajador (SBCT) por el Salario Básico de la categoría más baja, de la grilla salarial, correspondiente al coeficiente uno (1) hoy SG1 (SBSG1).

$$\text{CICL30} = \text{SBCT} / \text{SBSG1}$$

TOTAL de los COEFICIENTES INDIVIDUALES de la CALIFICACIÓN LABORAL 30 % (TCICL30) surge de la sumatoria de los coeficientes individuales de la calificación laboral 30% de cada trabajador (CICL30)

$$\text{TCICL30} = \sum \text{CICL30}$$

VALOR del PUNTO del COEFICIENTE INDIVIDUAL de la CALIFICACIÓN LABORAL 30 % (VPCICL30): se calcula dividiendo el Monto Neto de la Calificación Laboral 30% (MNCL30) por el total de la sumatoria de los coeficientes individuales de la calificación laboral 30% de cada trabajador (TCICL30)

$$\text{VPCICL30} = \text{MNCL30} / \text{TCICL30}$$

MONTO BRUTO FONDO ESTIMULO sin TOPE de la CALIFICACIÓN LABORAL 30 % (MBFEsTCL30): se calcula multiplicando el Valor Punto del Coeficiente Individual de la Calificación Laboral 30 % (VPCICL30) de cada trabajador, por el Coeficiente Individual de la Calificación Laboral (CICL30)

$$\text{MBFEsTCL30} = \text{VPCICL30} \times \text{CICL30}$$

MONTO NETO A DISTRIBUIR POR EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO 20 % (MNED20) Surge de multiplicar el Monto Neto a Distribuir por 50% por Calificación Laboral y Evaluación de Desempeño (MN50CLyED) por 0,4

$$\text{MNED20} = \text{MN50CLyED} \times 0,4$$

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO INDIVIDUAL 20 % (EDI20): surge de tomar las evaluaciones de desempeño de cada trabajador que se realizan anualmente para la determinación de la Promoción Horizontal. Debiendo ser informada por el sector que corresponda

$$\text{EDI20} = \text{A CARGO DE LA ORGANIZACIÓN}$$

TOTAL de las EVALUACIONES de DESEMPEÑO INDIVIDUALES 20 % (TEDI20): surge de la sumatoria de las Evaluaciones de Desempeño individuales 20% de cada trabajador (EDI20)

$$\text{TEDI20} = \sum \text{EDI20}$$

VALOR PUNTO de la EVALUACIÓN de DESEMPEÑO INDIVIDUAL 20 % (VPEDI20): se calcula dividiendo el Monto Neto de la Evaluación de Desempeño 20% (MNED20) por el total de la sumatoria de las Evaluaciones de Desempeño individuales 20% de cada trabajador (SEDI20)

$$VPEDI20 = MNED20 / TEDI20$$

MONTO BRUTO FONDO ESTIMULO sin TOPE de la EVALUACIÓN de DESEMPEÑO 20 % (MBFEsTED20): se calcula multiplicando el Valor Punto de la Evaluación de Desempeño Individual 20 % (VPEDI20) por la Evaluación de Desempeño Individual 20% de cada trabajador (EDI20)

$$MBFEsTED20 = VPEDI20 \times EDI20$$

MONTO BRUTO del FONDO ESTIMULO INDIVIDUAL sin TOPE 50% por Calificación Laboral 30 % y Evaluación de Desempeño 20 % (MBFEI50sTCL30yED20): se calcula, sumando el Monto Bruto del Fondo Estímulo sin Tope 30% (MBFEsTCL30) y el Monto Bruto del Fondo Estímulo sin Tope 20% (MBFEsTED20) de cada trabajador.

$$MBFEI50sTCL30yED20 = MBFEsTCL30 + MBFEsTED20$$

SUELDO NOMINAL BRUT 50% (SNB50): surge de multiplicar el Sueldo Nominal Bruto sujeto a Aportes del ISSN (SNBsAISSN) por 0,5

$$SNB50 = SNBsAISSN \times 0,5$$

MONTO BRUTO del FONDO ESTIMULO INDIVIDUAL 50% con TOPE por CALIFICACIÓN LABORAL 30 % y EVALUACIÓN de DESEMPEÑO 20 % (MBFEI50cTCL30yED20): se calcula a partir de la comparación del Monto Bruto del Fondo Estímulo Individual sin Tope 50% por Calificación Laboral 30 % y Evaluación de Desempeño 20 % (MBFEI50sTCL30yED20) con el 50% del sueldo nominal bruto sujeto a aportes del ISSN (SNB50) pudiendo presentarse tres (3) casos:

- 1) $MBFEI50cTCL30yED20 = \text{si } (MBFEI50sTCL30yED20 > SNB50) = SNB50$
- 2) $MBFEI50cTCL30yED20 = \text{si } (MBFEI50sTCL30yED20 = SNB50) = SNB50$
- 3) $MBFEI50cTCL30yED20 = \text{si } (MBFEI50sTCL30yED20 < SNB50) = MBFEI50sTCL30yED20$

TOTAL FONDO ESTÍMULO con TOPE por TRABAJADOR (TFEcTpT) se calcula sumando el monto bruto del 50% del Fondo Estímulo con Tope por Presentismo (MBFEcT50P) más el Monto Bruto del Fondo Estímulo Individual con Tope 50% por Calificación Laboral 30 % y Evaluación de Desempeño 20 % (MBFEI50cTCL30yED20)

$$TFEcTpT = MBFEcT50P + MBFEI50cTCL30yED20$$

TOTAL FONDO ESTÍMULO DISTRIBUIDO (TFED) corresponde a la sumatoria de los Totales de los Fondo Estímulo con Tope por Trabajador (TFEcTpT)

$$TFED = \sum TFEcTpT$$

EXCEDENTE FONDO ESTÍMULO DISTRIBUIDO (EFED) corresponde a la diferencia entre el Monto Neto a Distribuir (MND) y Total Fondo Estímulo Distribuido (TFED)

$$EFED = MND - TFED$$

CONTRIBUCIÓN PATRONAL sobre el TOTAL FONDO ESTÍMULO DISTRIBUIDO (CPTFED) se calcula multiplicando el Total Fondo Estímulo Distribuido (TFED) por el porcentaje de la Ley 611 y sus modificatorias

$$CPTFED = TFED \times \% \text{ Contribuciones Ley 611}$$

EXCEDENTE de CONTRIBUCIÓN PATRONAL (ECP) corresponde a la diferencia entre la Contribución Patronal (CP) y la Contribución Patronal sobre el Total Fondo Estímulo Distribuido (CPTFED)

$$ECP = CP - CPTFED$$

TOTAL EXCEDENTE FONDO ESTÍMULO (TEFE) corresponde a la suma del Excedente Fondo Estímulo Distribuido (EFED) y el Excedente de la Contribución Patronal (ECP)

$$TEFE = EFED + ECP$$

El Total de Excedente del Fondo Estímulo (TEFE) es igual al Excedente del Mes Anterior (EMA)

$$TEFE = EMA$$