

BOLETIN OFICIAL



PROVINCIA DEL NEUQUÉN

REPÚBLICA ARGENTINA

AÑO CIII

Neuquén, 05 de diciembre de 2023

EDICIÓN N° 4233

GOBERNADOR: **Cr. OMAR GUTIÉRREZ**

VICEGOBERNADOR: **Cr. MARCOS KOOPMANN IRIZAR**

Ministro Jefe de Gabinete: **Lic. DIEGO SEBASTIÁN GONZÁLEZ**

Ministro de Gobierno y Educación: **Sr. RODRIGO OSVALDO LLANCAFILO LÓPEZ**

Ministro de Economía e Infraestructura: **Cr. GUILLERMO RAFAEL PONS**

Ministro de Producción e Industria: **Lic. FACUNDO ARTURO LÓPEZ RAGGI**

Ministro de Turismo: **Sr. SANDRO BADILLA**

Ministra de Salud: **Dra. ANDREA VIVIANA PEVE**

Ministro de Desarrollo Social y Trabajo: **Sr. GERMÁN ARMANDO CHAPINO**

Ministra de las Mujeres y de la Diversidad: **Arq. MARÍA EUGENIA FERRARESSO**

Ministro de Energía y Recursos Naturales: **Lic. ALEJANDRO RODRIGO MONTEIRO**

Ministro de las Culturas: **Prof. MARCELO DANIEL COLONNA**

Ministra de Niñez, Adolescencia, Juventud y Ciudadanía: **Dra. SOFÍASANUCCIGIMÉNEZ**

Ministra de Deportes: **Dra. ALEJANDRA CRISTINA PIEDECASAS**

Dirección y Administración:

M. Belgrano N° 439

**☎ 0299-4495166/4495200 - Int. 6116/6113
(8300) Neuquén (Cap.)**

www.neuquen.gov.ar

E-mail: boletinoficial@neuquen.gov.ar

Directora General:

Dra. Godoy Gabriela Patricia

LICITACIONES

PROVINCIA DEL NEUQUÉN

SECRETARÍA GENERAL Y SERVICIOS PÚBLICOS

SUBSECRETARÍA DE SERVICIOS PÚBLICOS

ENTE PROVINCIAL DE ENERGÍA DEL NEUQUÉN (E.P.E.N.)

Licitación Pública N° 66/23

Objeto: “Adquisición de Materiales para Funcionamiento: Seccionadores y Descargadores”.

Fecha de Apertura: 26 de diciembre de 2023 a las 10:00 horas en el Sector de Compras y Desarrollo de Proveedores del E.P.E.N., sito en calle Rioja N° 385 de Neuquén.-

Pliegos e Informes: en el E.P.E.N., sito calle Rioja 385 de Neuquén y en las siguientes páginas WEB: www.epen.gov.ar y licitaciones.neuquen.gov.ar.

Licitación Pública N° 82/23

Objeto: “Adquisición de Dos Camiones Rígidoss y Grua”.

Fecha de Apertura: 19 de diciembre de 2023 a las 11:00 horas en el Sector de Compras y Desarrollo de Proveedores del E.P.E.N., sito en calle Rioja N° 385 de Neuquén.

Pliegos e Informes: en el E.P.E.N., sito calle Rioja 385 de Neuquén y en las siguientes páginas WEB: www.epen.gov.ar y licitaciones.neuquen.gov.ar.

Licitación Pública N° 85/23

Objeto: “Adquisición de Equipamiento para Plan de Control y Mitigación de Riesgos”.

Fecha de Apertura: 21 de diciembre de 2023 a las 10:00 horas en el Sector de Compras y Desarrollo de Proveedores del E.P.E.N., sito en calle Rioja N° 385 de Neuquén.-

Pliegos e Informes: en el E.P.E.N., sito calle Rioja 385 de Neuquén y en las siguientes páginas WEB: www.epen.gov.ar y licitaciones.neuquen.gov.ar.

1p 05-12-23

PROVINCIA DEL NEUQUÉN**MINISTERIO DE SALUD****SUBSECRETARÍA DE ADMINISTRACIÓN SANITARIA****DIRECCIÓN PROVINCIAL DE ADMINISTRACIÓN****DIRECCIÓN GENERAL DE COMPRAS****Licitación Pública N° 507****EX-2023-01107081-NEU-DESP#MS****DECTO-2023-2169-E-NEU-GPN**

Objeto: Equipamientos de Climatización, Nuevo de Última Generación.

Destino: Hospital Provincial Dr. Castro Rendón, dependiente de la Subsecretaría de Salud.

Importe Estimado: Pesos Ciento Setenta y Tres Millones (\$173.000.000).

Fecha y Hora de Apertura: 18 de diciembre 2023 a las 10:00hs..

Recepción de Ofertas: A través de la Plataforma CO.DI.NEU mediante el enlace: www.codi.neuquen.gob.ar. Las propuestas, a los efectos de su admisibilidad, serán presentadas hasta la fecha y hora fijadas para el Acto de Apertura, mediante la Plataforma de Compras Digitales de Neuquén - CO.DI.NEU.. El proveedor interesado deberá obtener un usuario y contraseña para su acceso y uso. Por consultas respecto a la plataforma, podrá comunicarse con el servicio a proveedores de la Contaduría General de la Provincia a través de la Página Web: www.contaduriane neuquen.gob.ar y los medios allí indicados.

Disponibilidad de Pliegos: Página Oficial de la Provincia del Neuquén www.contaduriane neuquen.gob.ar y Ministerio de Salud Neuquén www.saludneuquen.gob.ar/licitaciones.

SIN CARGO.

1p 05-12-23

CONVOCATORIAS

AERO CLUB NEUQUÉN

Asamblea General Ordinaria

La Comisión directiva del Aero Club Neuquén convoca a los Socios a la Asamblea General Ordinaria a realizarse el día 16 de diciembre de 2023 a las 09:00 hs., en la sede social, sita en Aeropuerto de Neuquén, calle Martinica 231. Para tratar el siguiente:

ORDEN DEL DÍA

- 1) Elección de dos (2) socios para firmar el Acta de Asamblea.
- 2) Razón de realizarse fuera de término: No haber contado con la documentación por traspaso de estudio cantable.
- 3) Puesta en consideración para la aprobación de Memoria y Balance correspondiente al ejercicio económico N° 80 cerrado el día 31 de diciembre de 2022.

- 4) Elección de los miembros de la Comisión Directiva y Revisores de Cuenta.
1p 05-12-23

ARROYITO COUNTRY CLUB S.A.

Asamblea General Ordinaria

Arroyito Country Club S.A., Deportiva, Cultural y Social, CUIT 30-63412444-2, convoca a Socios Accionistas a Asamblea General Ordinaria a celebrarse el día 17 del mes de diciembre, del año 2023, en primer llamado a las ocho horas con treinta minutos y segunda convocatoria a las nueve horas con treinta minutos en el club house, Arroyito Country Club, Barrio Arroyito de la localidad de Senillosa, Provincia del Neuquén, para tratar el siguiente:

ORDEN DEL DÍA

- 1) Elección de dos asociados para que juntamente con el Presidente y Vicepresidente firmen el acta de asamblea.
- 2) Justificación del llamado fuera de término.
- 3) Renovación de la totalidad de los miembros de comisión directiva o Directorio por vencimiento de mandato; elección de nuevas autoridades.
- 4) Tratamiento y consideraciones referidas a la Dirección Provincial de Rentas y Dirección Provincial del Catastro e Información Territorial.
- 5) Consideración y aprobación de memorias de los Balances años 2021, 2022 y 2023.
- 6) Consideraciones, tratamiento y aprobación de balances de los años 2021, 2022 y 2023, informes de revisores de cuenta y auditores correspondiente a los ejercicios mencionados.
- 7) Tratamiento referido a la implementación de un censo para la regularización de situación jurídica, escritura, boleto de compra-venta y/u ocupación de las unidades funcionales.

Fdo. Santiago R. Suñer, Presidente.

LEYES DE LA PROVINCIA**LEY N° 3395****POR CUANTO:****LA LEGISLATURA DE LA PROVINCIA DEL NEUQUÉN
SANCIONA CON FUERZA DE
LEY:**

Artículo 1°: Se modifica el artículo 1.º de la Ley 2894, el que queda redactado de la siguiente manera:

Artículo 1°: *Se aprueba el Título III del Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial de la Dirección Provincial de Rentas, homologado por la Resolución 28/23, de la Subsecretaría de Trabajo, que, como Anexo Único, integra la presente Ley.*

Artículo 2°: Comuníquese al Poder Ejecutivo.

DADA en la Sala de Sesiones de la Honorable Legislatura Provincial del Neuquén, a los quince días de noviembre de dos mil veintitrés.

Fdo.) Marcos G. Koopmann
Presidente

H. Legislatura del Neuquén

Jorge Luis Acuña
Prosecretario Administrativo
H. Legislatura del Neuquén

Registrada bajo número: 3395

Neuquén, 1 de diciembre de 2023.

POR TANTO:

Téngase por Ley de la Provincia, cúmplase, comuníquese, publíquese y dese al Registro y Boletín Oficial y archívese.

DECRETO N° 2489/2023.

FDO.) GUTIÉRREZ
LLANCAFILO LÓPEZ
PONS
CHAPINO



CERTIFICO que es copia fiel del original que tuve ante mi vista. CONSTE.-

Quirós Roberto Darío
Dir. Gen. Recursos Humanos
y Fomento
Subsecretaría de Trabajo

TÍTULO III

Anexo Único



Capítulo 1

Artículo 79º: 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/las trabajadores/as.

Artículo 80º: Categorización del personal

Los/as trabajadores/as 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.

Artículo 81º: 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, ADE, TC y PF) y los Niveles que se identifican por números (1, 2, 3, 4 y 5).

Artículo 82º: Agrupamiento

Define al conjunto de trabajadores/as que desarrollan actividades en puestos de trabajo caracterizados por una misma naturaleza o finalidad funcional principal. Presenta la clasificación e integración por tipo de actividad, funciones, autonomía en la toma de decisiones y formación requerida, que en cada nivel se especifica. Los agrupamientos se identifican por letras y comprenden: Servicios Generales (SG), Administrativo Especializado (ADE), Técnico (TC) y Profesionales (PF).

SG - Servicios Generales.

Comprende a todos/as aquellos/as trabajadores/as que realizan tareas relacionadas con la prestación de servicios específicos. Incluye los servicios de limpieza, portería, cafetería, vigilancia, conducción de vehículos (choferes) y transporte/acarreos 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.

Unidos (PF)

Adm. (PF)

Profes. (PF)

Alfonso Juan (PF)

23

ADE – Administrativo Especializado.

Comprende a todos/as aquellos/as trabajadores/as que realicen actividades relacionadas con la organización, gestión, ejecución y control de las tareas propiamente administrativas, de recursos humanos y asimilables tendientes al logro de los objetivos del servicio. (Recepción, registro y pases de expedientes y/o documentación, clasificación, manejo y archivo de datos y documentos, circularización de normas, etc.)

TC – Técnico.

Comprende a todos/as aquellos/as trabajadores/as que realicen 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 a todos/as aquellos/as trabajadores/as que realicen 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".

Artículo 83º: Nivel

Es la calificación por la complejidad y responsabilidad en las tareas dentro del respectivo Agrupamiento. Se identifican por números (1, 2, 3, 4 y 5) y guardan una secuencia entre sí dentro de cada agrupamiento.

SG- Servicios Generales.**Nivel 1. Servicios Generales 1:**

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

Formación: Título Secundario completo.

Nivel 2. Servicios Generales 2:

Función: Comprende las tareas rutinarias más complejas, en las cuales los requisitos determinados para su evaluación están presentes en un grado medio de



CERTIFICO que es copia fiel
del original que tuve ante
mis vista CONSTE-

Guillermo Rubén Dasso
Secretario de Gobierno y Participación
a la Dirección
Subsecretaría de Trabajo



exigencia, relativo nivel de autonomía en la toma de decisiones, requiriendo su
desempeño cierta especialización sujeta a frecuente control y orientación.
Formación: Título secundario completo y conocimientos prácticos básicos del
puesto.

Nivel 3. Servicios 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. Posee nivel medio de autonomía
en la toma de decisiones. Recibe supervisión moderada y de carácter general de su
superior/a inmediato/a

Formación: Título secundario completo, conocimientos prácticos básicos del puesto
y experiencia acreditada en las funciones a desarrollar.

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. Posee alto nivel de
autonomía en la toma de decisiones. Recibe eventual supervisión de su superior/a
inmediato/a.

Formación: Título secundario completo y probados conocimientos en el puesto de
trabajo, con un razonable grado de capacitación inherente al mismo.

Nivel 5. Servicios Generales 5:

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. Posee máximo nivel
de autonomía en la toma de decisiones dentro del agrupamiento. Recibe eventual
supervisión de su superior/a inmediato/a.

Formación: Título secundario completo y probados conocimientos en el puesto de
trabajo, con un alto grado de capacitación inherente al mismo.

ADE- Administrativo Especializado.

Nivel 1. Administrativo Especializado 1:

Función: Comprende las tareas en las cuales los requisitos determinados para su
evaluación están presentes en un grado mínimo de exigencia, mínimo nivel de
autonomía en la toma de decisiones, implicando la realización de tareas simples,

Inte. Gen. (PER)
LIVAG. (P.E.)

Amst. 703

Alfonso J. 1003

Clara 1003

24

de rutina y de apoyo a trabajos de mayor complejidad que se realizan en el sector, sujeto a permanente control y orientación.

Formación: Título secundario completo y conocimientos prácticos básicos de la función a desarrollar

Nivel 2. Administrativo Especializado 2:

Función: Comprende las tareas rutinarias en las cuales los requisitos determinados para su evaluación están presentes en un grado medio de exigencias, relativo nivel de autonomía en la toma de decisiones, requiriendo su desempeño conocimientos específicos, criterio formado y cierta iniciativa sujeta a frecuente control y orientación.

Formación: Título secundario completo y conocimientos prácticos y/o teóricos respecto de los procedimientos administrativos e informáticos básicos. Debe certificar la capacitación exigida para el puesto.

Nivel 3. Administrativo Especializado 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, transmite saberes y posibilita el entrenamiento a los niveles inferiores. Posee nivel medio de autonomía en la toma de decisiones. Recibe supervisión moderada y de carácter general de su superior/a inmediato/a.

Formación: Título secundario completo, con conocimientos probados de los procedimientos administrativos y de la legislación vigente y aplicable en la materia; del uso de las herramientas informáticas vinculados al área en la que se desempeña, interviniendo en la elaboración de documentación específica. Debe certificar la capacitación exigida para el puesto.

Nivel 4. Administrativo Especializado 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. Transmite saberes y posibilita el entrenamiento a los niveles inferiores. Posee alto nivel de autonomía en la toma de decisiones. Recibe eventual supervisión de su superior/a inmediato/a.

Formación: Título secundario completo, con conocimientos probados de los procedimientos administrativos y de la legislación vigente y aplicable en la materia; del uso de las herramientas informáticas vinculados al área en la que se desempeña, interviniendo en la elaboración de documentación específica. Debe certificar la capacitación exigida para el puesto.

TESTES
UPCW

CONSEJO
CESION
ATE

JARIN
ATE

Alfredo Jara
(Dep)

Alfredo Jara
(Dep)

Alfredo Jara
(Dep)

Alfredo Jara
(Dep)



CERTIFICO que es copia fiel
del original que tuvo ante
mí el Sr. CINSTE

Quirós, Rubén Darío
Dir. Gral. de Personal e Instrucciones
Partidas
Subsecretaría de Trabajo



Nivel 5. Administrativo Especializado 5:

Función: Comprende las tareas en las cuales los requisitos determinados para su evaluación están presentes en un grado máximo de exigencia. Realiza, coordina y audita trabajos generales o específicos. Transmite saberes y posibilita el entrenamiento a los niveles inferiores. Posee máximo nivel de autonomía en la toma de decisiones dentro del agrupamiento. Recibe eventual supervisión de su superior/a inmediato/a.

Formación: Título secundario completo, con conocimientos probados de los procedimientos administrativos y de la legislación vigente y aplicable en la materia; del uso de las herramientas informáticas vinculados al área en la que se desempeña, interviniendo en la elaboración de documentación específica. Debe certificar la capacitación exigida para el puesto

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, mínimo nivel de autonomía en la toma de decisiones, 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. Las mismas serán programadas por sus superiores/as y realizadas bajo supervisión permanente.

Formación: Título Técnico Universitario de pregrado o terciario, ambos con orientación afín a las funciones y objetivos de la "Organización".

Nivel 2. Técnico 2:

Función: Comprende las tareas de complejidad baja, en las cuales los requisitos determinados para su evaluación están presentes en un grado medio de exigencia, relativo nivel de autonomía en la toma de decisiones, requiriendo su desempeño conocimientos específicos y aplicación de normas técnicas, realizadas bajo frecuente supervisión de sus superiores/as.

Formación: Título Técnico Universitario de pregrado o terciario, ambos con orientación afín a las funciones y objetivos de la "Organización".

Nivel 3. Técnico 3:

Función: Comprende las tareas de complejidad media, 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. Coordina y supervisa las tareas de los niveles inferiores. Posee nivel medio de autonomía en la toma de decisiones. Recibe instrucciones de carácter general y posee capacidad de transmisión de conocimientos a niveles inferiores.

Quirós
(PE)

LA VAGG. (PE)

ALISTO
(PE)

MIRAS PETER
(PE)

DE
(PE)

CHASSO
(PE)

23

Formación: Título Técnico Universitario de pregrado o terciario, ambos con orientación afín a las funciones y objetivos de la "Organización", acreditada capacitación acorde al nivel y/o experiencia acreditada en las tareas a desarrollar.

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. Planifica tareas operativas. Coordina y supervisa las tareas de los niveles inferiores. Posee alto nivel de autonomía en la toma de decisiones. Recibe eventual supervisión de su superior/a inmediato/a.

Formación: Título Técnico Universitario de pregrado o terciario, ambos con orientación afín a las funciones y objetivos de la "Organización", acreditada capacitación acorde al nivel y/o experiencia acreditada en las tareas a desarrollar.

Nivel 5. Técnico 5:

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. Planifica y audita tareas operativas. Coordina y supervisa las tareas de los niveles inferiores. Posee máximo nivel de autonomía en la toma de decisiones dentro del agrupamiento. Recibe eventual supervisión de su superior/a inmediato/a.

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/o experiencia en el desempeño de las tareas a desarrollar.

PF- Profesional.

Nivel 1. Profesional 1:

Función: Comprende las tareas planificadas por La Organización, en las cuales los factores determinados para su evaluación están presentes en su conjunto, en un grado mínimo de exigencia, mínimo nivel de autonomía en la toma de decisiones, cumpliendo la etapa inicial de su formación, requiriendo su desempeño la aplicación de conocimientos propios de dicho nivel, recibiendo supervisión en las tareas pautadas.

Formación: Título universitario de grado con incumbencia 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, relativo nivel de autonomía en la toma de decisiones, debiendo efectuarse bajo

PF-
URV

PF-
URV

PF-
URV

PF-
URV

PF-
URV

PF-
URV

PF-
URV

PF-
URV



CERTIFICO que es copia fiel
del original que tuve ante

Quirós, Nelson Daniel
Secretario de Planeación
Provincia
Subsecretaría de Trabajo



misión de la organización, las directivas generales e implicando el análisis y control de los procedimientos aplicables, recibiendo supervisión moderada en las tareas pautadas.

Formación: Título universitario de grado con incumbencia 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. Posee nivel medio de autonomía en la toma de decisiones. Recibe eventual supervisión en las tareas pautadas.

Formación: Título universitario de grado con post grado, con incumbencias afines a las funciones y objetivos de "la Organización", pudiendo ser el post grado reemplazado por altos requisitos de capacitación y experiencia, que debe encontrarse certificada.

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". Organiza y coordina tareas en el área de su incumbencia. Posee alto nivel de autonomía en la toma de decisiones. Recibe eventual supervisión de su superior/a inmediato/a. Asiste y capacita a los niveles inferiores.

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

Nivel 5. Profesional 5:

Función: Comprende las tareas en las cuales los factores determinados para su evaluación están presentes en su conjunto, en un grado máximo de exigencia del nivel anterior, 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". Planifica, organiza y coordina tareas en el área de su incumbencia. Posee máximo nivel de autonomía en la toma de decisiones dentro del agrupamiento. Recibe eventual supervisión de su superior/a inmediato/a. Asiste y capacita a los niveles inferiores.

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

*Forster
UR*

*Serlach
ATE*

*Andrés
Eduardo
ATE*

*Forster
Laura
Trabajo*

*Forster
Laura
ATE*

LAVAGNE (P.E)

*Andrés
(P.E)*

*Andrés
(P.E)*

*Andrés
(P.E)*

*Andrés
(P.E)*

*Andrés
(P.E)*

Artículo 84°: 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 Especializado, Técnico y Profesional) y Niveles (1, 2, 3, 4 y 5), siendo el número uno (1) el de menor nivel.

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

Artículo 85°: 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.

Artículo 86°: 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/a trabajador/a 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			
Encuadramientos	Nivel	PF Profesional	TC Técnico	AD Administrativo	SG Servicios Generales
	5	Profesional 5	Técnico 5	Administrativo Especializado 5	Servicios Generales 5
	4	Profesional 4	Técnico 4	Administrativo Especializado 4	Servicios Generales 4
	3	Profesional 3	Técnico 3	Administrativo Especializado 3	Servicios Generales 3
	2	Profesional 2	Técnico 2	Administrativo Especializado 2	Servicios Generales 2
	1	Profesional 1	Técnico 1	Administrativo Especializado 1	Servicios Generales 1



CERTIFICO que es copia fiel
del original que tuve ante
mí vista. CONSTE.-

Quirga Rubén L.
Dir. Gen. Ejecución Ejecutivos
y Políticos
Subsecretaría de Trabajo



Artículo 87º: Ingreso

- a. Para que 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 Pública Provincial;
 - b.3. Concurso Abierto Externo al ámbito de la Administración Pública Provincial;
- En todos los casos, intervendrá la Comisión de Relaciones Laborales.

Capítulo 2

Artículo 88º: Carrera Administrativa

Es la progresión del trabajador a través de los distintos tramos, niveles y cambio de agrupamientos y se registrará 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, méritos, responsabilidades y desempeños para el avance en la carrera, en función de los términos que se establezcan en el presente Convenio Colectivo de Trabajo;
- 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 (PH);
- b) Ascenso Vertical.

Artículo 89º: Promoción Horizontal (PH)

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

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

LAVADO (P.E.)

(P.E.)

DELO (P.E.)

Alfonso Juan (P.E.)

Pautas para la Promoción Horizontal.

- A) Para el caso 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 adoptará el promedio de ambas evaluaciones, que deberá ser igual o mayor al puntaje de 60/100 puntos.

Las Evaluaciones de Desempeño se realizarán 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 noventa (90) días corridos, a contar a partir del 1 de Julio de cada año o día hábil posterior. Este plazo comprende la publicación de las calificaciones.

Artículo 90º: Ascenso Vertical

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

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

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.

Capítulo 3

Artículo 91º: Estructura Salarial Básica

El/la Trabajador/a comprendido/a 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.

[illegible]



CERTIFICO que es copia fiel
del original que tuve ante

Ismael J. Muñoz Blasco
Dn. Gral. y Gerente Ejecutivo
La Plata
Subsecretaría de Trabajo



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

Capítulo 4

Artículo 92º: Bonificaciones y adicionales

Se reconocen y establecen las siguientes bonificaciones y adicionales para los/as
trabajadores/as comprendidos/as 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.

Artículo 93º: 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/a.

Artículo 94º: Bonificación por título

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

- Título de Maestría o Doctorado: cuarenta por ciento (40%) del sueldo básico de su categoría.
- Título de especialización que demande como mínimo un (1) año de duración: treinta y cinco por ciento (35%) del sueldo básico de su categoría.
- Título Universitario de Grado: treinta por ciento (30%) del sueldo básico de su categoría.
- Título de Pre-grado, Tecnicatura y/o estudio superior con validez oficial que demande (3) años de duración o menos: veinte por ciento (20%) del sueldo básico de su categoría.
- Título Técnico de nivel secundario y/o Título Secundario con diplomatura con incumbencia en la Administración Tributaria, que demande de uno (1) o más años: dieciocho por ciento (18%) del sueldo básico de su categoría.
- Título Secundario, excluido Título Técnico: quince por ciento (15%) del sueldo básico de su categoría.

- g) Títulos secundarios correspondiente al ciclo básico y títulos o certificados de capacitación con planes de estudios no inferiores a tres (3) años de duración: se aplicará el diez por ciento (10%) del sueldo básico de su categoría.
- h) Certificados de estudios post primarios extendidos por organismos gubernamentales, privados bajo supervisión oficial o internacionales con duración no inferior a tres (3) meses y/o doscientas (200) horas cátedras: siete coma cinco por ciento (7,5%) del sueldo básico de su categoría.

En todos los casos, se entiende como categoría la que le corresponda al/la trabajador/a de acuerdo a su encuadramiento en la estructura salarial básica definida.

No podrá abonarse más de una bonificación por título reconociéndose, en todos los casos, aquel al que corresponda el adicional mayor.

Artículo 95º: 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/a Trabajador/a, 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 una (1) hora, las que podrán acumularse mensualmente para completar ese lapso.

Artículo 96º: Bonificación por operativo de Fiscalización

Se otorgará la presente Bonificación de carácter remunerativo a los/as trabajadores/as, que participen de todo operativo que implique Fiscalización impositiva, una bonificación equivalente al 2.70% del básico de la categoría PF5 por día, previa certificación del Director Provincial del Rentas.

ESAN
UR

ESAN
UR

ESAN
UR

ESAN
UR

ESAN
UR

ESAN
UR

ESAN
UR

ESAN
UR

ESAN
UR

ESAN
UR



CERTIFICO que es copia fiel
del original que tuvo ante
mí vista. CONSTE.

Guillermo Rubén Darío
Dir. Gral. de Recursos Humanos
y Formación
Subsecretaría de Trabajo



Artículo 97º: Promoción Horizontal

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

De acuerdo a lo establecido en el Artículo 89º, el tramo corresponde a periodos de dos (2) años y a cada tramo corresponde asignar el cuatro por ciento (4%) del salario básico del/a trabajador/a.

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

Artículo 98º: Convenio DPR

Se abonará a todo/a trabajador/a regido/a bajo este Convenio Colectivo de Trabajo de la siguiente manera:

- Trabajadores/as del agrupamiento SG – SERVICIOS GENERALES: el setenta y siete por ciento (77%) del básico de la categoría SG5.
- Trabajadores/as del agrupamiento ADE – ADMINISTRATIVO ESPECIALIZADO: el setenta y siete por ciento (77%) del básico de la categoría ADE5.
- Trabajadores/as del agrupamiento TC – TÉCNICO: el setenta y siete por ciento (77%) del básico de la categoría TC5.
- Trabajadores/as del agrupamiento PF – PROFESIONAL: el setenta y siete por ciento (77%) del básico de la categoría PF5.

Artículo 99º: Zona Desfavorable. Zona Geográfica o inhóspita

- Zona Desfavorable. Será de aplicación lo establecido por la normativa provincial para todo el personal de la Administración Pública Provincial.
- Zona Geográfica o inhóspita. Será de aplicación lo establecido por la normativa provincial para todo el personal de la Administración Pública Provincial.

Artículo 100º: Retribución Anual por Licencia Ordinaria

Los/as trabajadores/as 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

TESADA
CPCW

SEPILIN
ATE

Chiribari
ATE

Alfonso J.
(P.E.)
LAVIN
(P.E.)

Alfonso
(P.E.)

Alfonso
(P.E.)

Chiribari
ATE

28

pago se realizará en forma proporcional a la cantidad de días de la licencia anual ordinaria que el/la trabajador/a usufructuará. A los mismos, se le adicionarán 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/la trabajador/a, a excepción del Fondo Estimulo Rentas. La suma de los mismos se dividirá por veinte (20) 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/la trabajador/a.

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.

Artículo 101º: Sueldo Anual Complementario (SAC)

Será de aplicación lo establecido por la legislación nacional y provincial que regula la materia.

Artículo 102º: Aportes y Contribuciones

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

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

Artículo 103º: Asignaciones Familiares

Será de aplicación la Legislación provincial que regula la materia.

Bonificaciones no Remunerativas

Artículo 104º: Refrigerio

En caso que "La Organización" no provea el refrigerio, el/la trabajador/a tendrá derecho a percibir una Compensación del quince por ciento (15%) del salario Básico de la categoría ADE1.

TEXAS
URUGUAY

Carina Segura
Trabajo

Carina Segura
(P.C.B.)

ERIK
ATE

LAYAGO (P.C.)

ALIST
(P.C.)

DEBB
P.C.

ELITE
P.C.

Carina Segura
(P.C.)



CERTIFICO que es copia fiel
del original de la
misiva.

Quirós, Rubén Darío
Dir. Gral. de Relaciones Institucionales
y Recursos
Subsecretaría de Trabajo



Artículo 105°: Vacaciones no gozadas

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

Capítulo 5

Artículo 106°: Fondo Estimulo Rentas (FER)

Se reconoce para los/as trabajadores/as de "La Organización", incluidos/as 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 establecida en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, y lo consignado en los apartados siguientes.

Considerando liquidar:

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

Se establece que a los/as trabajadores/as no convencionales/as 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.

Artículo 107°: Detracciones

Si durante el periodo del año calendario se produjeran faltas injustificadas, corresponderá descontar el 30% del concepto por la primera ausencia, el 60% por dos faltas y el 100% cuando se acumularan tres o más ausencias sin justificar, sobre el total del monto determinado sobre el tope del cincuenta por ciento (50%) de Presentismo.

Roberto J. J. (R.E.)

LAVINIA (R.E.)

ALISTO (R.E.)

MTALO

DE (R.E.)

CHAVEZ (R.E.)

La detención se hará efectiva en el mes en que se produzca la ausencia, teniendo como referencia el porcentaje a descontar del acumulado de ausencias en el período anual calendario.

En caso que el/la trabajador/a hiciere uso de la licencia por asuntos particulares, se admitirán hasta cuatro (4) inasistencias por año calendario, justificadas en el usufructo de dicha licencia; los excesos sobre el máximo anterior se deducirán de acuerdo a los siguientes parámetros:

- a) 1er día: 10% de reducción;
- b) 2do día: 20% de reducción;
- c) 3er día: 30% de reducción;
- d) 4to día: 40% de reducción;
- e) A partir del 5to día: 50% de reducción;

Todos los porcentajes serán tomados del 50% del Fondo Estimulo Rentas por Presentismo.

Artículo 108°: Evaluación de Desempeño en Fondo Estimulo

Para el ítem evaluación de desempeño de Fondo Estimulo Rentas (FER) se tomará 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.

Artículo 109°: Sueldo Anual Complementario

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

Artículo 110°: Excedente

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

Artículo 111°: Procedimiento de cálculo de Fondo Estimulo Rentas (FER)

La metodología de cálculo para el cincuenta por ciento (50%) que comprende la calificación laboral y la evaluación de desempeño se realizará conforme a los parámetros establecidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo manteniendo la metodología de cálculo llevada hasta la actualidad.

Artículo 112°: Publicidad Fondo Estimulo Rentas (FER)

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



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

Quirici Rubén Darío
Dir. Gral. de Recursos Humanos y Desarrollo
y Capacitación
Subsecretaría de Trabajo



Artículo 113°: Liquidación Fondo Estimulo Rentas (FER)

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

Capítulo 6

CARGOS DE CONDUCCION

Ocupar un cargo de conducción implica, en forma específica, asumir el rol y las responsabilidades jerárquico-funcionales que le asigne "La Organización" y brindar a la tarea una dedicación especializada y disponibilidad horaria, desarrollando su jornada laboral de lunes a viernes con una duración mínima de siete (7) horas diarias, la cual podrá prolongarse a fin de cumplir los compromisos asumidos por "La Organización" en las funciones que le competen.

Artículo 114°: Régimen aplicable

Los/as trabajadores/as 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 Título.

Artículo 115°: Cargos de Conducción Convencionados.

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

- Director/a: contará con un mínimo de dos (2) Jefaturas de Departamento.
- Jefe/a de Departamento: contará con un mínimo de cuatro (4) trabajadores/as a cargo o una Jefatura de División.
- Jefe/a 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/a de Departamento.
- Jefe/a de División: contará con un mínimo de tres (3) trabajadores/as efectivos/as a su cargo o una (1) Jefatura de sección.
- Jefe/a de Sección: contará con un mínimo de dos (2) trabajadores/as a su cargo.

Artículo 116°: Bonificación por Responsabilidad Funcional por Conducción (RFC)

El/la trabajador/a que ocupe un Cargo de Conducción percibirá esta bonificación remunerativa bonificable por zona. Dicha bonificación se calculará sobre el salario

[Signature]
Vanesa Servino
2023-12-05

[Signature]
García
2023-12-05

[Signature]
Rodrigo
2023-12-05

[Signature]
Florencia
2023-12-05

[Signature]
Alfonso Juan
2023-12-05

[Signature]
2023-12-05

[Signature]
2023-12-05

[Signature]
2023-12-05

[Signature]
2023-12-05

básico del Nivel Profesional (PF) 5, conforme los porcentuales graficados y expuestos a continuación:

CARGO	BONIFICACION
DIRECTOR/A	40% de PF 5
JEFE/A DE DEPARTAMENTO	30 % de PF 5
JEFE/A DE DELEGACION	30 % de PF 5
JEFE/A DE DIVISION	15 % de PF 5
JEFE/A DE SECCION	10 % de PF 5

Artículo 117°: Subrogancia

Cuando el/la trabajador/a que se desempeñe en un cargo de conducción, se aleje por un periodo mayor a treinta (30) días de su función normal y habitual, el cargo deberá ser cubierto por un/a trabajador/a que reúna las condiciones para ocupar dicho cargo. Transcurrido más de dicho período, el/la subrogante tendrá derecho a percibir esta bonificación y el complemento cargos de conducción, las cuales se abonarán por todo el periodo trabajado en esa función (desde el primer día que inició la subrogancia).

Si se produjera la renuncia, la jubilación o el fallecimiento que motive la ausencia definitiva de el/la titular de un Cargo de Conducción, el/la mismo/a será ocupado, con carácter de titular a efectos de completar el período concursado, por el/la trabajador/a 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.

Capítulo 7

Artículo 118°: Compensación Especial por Jubilación.

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

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



CERTIFICO que es copia fiel
del original que tuvo ante

Guillermo Rubén Darío
Director de Relaciones Institucionales
y Relaciones
Subsecretaría de Trabajo



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.

En caso que el/la trabajador/a se encuentre prestando funciones en un cargo no convenionado o revista una situación distinta de su puesto base, la base de cálculo será la equivalente a su puesto base.

En caso que el/la trabajador/a se encuentre prestando funciones en un cargo de conducción convenionado en el Organismo de origen (DPR), la base será el promedio mensual de la remuneración bruta excluidos los adicionales no remunerativos, correspondientes a los tres (3) meses anteriores a la desvinculación en dicho puesto.

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

[Signature]
DANIELA (PE)

[Signature]
ALICIA
(PE)

[Signature]
MARIO PÉREZ
(PE)

[Signature]
Vanessa Sepúlveda
Trabajo

[Signature]
Elena Lorigan
ATE

[Signature]
Apolonia Jara
(PEP)

[Signature]
Cecilia de la Torre
ATE

[Signature]
Cristian
ATE

[Signature]
TOSCA
DPR

[Signature]
Yolanda Guzmán (PEP)

LEY N° 3396**POR CUANTO:****LA LEGISLATURA DE LA PROVINCIA DEL NEUQUÉN
SANCIONA CON FUERZA DE
LEY:**

Artículo 1°: Se prorroga la vigencia de la Ley 3237 hasta el 30 de noviembre de 2026, conforme al régimen especial establecido por Ley 2191, a fin de facilitar la escrituración o escrituras hipotecarias, por saldo de precio de lotes y viviendas, sean fiscales o privadas, destinadas exclusivamente a la habitación única y permanente de personas individuales o grupos familiares.

Artículo 2°: Se invita a los municipios de la provincia a adherir a la presente ley.

Artículo 3°: Comuníquese al Poder Ejecutivo.

DADA en la Sala de Sesiones de la Honorable Legislatura Provincial del Neuquén, a los quince días de noviembre de dos mil veintitrés.

Fdo.) Marcos G. Koopmann
Presidente
H. Legislatura del Neuquén

Jorge Luis Acuña
Prosecretario Administrativo
H. Legislatura del Neuquén

Registrada bajo número: 3396

Neuquén, 1 de diciembre de 2023.

POR TANTO:

Téngase por Ley de la Provincia, cúmplase, comuníquese, publíquese y dese al Registro y Boletín Oficial y archívese.

DECRETO N° 2490/2023.

FDO.) GUTIÉRREZ
GONZÁLEZ

LEY N° 3397**POR CUANTO:****LA LEGISLATURA DE LA PROVINCIA DEL NEUQUÉN
SANCIONA CON FUERZA DE
LEY:**

Artículo 1°: Se instituye el 30 de noviembre como Día Provincial de la Trashumancia.

Artículo 2°: Se faculta al Poder Ejecutivo para desarrollar políticas públicas específicas, programas transversales y estrategias de comunicación de los aspectos culturales, económicos, socioambientales e históricos de la actividad trashumante, en el marco de las celebraciones del Día Provincial de la Trashumancia.

Artículo 3°: Comuníquese al Poder Ejecutivo

DADA en la Sala de Sesiones de la Honorable Legislatura Provincial del Neuquén, a los quince días de noviembre de dos mil veintitrés.

Fdo.) Marcos G. Koopmann
Presidente
H. Legislatura del Neuquén

Jorge Luis Acuña
Prosecretario Administrativo
H. Legislatura del Neuquén

Registrada bajo número: 3397

Neuquén, 1 de diciembre de 2023.

POR TANTO:

Téngase por Ley de la Provincia, cúmplase, comuníquese, publíquese y dese al Registro y Boletín Oficial y archívese.

DECRETO N° 2491/2023.

FDO.) GUTIÉRREZ
LÓPEZ RAGGI

LEY N° 3398**POR CUANTO:****LA LEGISLATURA DE LA PROVINCIA DEL NEUQUÉN
SANCIONA CON FUERZA DE
LEY:**

Artículo 1°: Se modifican los artículos 3°, 14 y 15 de la Ley provincial 3147, los que quedan redactados de la siguiente manera:

“Artículo 3°: *Para obtener la matrícula que autoriza el ejercicio de la actividad de acompañante terapéutico, se debe poseer, al menos, uno de los siguientes títulos:*

- a) *Título oficial otorgado por universidades nacionales, provinciales o privadas reconocidas por autoridad competente.*
- b) *Título oficial otorgado por centros de formación de nivel terciario dependientes de organismos nacionales, provinciales o municipales, o por instituciones privadas reconocidas por autoridad competente.*
- c) *Título o diploma equivalente expedido por instituciones de países extranjeros, revalidados según la legislación vigente en la materia o según los respectivos convenios de reciprocidad.*

La autoridad de aplicación puede establecer por vía reglamentaria otros requisitos y documentación a presentar por los interesados, para proceder a la matriculación”.

“Artículo 14: *Quienes, al momento de la sanción de esta norma, se encuentren ejerciendo actividades de acompañamiento terapéutico sin poseer algunos de los títulos habilitantes enunciados en la presente ley, deben adecuarse a las condiciones que prevé el artículo 3.° en un plazo máximo de 4 años.*

Provisoriamente, pueden solicitar la matrícula ante la autoridad competente, la que indefectiblemente caduca al cumplirse el plazo establecido, sin posibilidad de prórroga o rematriculación.

“Artículo 15: *El plazo establecido en el artículo precedente rige exclusivamente para quienes, estando en ejercicio de la actividad de acompañante terapéutico, certifiquen ante la autoridad de aplicación los requisitos que se establezcan por vía reglamentaria”.*

Artículo 2°: Se incorpora el artículo 14 bis a la Ley provincial 3147, que regula el ejercicio de la actividad de los acompañantes terapéuticos, el que queda redactado de la siguiente manera:

“Artículo 14 bis: *La autoridad de aplicación puede inscribir y otorgar la matrícula en forma excepcional a aquellos acompañantes terapéuticos que, al momento de la sanción de la presente ley tengan 50 años o más, no posean ninguno de los títulos o diplomas enunciados en el artículo 3.° de esta ley y que cumplan los siguientes requisitos:*

- a) Acreditar fehacientemente haber ejercido la actividad de acompañante terapéutico, sea de forma independiente o en relación de dependencia, durante un mínimo inmediato e ininterrumpidos de 4 años en la provincia o 6 años en otra jurisdicción.*
- b) Presentar los certificados y acreditaciones que solicite la autoridad de aplicación para corroborar las competencias e idoneidad del solicitante.*

La autoridad de aplicación debe establecer los plazos de validez de la matrícula excepcional, así como otros requisitos que puedan disponerse por vía reglamentaria, y la posibilidad de rematriculación de los acompañantes terapéuticos que se atengan a esta modalidad de matriculación”.

Artículo 3°: Los plazos y condiciones establecidos por las modificaciones e incorporaciones efectuadas en esta ley comienzan a regir al momento de su sanción.

Artículo 4°: La autoridad de aplicación debe reglamentar la presente ley en un plazo máximo de 60 días a partir de su publicación en el Boletín Oficial.

Artículo 5°: Comuníquese al Poder Ejecutivo.

DADA en la Sala de Sesiones de la Honorable Legislatura Provincial del Neuquén, a los quince días de noviembre de dos mil veintitrés.

Fdo.) Marcos G. Koopmann
Presidente
H. Legislatura del Neuquén

Jorge Luis Acuña
Prosecretario Administrativo
H. Legislatura del Neuquén

Registrada bajo número: 3398

Neuquén, 1 de diciembre de 2023.

POR TANTO:

Téngase por Ley de la Provincia, cúmplase, comuníquese, publíquese y dese al Registro y Boletín Oficial y archívese.

DECRETO N° 2492/2023.

**FDO.) GUTIÉRREZ
PEVE**

LEY N° 3399

POR CUANTO:

**LA LEGISLATURA DE LA PROVINCIA DEL NEUQUÉN
SANCIONA CON FUERZA DE
LEY:**

Artículo 1°: Se declara Patrimonio Cultural e Histórico de la provincia del Neuquén la construcción fundacional de la antigua Escuela N° 2, que ocupa el predio donde ahora está emplazada la Escuela Superior de Música del Neuquén.

Artículo 2°: La autoridad de aplicación de la presente ley es el Ministerio de las Culturas de la provincia del Neuquén o el organismo que en su futuro lo remplace.

Artículo 3°: El Poder Ejecutivo, a través de la autoridad de aplicación, debe arbitrar los medios necesarios para la preservación del edificio.

Artículo 4°: Comuníquese al Poder Ejecutivo.

DADA en la Sala de Sesiones de la Honorable Legislatura Provincial del Neuquén, a los quince días de noviembre de dos mil veintitrés.

**Fdo.) Marcos G. Koopmann
Presidente
H. Legislatura del Neuquén**

**Jorge Luis Acuña
Prosecretario Administrativo
H. Legislatura del Neuquén**

Registrada bajo número: 3399

Neuquén, 1 de diciembre de 2023.

POR TANTO:

Téngase por Ley de la Provincia, cúmplase, comuníquese, publíquese y dese al Registro y Boletín Oficial y archívese.

DECRETO N° 2493/2023.

**FDO.) GUTIÉRREZ
LLANCAFILO LÓPEZ
COLONNA**

LEY N° 3400

POR CUANTO:

**LA LEGISLATURA DE LA PROVINCIA DEL NEUQUÉN
SANCIONA CON FUERZA DE
LEY:**

Artículo 1°: Se modifica el artículo 1° de la Ley 2890, el que queda redactado de la siguiente manera:

“Artículo 1°: *Se aprueba el Título III del Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial del Consejo Provincial de Educación, homologado por la Resolución 34/23, de la Subsecretaría de Trabajo, que, como Anexo Único, integra la presente ley”.*

Artículo 2°: Comuníquese al Poder Ejecutivo.

DADA en la Sala de Sesiones de la Honorable Legislatura Provincial del Neuquén, a los veintidós días de noviembre de dos mil veintitrés.

**Fdo.) Marcos G. Koopmann
Presidente
H. Legislatura del Neuquén**

**Jorge Luis Acuña
Prosecretario Administrativo
H. Legislatura del Neuquén**

Registrada bajo número: 3400

Neuquén, 1 de diciembre de 2023.

POR TANTO:

Téngase por Ley de la Provincia, cúmplase, comuníquese, publíquese y dese al Registro y Boletín Oficial y archívese.

DECRETO N° 2494/2023.

**FDO.) GUTIÉRREZ
LLANCAFILO LÓPEZ
PONS
CHAPINO**







El presente es copia fiel
del original que tuvo ante
mí.

Quirós Fabien David
Procurador General de la Nación
Ministerio de Trabajo



INDICE

TITULO I	9
PRINCIPIOS GENERALES DEL CONVENIO	9
CAPITULO 1: PARTES INTERVINIENTES, OBJETIVOS COMUNES	9
PRINCIPIOS BASICOS	9
Artículo Nº 1: Partes intervinientes	9
Artículo Nº 2: Objetivos comunes y Principios básicos	9
De la Igualdad de Oportunidades y Trato	10
Artículo Nº 3: Principio de Igualdad de Oportunidades y Trato	10
Artículo Nº 4: Promoción de la mujer trabajadora	11
Artículo Nº 5: Promoción para inserción de personas con discapacidad	11
Artículo Nº 6: Erradicación de la Violencia Laboral – Mobbing	11
Artículo Nº 7: Facultad de Dirección y Organización	12
CAPITULO 2: ENCUADRAMIENTO DEL CONVENIO	12
Artículo Nº 8: Objeto, Alcance funcional y territorial	12
Artículo Nº 9: Encuadre legal	12
Artículo Nº 10: Articulación Convencional	12
Artículo Nº 11: Personal comprendido	13
Artículo Nº 12: Vigencia	13
CAPITULO 3: COMISIONES CONVENCIONALES ESPECIFICAS-COMISIONES MIXTAS PERMANENTES	13
Comisión de Interpretación y Auto Composición Paritaria (CIAP)	13
Artículo Nº 13: Creación de la comisión, Integración	13
Artículo Nº 14: competencias	14
Comisión de Condiciones Laborales	15
Artículo Nº 15: Constitución de la comisión, Integración	15
Artículo Nº 16: Competencias	15
Comisión De Relaciones Laborales	16
Artículo Nº 17: Constitución de la comisión, Integración	16
Artículo Nº 18: competencias	16
COMITE TECNICO EVALUADOR	17

Andrés
sobre trabajo
UPAL

Fabian David
Min

Min
Min

Min
Min
Min

Min
Min

Min
Min

Min
Min

Min
Min





CERTIFICO que es copia fiel
del original que tuve ante
mi vista. CONSTE. *Guillermo Ruben Dario*
Dpto. de Trabajo y Empleo
Subsecretaría de Trabajo



Artículo Nº 19: Constitución del comité. Integración	17
Artículo Nº 20: Competencias	17

TÍTULO II.....19

CONDICIONES GENERALES EN RELACIONES LABORALES.....19

CAPÍTULO 1: INGRESOS.....19

Artículo Nº 21: Requisitos para ingreso 19

Artículo Nº 22: Causales de no ingreso 19

Artículo Nº 23: Régimen de concurso para el ingreso a "El Consejo" 20

CAPÍTULO 2: ESTABILIDAD.....21

Artículo Nº 24: Caracterización de la estabilidad.....21

Artículo Nº 25: Estabilidad en el cargo.....22

CAPÍTULO 3: DERECHOS, DEBERES Y PROHIBICIONES.....22

Artículo Nº 26: Derechos.....22

Artículo Nº 27: Deberes.....23

Artículo Nº 28: Prohibiciones.....25

Artículo Nº 29: Régimen disciplinario.....26

Artículo Nº 30: Egreso.....31

CAPÍTULO 4: JORNADA LABORAL - FRANCOS - FERIADOS.....32

Artículo Nº 31: Lugar de trabajo.....32

Artículo Nº 32: Modalidad de prestación.....32

Artículo Nº 33: Jornada laboral.....32

Artículo Nº 34: Horario de trabajo.....32

Artículo Nº 35: Horas suplementarias.....33

Artículo Nº 36: Francos.....33

Artículo Nº 37: FERIADOS.....33

CAPÍTULO 5: LICENCIAS CON GOCE DE HABERES.....34

Artículo Nº 38: Consideraciones generales.....34

Artículo Nº 39: Licencias ordinarias.....35

Artículo Nº 40: Descanso Anual o Vacaciones.....35

b) Días de Viaje.....36

c) Plan anual de licencias (cronograma).....36

Avila Andres
Pub - Trabajo
CSMA
WDA

Roberto
Artículo
ATE

H. H.
Artículo
ATE

X. H.
Artículo
ATE

Talavera
Artículo
ATE





CERTIFICO que es copia
del original que tuve
mi vista. CONSTE.-



a) Periodos de utilización. Preterrogas.....	Quilgus Ruben Darío	37
e) Permutas de licencias. Licencias rotativas.....	Subsecretaría de Trabajo	37
f) Retribución por Vacaciones.....		37
g) Indemnización por vacaciones no gozadas.....		38
h) Receso.....		38
Licencias extraordinarias:		38
Artículo Nº 41: Razones de salud: Enfermedad - Accidente de trabajo.....		38
Artículo Nº 42: Licencias Parentales.....		39
Artículo Nº 43: Licencias por nacimiento.....		39
a) Duración.....		39
b) Nacimiento pre término.....		40
c) Parto múltiple.....		40
d) Nacimiento con malformaciones congénitas certificadas por autoridad médica.....		40
Artículo Nº 44: Licencia por adopción.....		41
Artículo Nº 45: Licencia por embarazo de alto riesgo.....		42
Artículo Nº 46: Licencia por interrupción del embarazo.....		42
Artículo Nº 47: Licencia por técnicas de reproducción médicamente asistida.....		42
Artículo Nº 48: Licencia por periodo de franquicia para la atención del/a lactante.....		42
Artículo Nº 49: Licencia por franquicia para la atención del lactante en guarda legal.....		43
Artículo Nº 50: Licencia por franquicia para el periodo de adaptación escolar del/a/os/as hijo/a/os/as.....		43
Artículo Nº 51: Licencia por franquicia por acto escolar del/la hija/o.....		43
Artículo Nº 52: Licencia respecto a identidad de género.....		43
Artículo Nº 53: Licencias especiales.....		44
Artículo Nº 54: Asuntos familiares.....		44
a- Matrimonio.....		44
b- Fallecimiento de familiar.....		44
c- Atención de familiar enfermo.....		45
d- Permisos especiales: Acompañamiento familiar.....		45





CERTIFICO que es copia fiel
del original que tuve ante
mí visto. CONSTE.-

Quirga Rubén Darío
Dir. Gen. de Asesoría Institucional
y Políticas
Subsecretaría de Trabajo



e- Licencia para asistir a turnos médicos.....	45
f- Licencia por mudanza.....	45
g- Licencia por situaciones de violencia.....	46
h- Relevé de funciones para guardavida gestante.....	46
Artículo N° 55: Exámenes universitarios, terciarios y secundarios.....	46
Artículo N° 56: Asistencia a clases y cursos prácticos.....	47
Artículo N° 57: Actividades culturales científicas y deportivas.....	47
a) De corta duración.....	47
b) De larga duración.....	48
Artículo N° 58: Asuntos particulares.....	48
CAPÍTULO 6: LICENCIAS SIN GOCE DE HABERES	48
Artículo N° 59: Consideraciones generales.....	48
Artículo N° 60: Para realizar actividades culturales, científicas o deportivas (sin auspicio oficial).....	49
Artículo N° 61: Por asuntos particulares especiales.....	49
CAPÍTULO 7: LICENCIA PARA DESEMPEÑAR CARGOS ELECTIVOS O DE REPRESENTACIÓN POLÍTICA O GREMIAL DEL ORDEN NACIONAL PROVINCIAL MUNICIPAL	49
Artículo N° 62: Consideraciones generales.....	49
Artículo N° 63: Para ocupar cargos electivos o de representación política.....	49
Artículo N° 64: Para ocupar cargos electivos o de representación gremial.....	50
CAPÍTULO 8: COMISIONES DE SERVICIOS - TRASLADOS	50
Artículo N° 65: Comisiones de servicios. Régimen compensatorio.....	50
Traslados del Personal. Indemnizaciones.....	51
Artículo N° 66: Condiciones para el derecho a la indemnización.....	51
Artículo N° 67: Determinación de la indemnización.....	51
Artículo N° 68: Provisión de vivienda.....	51
CAPÍTULO 9: CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO	51
Artículo N° 69: Higiene y seguridad.....	51
Artículo N° 70: Agua potable - Instalaciones sanitarias.....	52
Artículo N° 71: Indumentaria de trabajo.....	53
Artículo N° 72: Situaciones especiales.....	54
Artículo N° 73: Capacitación.....	54

Avila Andres
Subsecretario

Prose
V. del

Felipe Brando
NTE

Esteban
Bor

Sebastián
Gutiérrez

25
Rafael
BTE

Taboada

Grave

Quirga
ATC

Tufts







Documento que es copia fiel
del original que tuvo ante
mí el Sr. [Nombre]

Quirós, Rubén Darío
M. Gral. Intendente Provincial
Subsecretaría de Trabajo



Artículo Nº 94: Estructura Salarial Básica.....

CAPÍTULO 5 BONIFICACIONES Y ADICIONALES.....

Artículo Nº 95: Consideraciones generales.....

Artículo Nº 96: Bonificaciones Remunerativas y bonificables.....

Artículo Nº 97: Horas Suplementarias.....

Artículo Nº 98: Bonificación por recargo extraordinario.....

Artículo Nº 99: Guardias Pasivas.....

Artículo Nº 100: Antigüedad.....

Artículo Nº 101: Título.....

Artículo Nº 102: Quebranto de caja.....

Artículo Nº 103: Bonificación firmante en Dirección de títulos y equivalencias.....

Artículo Nº 104: Bonificación por prestación de servicios en escuelas especiales.....

Artículo Nº 105: Bonificación por prestación de servicios en Establecimientos Agro
técnicos (EPEA), Escuelas Rurales y albergues.....

Artículo Nº 106: Bonificación por guardavidas.....

Artículo Nº 107: Bonificación por cocinero.....

Artículo Nº 108: Retribución anual por vacaciones.....

Artículo Nº 109: Extinción de la relación laboral.....

Artículo Nº 110: Promoción horizontal.....

Artículo Nº 111: Actividad Específica del Consejo.....

Artículo Nº 112: Bonificación por Jubilación.....

Artículo Nº 113: Zona desfavorable y/o inhóspita.....

Artículo 114: Adicional Zona Geográfica e inhóspita.....

Artículo 115: Adicionales No Remunerativos.....

Artículo Nº 116: Asignaciones Familiares.....

Artículo Nº 117: Refrigerio.....

Artículo 118: Sueldo Anual Complementario.....

Artículo 119: Aportes y contribuciones.....

CAPÍTULO 6 CARGOS DE CONDUCCIÓN.....

Artículo Nº 120: Responsabilidades y derechos.....

Artículo Nº 121: Régimen Aplicable.....

[Handwritten signature]
Aída Andrés
Subsecretaría de Trabajo

[Handwritten signature]
R. S. Quirós
BTE

[Handwritten signature]
Aída Andrés
BTE

[Handwritten signature]
Aída Andrés
BTE

[Handwritten signature]
Aída Andrés
BTE

[Handwritten signature]
Aída Andrés
BTE









CERTIFICO que es copia fiel del original que tuve ante mí vista, CONSTE:-

Guillermo Rubén Darío
Becerra, Titular del Subsecretaría de Trabajo



TITULO I

PRINCIPIOS GENERALES DEL CONVENIO

CAPITULO 1: PARTES INTERVINIENTES. OBJETIVOS COMUNES.

PRINCIPIOS BASICOS

Artículo Nº 1: Partes intervinientes

Son partes intervinientes en este Convenio Colectivo de Trabajo para el personal del Consejo Provincial de Educación: el Poder Ejecutivo Provincial, en adelante "El Poder Ejecutivo", 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".

A los efectos del presente Convenio Colectivo de Trabajo, definase como "El Consejo" al Consejo Provincial de Educación (C.P.E.) y la Dirección de Unidad Ejecutora, o el organismo que en el futuro los reemplace, según corresponda.

Artículo Nº 2: Objetivos comunes y Principios básicos

El objetivo básico de las Partes es la continuidad y desarrollo del Consejo Provincial de Educación en el cumplimiento de los fines para los que fue creado (Ley Provincial Nº 242 y modificatorias).

Las partes signatarias del presente Convenio Colectivo de Trabajo, por el que se regulan las relaciones laborales del personal dependiente del Consejo Provincial de Educación, declaran que en su elaboración han tenido presente el compromiso ineludible de asegurar a través de ellas:

La mejor y más efectiva prestación del servicio educativo a favor de todos los habitantes de la provincia del Neuquén, en particular aquellos sectores más postergados, contribuyendo a la recuperación del Estado como factor central en la construcción de una sociedad justa, equitativa, libre, armoniosa, solidaria, caracterizada a su vez por la amplia participación social efectiva, la planificación seria, entendiendo el desarrollo siempre centrado en lo

Avila A. P.
Subsecretaría de Trabajo

Tessier
CDA

Alvarez
ATE

Felipe Darío
BUSTOZA
ATE

Partido
Trabajo

Unión
Funci.

9
A.T.E.





CERTIFICO que es copia del
del original que tuvo ante
mi vista. CONSTE.

Quirós Ríosón Dato
Dir. Gen. de Relaciones Laborales
y Previsión
Subsecretaría de Trabajo



ente, administrando los recursos de cualquier índole en forma honesta, responsable y eficiente.

Una cultura del trabajo competente, honesta, austera y eficiente, materializando la Organización a través del funcionamiento de una Administración Pública moderna y de óptima calidad.

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 oportunidad y trato, reconociendo, tanto "El Poder Ejecutivo" como "Los Sindicatos" que la tarea llevada adelante por cada trabajador es esencial en el éxito de la gestión del Consejo Provincial de Educación, siendo entonces propósito compartido de las partes que todos los empleados desarrollen sus tareas en un clima próspero, que brinde seguridad y otorgue oportunidades de crecimiento y desarrollo para todos ellos.

El desarrollo y la aplicación de modernos regímenes de carrera administrativa basados en el acceso por concurso, estabilidad y capacitación en el empleo público organizados para asegurar la idoneidad, la igualdad de oportunidades, y la dignificación laboral de los trabajadores.

El fortalecimiento de la Institución Educativa y, como consecuencia lógica, el de las Organizaciones donde la Educación se hace tangible: los establecimientos educativos.

En tal sentido las partes reconocen las contribuciones de los Convenios N.º 151 (Convenio sobre las Relaciones de Trabajo en la Administración Pública) y N.º 154 (Convenio sobre Negociación Colectiva) de la Organización Internacional del Trabajo, de las Leyes N.º 24.185 (Convenios Colectivos de Trabajo) y N.º 25.164 (Marco Regulación Empleo Público Nacional), como así también de los distintos Convenios Colectivos Municipales y Sectoriales de la provincia de Neuquén como un paso concreto e histórico en la democratización de las relaciones de empleo y en el reconocimiento de los derechos de los trabajadores del estado a la negociación colectiva.

Asimismo, ambas partes comprometen sus mejores esfuerzos para profundizar y ampliar esta modalidad de diálogo y acuerdo social.

De la Igualdad de Oportunidades y Trato

Artículo N.º 3: Principio de Igualdad de Oportunidades y Trato

Las partes signatarias, de acuerdo con el Artículo 75 inciso 22 de la Constitución Nacional, las Leyes No 25.164, 25.188 y 23.592, Decretos N.º 1421/02 y 41/99 acuerdan eliminar cualquier medida o práctica que produzca un trato discriminatorio o desigualdad entre los trabajadores fundadas en razones políticas, gremiales, de sexo, orientación o preferencia sexual, género, estado civil, edad, nacionalidad, raza, etnia, religión, discapacidad,

Al
b. n.º 20
ATE

Al
b. n.º 20
ATE

Al
b. n.º 20
ATE

Al
b. n.º 20
ATE

Al
b. n.º 20
ATE

Al
b. n.º 20
ATE





CERTIFICO que es copia fiel
del original que tuve ante
mi vista. CONSTE.-

Quirico Pichon Dario
Dentist, Buenos Aires, Argentina
e-mail: quirico@quirico.com.ar
Salvatore D'Amico, D.D.S., FRCR
Salvatore D'Amico, D.D.S., FRCR



caracteres físicos, síndrome de deficiencia inmunológica adquirida, o cualquier otra acción, omisión, segregación, preferencia o exclusión que menoscabe o anule el principio de no discriminación e igualdad de oportunidades y de trato, tanto en el acceso al empleo como durante la vigencia de la relación laboral.

Artículo N° 4: Promoción de la mujer trabajadora

Las partes signatarias garantizan los principios enunciados en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, aprobada por las Leyes No 23.179 y 24.632 y el Decreto No 254/98, y permanentes o de carácter temporal, para evitar y suprimir esta discriminación en todas sus formas y manifestaciones, y conviene en promover la equidad de género en el empleo como parte activa del principio de igualdad de oportunidades.

Artículo N° 5: Promoción para inserción de personas con discapacidad

Las partes signatarias garantizarán la promoción de políticas específicas y/o medidas de acción positiva para la integración efectiva de los trabajadores/as con discapacidad, de manera que posibilite el desarrollo de sus carreras administrativas, facilitándoles en el ámbito laboral los medios y las condiciones necesarias para la ejecución de las tareas asignadas y la capacitación adecuada para el despliegue de sus potencialidades, de conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 22.431 y sus modificatorias.

Artículo Nº 6: Erradicación de la Violencia Laboral – Mobbing

Las partes signatarias acuerdan en reconocer que la violencia laboral impide la consecución del principio de no discriminación e igualdad de oportunidades, contraponiéndose a los principios éticos que rigen el empleo regulado por el presente convenio, y concuerdan en que ésta se refiere a toda acción, omisión, segregación o exclusión, realizada en forma reiterada por un/a trabajador que manifieste abuso de autoridad que le confieren sus funciones, cargo o jerarquía, influencia o apariencia de influencia, que tenga por objeto o efecto la degradación de las condiciones de trabajo susceptibles de afectar derechos, la dignidad de los/las trabajadores, de alterar su salud física y mental y/o comprometer su futuro laboral; o al consentimiento de dichas conductas en el personal a su cargo sin hacerlas cesar; pudiendo ser estas acciones de naturaleza sexual o moral, para beneficio propio o de un tercero, bajo las posibles formas de maltrato físico, psíquico o social, acoso u hostigamiento moral, acoso sexual, homofóbico o discriminación por género. La comisión de cualquier acto de violencia laboral configura falta grave en los términos del artículo 32 Inciso e) del Anexo a la Ley N° 25.164.

17





CERTIFICO que es copia fiel
del original que tuve ante
mi vista. CONSTE.-

[Signature]
Quirino B. Borja, Jr.
Asst. Secy. for Int'l. Affairs
and Consular Affairs
Subsecretary of Trade



Artículo N° 7: Facultad de Dirección y Organización

La responsabilidad que asume "El Consejo" en la prestación de todos sus servicios, siendo herramienta estratégica para el Estado, requiere del goce de una integral capacidad de gestión e imperiosa necesidad de que sus políticas se instrumenten con eficacia y eficiencia, para lo cual la conducción de "El Consejo" tiene el derecho exclusivo y excluyente de definir y determinar las políticas e instrumentos de la operación y conducción del sistema educativo. La definición de las estructuras orgánicas, la organización del trabajo, sus procedimientos, la planificación técnica, económica y financiera, son también de su exclusiva competencia y responsabilidad, dentro del ámbito del Consejo Provincial de Educación.

CAPITULO 2: ENCUADRAMIENTO DEL CONVENIO

Artículo Nº 8: Objeto. Alcance funcional y territorial

El presente Convenio Colectivo de Trabajo será de aplicación a todos los/las trabajadores bajo relación de empleo público, que presten servicios en forma efectiva en la órbita de "El Consejo" cuando sus nombramientos hayan emanado de autoridad competente, a excepción del personal encuadrado en Escalafón Docente.

Asimismo, será de aplicación para los/las trabajadores que se desempeñen bajo la órbita de Dirección de Unidad Ejecutora o el órgano que en el futuro lo reemplace.

Este Convenio Colectivo de Trabajo tiene como objeto regular las relaciones de trabajo entre "El Consejo" y sus trabajadores, y es de aplicación a todas las actividades que desarrolle "El Consejo", dentro y fuera de la Provincia del Neuquén.

Artículo N° 9: Encuadre legal

El presente Convenio Colectivo de Trabajo se enmarca en las prescripciones de la Ley Provincial N.º 1974 y sus modificatorias.

Artículo N° 10: Articulación Convencional

El Estatuto del Personal Civil de la Administración Pública Provincial (EPCAPP) regirá en lo no establecido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, sin perjuicio de la aplicación supletoria de otras leyes y reglamentaciones vigentes, debiendo interpretarse que en ningún caso las disposiciones de esta Convención limitan, reducen o quitan derechos adquiridos por cada trabajador/a por la aplicación de dicho Estatuto, ni de otras leyes o reglamentaciones vigentes.

11





CERTIFICO que es copia fiel del original que tuvo ante mí vista. CONSTE.-

Quirós, Pablo Daniel
De la Subsecretaría de Educación
Subsecretaría de Trabajo



En lo que respecta al agrupamiento auxiliares de servicio es de aplicación complementaria lo establecido en la Resolución del Consejo Provincial de Educación N.º 2572/ 87 o la que la reemplace en el futuro.

Artículo N.º 11: Personal comprendido:

Este Convenio Colectivo de Trabajo tiene alcance y rige para todos los trabajadores dependientes de "El Consejo":

a) Quedan excluidos del presente Convenio Colectivo de Trabajo los miembros del Consejo Provincial de Educación (presidente y vocales), funcionarios políticos con responsabilidades mayores a directores, asesores y el personal docente.

b) No estará alcanzado por los beneficios del Escalafón Único Funcional y Móvil (Título III) el personal que se detalla a continuación, sin perjuicio que a los fines de las restantes disposiciones de este Convenio Colectivo de Trabajo sean referenciados a un encuadramiento en la grilla de dicho Escalafón Único, Funcional y Móvil:

-El personal transitorio. Defínase como tal al contratado por "El Consejo" bajo la modalidad de locación de servicios para la ejecución de tareas de carácter temporario, eventual o estacional que no puedan ser realizados por el personal permanente.

Artículo N.º 12: Vigencia

En caso de producirse la disolución o absorción de "El Consejo" o parte componente por parte de otro Ministerio o dependencia, los trabajadores encuadrados en el presente Convenio Colectivo de Trabajo tendrán opción de mantenerlo mientras se encuentre vigente, o bien optar por el Convenio Colectivo de Trabajo vigente en el sector del cual comiencen a depender.

CAPITULO 3: COMISIONES CONVENCIONALES ESPECIFICAS- COMISIONES MIXTAS PERMANENTES

Comisión de Interpretación y Autocomposición Paritaria (CIAP)

Artículo N.º 13: Creación de la comisión. Integración

A partir de la vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo, se constituirá una Comisión de Interpretación y Autocomposición Paritaria (CIAP) integrada por dos partes, "El

Aut. de
Proced.
ATE

22
participación
ATE

Tabla
ATE

Sebastián
ATE

13
rvaros.

Del
ATE











CERTIFICO que es copia fiel
del original que tuve ante
mi vista. CONSTE.-

Guillermo Rafael Barrio
Dr. en D. y C. en Ciencias Sociales
Subsecretario de Trabajo



Conformar el diseño y la planificación de cada uno de los cursos.

Realizar controles de la implementación y de las acciones correctivas referidas a la
planificación y/o ejecución de los cursos.

Verificar el cumplimiento de las condiciones y requerimientos de las evaluaciones de
desempeño, de idoneidad y empirismo.

Dictaminar respecto a las observaciones o impugnaciones presentadas sobre las
evaluaciones.

Efectuar las observaciones que estimara necesarias sobre las evaluaciones realizadas.

Establecer el comité técnico evaluador para concursos.

Realizar para "El Consejo" el informe final de todo lo actuado, fundamentado y avalado por
el proceso documentado.

COMITE TECNICO EVALUADOR

Artículo Nº 19: Constitución del comité. Integración

La comisión de Relaciones Laborales establecerá un comité técnico evaluador cuando se
genere y apruebe un concurso interno o externo, (de acuerdo a las circunstancias). Estará
integrado por dos Partes, "El Consejo" y "El Sindicato Mayoritario", conformado por ocho
(8) miembros titulares, cuatro (4) designados por "El Consejo", de los cuáles uno deberá ser
especialista en la materia o acreditar experiencia en las tareas a desarrollar en el puesto a
concurrir y cuatro (4), por "El Sindicato Mayoritario". La designación de la parte gremial
será por el consejo directivo Provincial de Neuquén. En todos los casos las partes nombrarán
los correspondientes suplentes. Los miembros de este comité deberán ser empleados de
"El Consejo", debiendo procurarse, con equidad de género, una amplia representación de
los distintos sectores de este, pudiendo cada parte integrante del mismo recurrir a asesores
en la materia.

El comité dictará sus propias normas de organización y funcionamiento interno.

Todos los gastos que demande el funcionamiento del comité serán por cuenta de "El
Consejo".

Artículo Nº 20: competencias

Será competencia del comité:

Analizar y evaluar "aplicando la respectiva matriz" los atributos de cada participante para
lograr una calificación conjunta que permita realizar la selección final.







CERTIFICO que es copia fiel del original que tuve ante mí vista. CONSTE.-

Quirino Biondi, Dario
Del. Conf. Fed. de J. Auxiliares
y Auxiliares
Subsecretaría de Trabajo



TÍTULO II

CONDICIONES GENERALES EN RELACIONES LABORALES

CAPÍTULO 1: INGRESOS

Artículo Nº 21: Requisitos para ingreso

El ingreso a "El Consejo" será mediante régimen de concurso y estará sujeto a las siguientes condiciones:

La existencia previa de la vacante.

Ser argentino nativo, por opción o nacionalizado.

Tener no menos de dieciocho (18) años de edad.

Poseer aptitud y acreditar idoneidad suficiente para el cargo que se postula. Se garantizarán a tal fin los principios de publicidad, transparencia e igualdad de oportunidades y trato en el acceso a la función pública.

Poseer aptitud psicofísica adecuada para la prestación en el cargo o función.

Los postulantes/ingresantes deben cumplir en forma taxativa y obligatoria los requerimientos del correspondiente nivel de encuadre del escalafón.

A los efectos previsionales, contar con hasta treinta y cinco (35) años de edad las mujeres y con hasta cuarenta (40) años de edad los hombres. Si el/la trabajador posee más edad de la establecida, deberá acreditar fehacientemente años de servicios anteriores, computables y reconocidos a los efectos jubilatorios con reconocimiento de servicios de la caja en que haya realizado los aportes, siempre que restándolos de la edad cronológica del/la trabajador, la diferencia sea los años requeridos para el ingreso o menos.

Deberá presentar "certificado de libre deuda alimentaria", en caso que lo sea deberá regularizar esta situación dentro del periodo de prueba.

Artículo Nº 22: Causales de no ingreso

No podrán ingresar a "El Consejo":

a- Los que tengan condenas en perjuicio de la Administración Pública Provincial;

Quirino Biondi
Dario

Quirino Biondi
Dario
ATE

19

Quirino Biondi
Dario

Quirino Biondi
Dario





CERTIFICO que es copia fiel
del original que tuve ante
mí vista. CONSTE.-

Guillermo Ribben Dario
Nacional, trabajador afiliado
a la ANEP
Subsecretario de Trabajo



- b- Quien haya sido condenado por delito doloso, hasta el cumplimiento de la pena.
- c- No podrán ingresar por concurso ni bajo ninguna modalidad a "El Consejo" quienes hayan sido condenados/as por delitos contra la integridad sexual.
- d- Quien posea otro empleo público nacional, provincial o municipal, salvo la docencia, cuando no exista incompatibilidad horaria;
- e- Quien esté inhabilitado por autoridad competente para el ejercicio del cargo público durante el término de la inhabilitación;
- f- Quien hubiere sido cesanteado de la Administración Pública y hasta tanto no fuera rehabilitado por la autoridad competente;
- g- Quienes 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 hubieran beneficiado por el indulto o la conmutación de la pena.

El nombramiento sin concurso previo, o eludiendo los resultados del concurso, será nulo y podrá ser impugnado por cualquier trabajador/a, por un postulante desplazado y por las Asociaciones Sindicales en cualquier tiempo, sin perjuicio de la responsabilidad del funcionario autor en el acto nulo.

Artículo N° 23: Régimen de concurso para el ingreso a "El Consejo"

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

Proveer un procedimiento legalmente ajustado a las normas de administración de recursos humanos.

Asegurar la cobertura de los cargos vacantes, garantizando la mayor objetividad en la elección final, adecuada pre-selección y el mejor resultado conforme al interés de "El Consejo".

c. De las personas con discapacidad

"El Consejo", garantizará las medidas de acción positiva y la promoción de políticas específicas, para la integración efectiva de las personas con discapacidad, de manera que se posibilite el desarrollo de sus carreras administrativas, facilitándoles en el ámbito laboral los medios y las condiciones necesarias de accesibilidad, para la ejecución de las tareas asignadas y la capacitación adecuada para el despliegue de sus potencialidades, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50 de la Constitución de la Provincia del





CERTIFICO que es copia fiel
del original que tuve ante
mi vista. CONSTE.-

Quirga Rubén Darío
Dir. Gen. Recursos Humanos
y Trabajo
Subsecretaría de Trabajo



Neuquén, la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y tratados internacionales de derechos humanos con jerarquía constitucional, la Ley Nacional 22.431 y modificatorias, así como Ley 1634 y la normativa vigente en la materia.

"El Consejo" con el fin de garantizar el cumplimiento de lo establecido en la Ley 1634, propiciará la inserción en su planta de personal a personas con discapacidad que reúnan las condiciones de idoneidad para el cargo e ingreso establecidas y aprueben el correspondiente concurso del puesto para el cual se postulan. Dicho cupo no podrá ser menor a una proporción del cuatro por ciento (4%) de la totalidad del personal.

El Consejo en su área de Recursos Humanos, con la participación de la Comisión de Condiciones Laborales, llevará un registro de datos sobre la cantidad de cargos cubiertos por personas con discapacidad y los puestos en reserva, a fin de poder monitorear el cumplimiento de la normativa vigente en lo relativo al porcentaje de trabajadores en estas condiciones. Dicho registro deberá ser actualizado periódicamente.

"El Consejo" asegurará que los sistemas de selección de personal garanticen las condiciones establecidas en el presente artículo y proveerá las ayudas técnicas y los programas de capacitación y accesibilidad necesarios para una efectiva integración de las personas con discapacidad a sus puestos de trabajo.

"El Consejo" se capacitará continuamente en la materia, propendiendo el respeto por la dignidad y autonomía, la no discriminación, la inclusión y participación plena, la accesibilidad de las personas con discapacidad, garantizando el ejercicio de todos los derechos instituidos en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y normativa vigente.

CAPÍTULO 2: ESTABILIDAD

Artículo Nº 24: Caracterización de la estabilidad

Todo el personal comprendido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo goza de estabilidad laboral en las condiciones establecidas en la Constitución Nacional y Provincial, con las siguientes adecuaciones: La estabilidad laboral comprende la estabilidad en el empleo, en el nivel escalafonario alcanzado y en la remuneración normal, regular, habitual y permanente de dicho nivel escalafonario. El derecho a la adquisición de la estabilidad se producirá cuando se dé cumplimiento a las siguientes condiciones:

- La prestación efectiva de los servicios durante el periodo de prueba, el que será extensivo a doce (12) meses de cumplimiento de tareas efectivas y continuas desde su ingreso por concurso a "El Consejo". A este efecto se entiende por mes de servicio





CERTIFICO que es copia fiel del original que tuve ante mí vista. CONSTE.-

El Rectorario
de Neuquén
Secretaría de Trabajo



efectivo al período en el cual el/la trabajador hubiera cumplido con las jornadas correspondientes conforme a la naturaleza característica de su prestación, incluyendo el término de la licencia anual usufructuada.

- b) El postulante que haya aprobado el concurso de ingreso, será designado con carácter provisorio por el período de prueba.
- c) En el caso en que durante el período de prueba la evaluación de desempeño, resultare desfavorable el trabajador/a será dado de baja mediante acto administrativo fundado, sin derecho a indemnización alguna. La acreditación de idoneidad durante el período de prueba será a través de la evaluación satisfactoria.
- d) "El Consejo" deberá realizar un examen psicotécnico dentro del período de prueba. En caso de no estar apto el trabajador/a, se le dará la baja correspondiente.

La aptitud psicotécnica óptima, será requisito esencial para el ingreso a planta permanente y estabilidad del trabajador/a. De no realizarse el examen psicotécnico por "El Consejo" dentro de los 12 meses de prueba se considerará apto para poseer la estabilidad.

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

Artículo Nº 25: Estabilidad en el cargo

La estabilidad no es extensiva al cargo, el que será revalidado según el régimen de concurso.

CAPÍTULO 3: DERECHOS, DEBERES Y PROHIBICIONES

Artículo Nº 26: Derechos

El personal comprendido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo tendrá los derechos que a continuación se detallan, sin perjuicio de lo establecido en la Constitución Nacional y Provincial, del EPCAPP o la norma que lo reemplace en un futuro y las disposiciones vigentes complementarias.

1. Retribución por sus servicios, con más los adicionales, suplementos y bonificaciones existentes como las que correspondan en el futuro.
2. Estabilidad en los términos de este Convenio Colectivo de Trabajo.
3. Igualdad de oportunidades en la carrera.





CERTIFICO que es copia fiel
del original que tuve ante
mí vista. CONSTE.-

Dr. Horacio D. Díaz, Director
de los Asesoramientos Jurídicos
Subsecretaría de Trabajo



4. Capacitación permanente, para todos los trabajadores de "El Consejo" dentro de la jornada laboral.
5. Libre agremiación y negociación colectiva.
6. Permisos y licencias.
7. Asistencia social para sí y su núcleo familiar.
8. Compensaciones e indemnizaciones.
9. Interposición de recursos.
10. Renuncia.
11. Jubilación
12. Condiciones y medio ambiente de trabajo dignos, libres de violencia.
13. Derecho a la información de conformidad con lo establecido por la de la Organización Internacional del Trabajo por la Recomendación N°163 (OIT).
14. Derecho a la no discriminación con pretexto de raza, etnia, género, sexo, orientación o preferencia sexual, ideología, actividad gremial, opinión, religión, edad, caracteres físicos, condición social o económica o cualquier circunstancia que implique menoscabo, segregación y/o exclusión.
15. Participación, por medio de las organizaciones sindicales, en el sistema de carrera establecido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.
16. Derecho a no ser indagado sobre opiniones políticas, religiosas o sindicales, ni ser requerida su afiliación a partido políticos o sindicatos gremiales, garantizando así la libertad sindical tanto en su aspecto positivo como negativo.
17. Derecho a recibir elementos de seguridad e higiene.

Artículo N° 27: Deberes

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

1. Prestar el servicio personalmente en las condiciones y modalidades que se determinen





CERTIFICO que es copia fiel del original que tuve ante mí vista. COPIA FIEL.

De: *[Firma]*
Subsecretario de Trabajo



en el presente Convenio Colectivo de Trabajo y en las que pudiera adoptar "El Consejo" el ejercicio de sus facultades de dirección, encuadrando su cumplimiento en principios de eficiencia, eficacia y rendimiento laboral.

2. Observar las normas convencionales, legales y reglamentarias y conducirse con colaboración, respeto y cortesía en sus relaciones con el público y con el resto del personal.
3. Responder por la eficacia y el rendimiento de la gestión del personal del área a su cargo.
4. Respetar y hacer cumplir, dentro del marco de competencia de su función, el sistema jurídico vigente.
5. Observar el deber de fidelidad que se derive de la índole de las tareas que le fueron asignadas y guardar la discreción correspondiente a 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.
6. Declarar bajo juramento su domicilio y los demás datos necesarios para el legajo único, así como las modificaciones ulteriores que permitan mantener actualizados los registros respectivos, de conformidad con la normativa vigente.
7. Llevar a conocimiento de la superioridad todo acto, omisión o procedimiento que causare o pudiere causar perjuicio a "El Consejo" configurar delito, o resultar en una aplicación ineficiente de los recursos públicos.
8. Concurrir a la citación por la instrucción de un sumario, cuando se lo requiera en calidad de testigo.
9. Someterse a examen psicotécnico en la forma que determine la reglamentación.
10. Permanecer en el cargo o función en el caso de renuncia por el término de treinta (30) días corridos, si antes no le fuera aceptada su dimisión.
11. Excusarse de intervenir en toda actuación que pueda originar interpretaciones de parcialidad.
12. Hacer uso de los elementos de Seguridad e Higiene provistos por "El Consejo".
13. Velar por el cuidado y la conservación de los bienes que integran el patrimonio de "El Consejo" y los de terceros que específicamente se pongan bajo su custodia.
14. Encuadrarse en las disposiciones legales y reglamentarias sobre incompatibilidad y acumulación de cargos, debiendo a este efecto declarar bajo juramento los empleos, cargos o contratos que lo vinculen a la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal, su condición de jubilado o retirado, y los empleos o contratos en el ámbito privado que correspondan.

[Firma]
Subsecretario de Trabajo

[Firma]
Subsecretario de Trabajo

[Firma]
Subsecretario de Trabajo

[Firma]
Subsecretario de Trabajo

[Firma]
Subsecretario de Trabajo

[Firma]
Subsecretario de Trabajo

[Firma]
Subsecretario de Trabajo





CERTIFICO que es copia
del original que tuvo ante
mí vista. CONSTE.-

Excmo. Sr. Subsecretario de Trabajo
Sr. Subsecretario de Trabajo



15. Realizar la capacitación que "El Consejo" determine como obligatoria.

Artículo Nº 28: Prohibiciones

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

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

Subsecretario de Trabajo

Subsecretario de Trabajo

Subsecretario de Trabajo

Subsecretario de Trabajo

Subsecretario de Trabajo

Subsecretario de Trabajo





CERTIFICO que es copia
del original que tuve a
vista. CONSTE.-

C. María Patricia Flores
Directora General de Políticas
y Programas
Subsecretaría de Trabajo



Artículo Nº 29: Régimen disciplinario

El trabajador de "El Consejo" comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo de Trabajo, será pasible, por las faltas o delitos que cometa, sin perjuicio de las responsabilidades civiles y penales fijadas por las leyes respectivas, de las siguientes sanciones:

- a) Exhortación;
- b) Apercibimiento;
- c) Descuento de días de sueldo o jornada;
- d) Suspensión leve o grave;
- e) Traslado disciplinario;
- f) Postergación del ascenso;
- g) Limitación de servicios;
- h) Cesantía;
- i) Exoneración;
- j) Baja automática en virtud de sentencia judicial firme;

Las sanciones establecidas serán aplicadas por las siguientes autoridades:

- a) y b) Exhortación y Apercibimiento: Por el/la Jefe/a o encargado/a inmediato/a, con el visto bueno del/a superior/a jerárquico/a en el segundo caso;
- c) Descuento de días de sueldo o jornada: Por el/la titular de Secretarías, Subsecretarías, Direcciones o funcionarios/as con grado equivalente en organismos y dependencias descentralizadas.

El presente no reviste carácter sancionatorio, sino una cláusula plenamente operativa, independientemente de la sanción que pudiese corresponderle.

- d) y e) suspensiones leves, graves y traslado:

Leves: Por el/la titular de Secretarías, Subsecretarías, Direcciones o funcionarios/as con grado equivalente en organismos y dependencias descentralizadas.

Graves o traslado disciplinario: por el/la titular de Secretarías, Ministerio.

Alto A. Flores
Subsecretario

Alto A. Flores
Subsecretario

Alto A. Flores
Subsecretario

Alto A. Flores
Subsecretario

Alto A. Flores
Subsecretario

Alto A. Flores
Subsecretario





CERTIFICO que es copia fiel
del original que tuve ante
mis vista COMITE-

Comité de Vigilancia
del C.O.A. y/o de las Comisiones
de Vigilancia
Subsecretaría de Trabajo



f) Postergación del ascenso: por el/la titular de Secretarías, Ministerio. El Comité facultado para llevar adelante la cobertura de vacantes deberá analizar y evaluar la existencia de situaciones graves a los fines de la materialización de la postergación del ascenso.

g), h), i) y j) Limitación de servicios, cesantía, exoneración y baja automática: Por el Poder Ejecutivo.

Son causales para aplicar las sanciones fijadas en el presente artículo y se graduarán así:

a) y b) Exhortación y Apercibimiento:

Hasta dos (2) faltas de puntualidad; distracción o negligencia para el cumplimiento del deber; escasa predisposición a la función asignada; escaso espíritu de colaboración y compañerismo y otras de carácter leve.

c) Descuento de días de sueldo o jornada:

Tercera a quinta falta de puntualidad injustificadas, medio día por cada vez;

Sexta a décima falta de puntualidad injustificadas, un día por cada vez;

Primera a quinta faltas de asistencia discontinuas o hasta cuatro continuas e injustificadas, un día por cada día de ausencia;

Sexta a décima falta de asistencia discontinuas o más de cinco continuas e injustificadas, dos días por cada día de ausencia, debiendo el/la trabajador/a trabajar el o los días descontados en carácter de sanción disciplinaria.

d) Suspensión leve o grave

De carácter leve: por reincidir en faltas de puntualidad o de asistencia injustificadas, hasta cinco (5) días por cada vez. Otras causales leves a juicio de la superioridad, como ser en los casos de enfermedad ausencia en el domicilio declarado salvo que mediare autorización de la autoridad competente o del médico laboral, debidamente documentada;

De carácter grave: se aplicará por una sola vez y hasta un máximo de treinta (30) días como última penalidad. Quedan comprendidas dentro de esta las que dieran lugar por caso de violencia cualquiera sea su forma.

e) Traslado disciplinario:

Se dispondrá a juicio de la superioridad hasta tres veces en los casos de reincidencia por actos de indisciplina; insubordinación; falta de compañerismo; de respeto; inadaptabilidad al medio de labor en el que actúa o razones de conveniencias administrativa disciplinaria, disposición que podrá adoptarse, sin perjuicio de las de otro carácter.

Auto Admis
Subtrabajo

Pres
COP

Auto
ATE

Auto
ATE

Auto
ATE

Auto
ATE





CERTIFICADO que es copia fiel
del original que tuve ante
mi vista. CONSTE.

Dr. Jorge Ricardo Pardo
Secretaría de Trabajo



Las causales enunciadas precedentemente, excepto las del apartado c), no son taxativas, quedando a juicio de la superioridad la consideración de otras.

f) Postergación de ascenso:

La postergación del ascenso, f), se dispondrá cuando el/la trabajador/a haya sido sancionado por causales graves, aunque hubiera alcanzado el módulo de calificación y tiempo, a cuyo efecto, pasarán los antecedentes al Comité facultado para llevar adelante la cobertura de vacantes.

g), h), i) y j) Limitaciones de servicios, cesantía, exoneración, baja automática:

De la limitación de servicios, g)

Se dispondrá la limitación de servicios, cuando por razones de conveniencia administrativa, el/la trabajador/a deba ser separado de su cargo y que la causal originaria, no conforme la gravedad requerida para su cesantía o exoneración, a saber: reincidentes, luego de agotadas las sanciones disciplinarias previstas. Si se presentara la renuncia no será aceptada, debiendo constar en la norma la limitación de servicios, los antecedentes en que se fundamenta.

De la cesantía, h)

Se dispondrá la cesantía cuando la gravedad de la falta que la motiva, inhiba temporariamente al/la trabajador/a para reingresar a la Administración Pública Provincial hasta tanto se prescriba la penalidad que la originó, o la autoridad judicial competente, llegará a reverter la medida adoptada por el Poder Ejecutivo, siendo causales entre otras las siguientes:

- ocultar algunas de las prohibiciones para el ingreso para ingresar a "El Consejo", a cuyo efecto, al presentar su solicitud de ingreso, el/la aspirante deberá haber manifestado su conocimiento expreso, mediante declaración jurada;
- apartarse del cumplimiento de los deberes comunes y específicos, y prohibiciones de y al/la trabajador/a de "El Consejo", fijados en este Convenio Colectivo Trabajo y que no se hayan previsto expresamente, otras sanciones;
- abandono del servicio sin causa justificada o inasistencia injustificada de cinco (5) días laborables continuos (abandono del cargo);
- reiterado incumplimiento de las tareas y falta grave de respeto al superior, en la oficina o en acto de servicio;
- ser declarado/a fallido/a o concursado/a civilmente, hasta que obtenga su rehabilitación judicial;

A la Presidencia
Sub Trabajo

Dr. Jorge Ricardo Pardo
Secretaría de Trabajo

Dr. Jorge Ricardo Pardo
Secretaría de Trabajo

Dr. Jorge Ricardo Pardo
Secretaría de Trabajo

Dr. Jorge Ricardo Pardo
Secretaría de Trabajo





CERTIFICO que es copia fiel
del original que tiene ante
mí, consta:

En la ciudad de Neuquén,
a los 05 de diciembre de 2023.
Firma: [Firma]
Secretaría de Trabajo



a) reiterada y notoria inconducta administrativa;

b) calificación deficiente durante tres (3) evaluaciones de desempeño consecutivas;

h) ejercicio de conductas discriminatorias y violentas en cualquiera de sus formas.

De la exoneración, i)

Se dispondrá la exoneración cuando la razón inhiba permanentemente al/la trabajador/a,
para su reingreso a la organización, siendo causales entre otras las siguientes:

a) delitos contra la Administración Pública;

b) falta grave que perjudique material o moralmente a la Administración Pública;

c) incumplimiento intencional de órdenes legales;

d) notoria indignidad moral;

e) el/la que fuere punible, cuando el hecho sea doloso y de naturaleza infamante;

f) el/la que fuera denunciado/a por causa de violencia (en cualquiera de sus formas: laboral,
de género, familiar), y tuviera sentencia desfavorable;

g) el/la que intencional y premeditadamente transgreda la expresa disposición de guardar
secreto de todo asunto del servicio que deba permanecer en reserva en razón de su
naturaleza o de instrucciones especiales, obligación que subsistirá aún después del cese de
sus funciones;

De la baja automática, j)

Se dispondrá la baja automática de todo/a trabajador/a que hubiere sido condenado/a
mediante sentencia judicial firme.

De la Prescripción y caducidad de las sanciones disciplinarias:

Las sanciones disciplinarias previstas en este régimen disciplinario, se prescriben o caducan
a saber:

Las establecidas en los apartados a), b) y c), al año de su notificación;

Las fijadas en los apartados d); leves: a los dos años y, graves: a los tres años de su
notificación respectivamente;

Las regladas en el apartado e), no se prescriben, en virtud de su limitación;

La prevista en el apartado f) se regulará así:

[Firma]
ATE

[Firma]
ATE

[Firma]
Tatiana

[Firma]
ATE

[Firma]
ATE





CERTIFICO que es copia fiel
del original que tuve ante

mi fe. *[Firma]*

[Firma]
Secretaría de Trabajo



Postergación del ascenso: luego de prescripta la pena que lo originó y haber obtenido luego de su prescripción, el módulo de calificación requerido de acuerdo con lo establecido en Promociones horizontales establecidas en el presente convenio, en que se operará su caducidad.

Las determinadas en los apartados g), h), i) y j) según corresponda, del siguiente modo:

Limitación de servicios g): por causales sin agravantes, a los cinco años de su notificación, a requerimiento del/a causante para su reincorporación y que la autoridad administrativa necesite sus servicios.

Cesantía h): con agravantes y de carácter temporario, caducará a los diez años de su notificación y sólo podrá ser reincorporado/a el/la trabajador/a con anterioridad, cuando mediare fallo favorable de la autoridad judicial competente o que el Poder Ejecutivo, conmute la penalidad aplicada.

Exoneración, i) y baja automática, j): la exoneración y la baja automática tienen carácter imprescriptible, salvo que la autoridad judicial competente revoque la medida del Poder

Ejecutivo o éste, conmute la penalidad aplicada.

DISPOSICIONES COMUNES DE ESTE CAPÍTULO:

El/la trabajador/a presuntivamente incurso/a en falta grave sometido/a a sumario, podrá ser suspendido/a como medida preventiva por la autoridad administrativa competente, por un término no mayor de treinta (30) días, cuando se considere que su alejamiento facilitará el esclarecimiento de los hechos motivo de investigación, o cuando su permanencia sea incompatible con el estado de la causa invocada.

Vencido el término citado precedentemente, sin que se hubiera dictado resolución se lo/a pondrá en disponibilidad con derecho a percepción de haberes, por un lapso no mayor de noventa (90) días, salvo que la prueba acumulada autorizara a disponer lo contrario. Si la sanción que se aplique, en ambos casos, no fuera privativa de haberes, éstos le serán pagados íntegramente o en su defecto y según se disponga, en la proporción correspondiente.

El/la trabajador/a que haya sido denunciado/a por violencia en el ámbito laboral en los términos de lo establecido en el "Protocolo para la Prevención, Intervención y Protección en Situaciones de Violencia Laboral en el ámbito del Poder Ejecutivo de la Provincia del

Neuquén" aprobado por Decreto DECTO-2022-2190-E-NEU-GPN, más allá de la sanción que le pueda caber, podrá ser suspendido/a y/o reubicado/a por acto administrativo, mientras dure la investigación sumaria, a los fines de evitar contacto con la presunta víctima, en caso de corresponder.

[Firmas manuscritas]
Folios 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 124, 125, 126, 127, 128, 129, 130, 131, 132, 133, 134, 135, 136, 137, 138, 139, 140, 141, 142, 143, 144, 145, 146, 147, 148, 149, 150, 151, 152, 153, 154, 155, 156, 157, 158, 159, 160, 161, 162, 163, 164, 165, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 172, 173, 174, 175, 176, 177, 178, 179, 180, 181, 182, 183, 184, 185, 186, 187, 188, 189, 190, 191, 192, 193, 194, 195, 196, 197, 198, 199, 200, 201, 202, 203, 204, 205, 206, 207, 208, 209, 210, 211, 212, 213, 214, 215, 216, 217, 218, 219, 220, 221, 222, 223, 224, 225, 226, 227, 228, 229, 230, 231, 232, 233, 234, 235, 236, 237, 238, 239, 240, 241, 242, 243, 244, 245, 246, 247, 248, 249, 250, 251, 252, 253, 254, 255, 256, 257, 258, 259, 260, 261, 262, 263, 264, 265, 266, 267, 268, 269, 270, 271, 272, 273, 274, 275, 276, 277, 278, 279, 280, 281, 282, 283, 284, 285, 286, 287, 288, 289, 290, 291, 292, 293, 294, 295, 296, 297, 298, 299, 300, 301, 302, 303, 304, 305, 306, 307, 308, 309, 310, 311, 312, 313, 314, 315, 316, 317, 318, 319, 320, 321, 322, 323, 324, 325, 326, 327, 328, 329, 330, 331, 332, 333, 334, 335, 336, 337, 338, 339, 340, 341, 342, 343, 344, 345, 346, 347, 348, 349, 350, 351, 352, 353, 354, 355, 356, 357, 358, 359, 360, 361, 362, 363, 364, 365, 366, 367, 368, 369, 370, 371, 372, 373, 374, 375, 376, 377, 378, 379, 380, 381, 382, 383, 384, 385, 386, 387, 388, 389, 390, 391, 392, 393, 394, 395, 396, 397, 398, 399, 400, 401, 402, 403, 404, 405, 406, 407, 408, 409, 410, 411, 412, 413, 414, 415, 416, 417, 418, 419, 420, 421, 422, 423, 424, 425, 426, 427, 428, 429, 430, 431, 432, 433, 434, 435, 436, 437, 438, 439, 440, 441, 442, 443, 444, 445, 446, 447, 448, 449, 450, 451, 452, 453, 454, 455, 456, 457, 458, 459, 460, 461, 462, 463, 464, 465, 466, 467, 468, 469, 470, 471, 472, 473, 474, 475, 476, 477, 478, 479, 480, 481, 482, 483, 484, 485, 486, 487, 488, 489, 490, 491, 492, 493, 494, 495, 496, 497, 498, 499, 500, 501, 502, 503, 504, 505, 506, 507, 508, 509, 510, 511, 512, 513, 514, 515, 516, 517, 518, 519, 520, 521, 522, 523, 524, 525, 526, 527, 528, 529, 530, 531, 532, 533, 534, 535, 536, 537, 538, 539, 540, 541, 542, 543, 544, 545, 546, 547, 548, 549, 550, 551, 552, 553, 554, 555, 556, 557, 558, 559, 560, 561, 562, 563, 564, 565, 566, 567, 568, 569, 570, 571, 572, 573, 574, 575, 576, 577, 578, 579, 580, 581, 582, 583, 584, 585, 586, 587, 588, 589, 590, 591, 592, 593, 594, 595, 596, 597, 598, 599, 600, 601, 602, 603, 604, 605, 606, 607, 608, 609, 610, 611, 612, 613, 614, 615, 616, 617, 618, 619, 620, 621, 622, 623, 624, 625, 626, 627, 628, 629, 630, 631, 632, 633, 634, 635, 636, 637, 638, 639, 640, 641, 642, 643, 644, 645, 646, 647, 648, 649, 650, 651, 652, 653, 654, 655, 656, 657, 658, 659, 660, 661, 662, 663, 664, 665, 666, 667, 668, 669, 670, 671, 672, 673, 674, 675, 676, 677, 678, 679, 680, 681, 682, 683, 684, 685, 686, 687, 688, 689, 690, 691, 692, 693, 694, 695, 696, 697, 698, 699, 700, 701, 702, 703, 704, 705, 706, 707, 708, 709, 710, 711, 712, 713, 714, 715, 716, 717, 718, 719, 720, 721, 722, 723, 724, 725, 726, 727, 728, 729, 730, 731, 732, 733, 734, 735, 736, 737, 738, 739, 740, 741, 742, 743, 744, 745, 746, 747, 748, 749, 750, 751, 752, 753, 754, 755, 756, 757, 758, 759, 760, 761, 762, 763, 764, 765, 766, 767, 768, 769, 770, 771, 772, 773, 774, 775, 776, 777, 778, 779, 780, 781, 782, 783, 784, 785, 786, 787, 788, 789, 790, 791, 792, 793, 794, 795, 796, 797, 798, 799, 800, 801, 802, 803, 804, 805, 806, 807, 808, 809, 810, 811, 812, 813, 814, 815, 816, 817, 818, 819, 820, 821, 822, 823, 824, 825, 826, 827, 828, 829, 830, 831, 832, 833, 834, 835, 836, 837, 838, 839, 840, 841, 842, 843, 844, 845, 846, 847, 848, 849, 850, 851, 852, 853, 854, 855, 856, 857, 858, 859, 860, 861, 862, 863, 864, 865, 866, 867, 868, 869, 870, 871, 872, 873, 874, 875, 876, 877, 878, 879, 880, 881, 882, 883, 884, 885, 886, 887, 888, 889, 890, 891, 892, 893, 894, 895, 896, 897, 898, 899, 900, 901, 902, 903, 904, 905, 906, 907, 908, 909, 910, 911, 912, 913, 914, 915, 916, 917, 918, 919, 920, 921, 922, 923, 924, 925, 926, 927, 928, 929, 930, 931, 932, 933, 934, 935, 936, 937, 938, 939, 940, 941, 942, 943, 944, 945, 946, 947, 948, 949, 950, 951, 952, 953, 954, 955, 956, 957, 958, 959, 960, 961, 962, 963, 964, 965, 966, 967, 968, 969, 970, 971, 972, 973, 974, 975, 976, 977, 978, 979, 980, 981, 982, 983, 984, 985, 986, 987, 988, 989, 990, 991, 992, 993, 994, 995, 996, 997, 998, 999, 1000.





CONFIRMO que es copia fiel
del original que tuve ante
mi vista. CONSTE.-

Acting Director, Capital
and Regional Secretariats
Subsecretaría de Trabajo



Las sanciones disciplinarias puntualizadas en los apartados d), e), f), g), h) e i) de este

Capítulo, se dictarán previa instrucción de sumario y en los demás casos solo mediará la medida dictada por la autoridad competente, con especificación de las causales originarias y la notificación pertinente.

Los/as sumariantes que deban llevar sumarios por discriminación y/o violencia en cualquiera de sus formas, deberán estar capacitados/as en perspectiva de género, violencia laboral, institucional, de género y familiar.

El sumario podrá ser secreto hasta que el/la sumariante dé por terminada la prueba de cargo. En este estado se dará vista por tres (3) días a/l/a inculcado/a, para que el/la mismo/a efectúe sus descargos y proponga las medidas que estime oportunas para su defensa, pudiendo ser asistido/a por un/a letrado/a.

Toda sanción disciplinaria en cuanto no esté reglada, se graduará de acuerdo con la gravedad de la falta o infracción y teniendo en cuenta los antecedentes del/la trabajador/a registrados en su legajo y los perjuicios causados.

La Junta de Disciplina dictaminará necesariamente, en todo sumario administrativo incoado por razones disciplinarias.

Será de competencia de la Comisión de Interpretación y Autocomposición Paritaria (CIAP), todo reclamo interpuesto por razones de calificaciones, ascensos, menciones y orden de mérito, a cuyo fin le serán remitidos con la debida antelación, los antecedentes, legajos y sumarios y todo cuanto requiera o disponga por escrito, dentro de los cinco (5) días de haberlo solicitado.

La Comisión de Interpretación y Autocomposición Paritaria (CIAP) debe pronunciarse dentro de los diez (10) días, prorrogables a quince (15) días cuando requiera o considere necesario disponer/hacerse de otros elementos de juicio o para mejor proveer.

Todos/as los/as trabajadores/as de "El Consejo" deberán responder por los daños y perjuicios originados por el uso indebido de los bienes entregados en razón de su función, cualquiera sea la finalidad o destino específico asignado en razón de su cargo o labor.

Artículo N° 30: Egreso

La relación de empleo concluye por las siguientes causas:

- 1.- Cancelación de la designación del personal sin estabilidad.
- 2.- Renuncia aceptada por autoridad competente.

Handwritten signature and initials.

Handwritten signature and initials.

Handwritten signature and initials.

Handwritten signature and initials.

Handwritten signature and initials.

Handwritten signature and initials.

Handwritten signature and initials.







CERTIFICO que es copia fiel del original que tuve ante mí. CONSTE.

Provincia de Neuquén
Secretaría de Trabajo
Subsecretaría de Trabajo



Artículo Nº 35: Horas suplementarias:

Solo podrá disponerse de horas suplementarias cuando por razones de imprescindibles necesidades de servicios lo requieran, atendiendo a un criterio de estricta contención del gasto, no pudiendo excederse las sesenta (60) horas suplementarias mensuales por trabajador/a, y debiendo contar con la autorización correspondiente del superior inmediato y la aprobación de "El Consejo".

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

No podrán efectuar horas suplementarias aquellos/as trabajadores/as que al momento de requerir los servicios se encuentren usufructuando algún tipo de licencia contemplada en el presente Convenio Colectivo de Trabajo y/o se encuentren con adecuación de tarea, ya sea temporaria o permanente u horario reducido.

Las horas suplementarias correspondientes a servicios prestados por el/la trabajador/a fuera del horario de la jornada laboral, serán abonadas por "El Consejo" conforme a lo establecido en Título III del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Artículo Nº 36: Francos

Además de los francos correspondientes a descansos semanales, los/los trabajadores/as convenionados sin cargos de conducción tienen derecho a usufructuar francos compensatorios, cuando realicen tareas en exceso a la jornada laboral, o en días sábados, domingos, feriados o jornadas no laborales:

Para generar un (1) día de franco compensatorio, en cualquiera de los casos indicados en el inciso anterior, el/la trabajador/a deberá acumular un mínimo de tres (3) horas.

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

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

Artículo Nº 37: Feriados

Queda específicamente incluido como jornada no laborable el día veintisiete (27) de Junio, "Día del Empleado Público Provincial".

Se reconoce el derecho de no prestar servicios el día 24 de junio "Año Nuevo Mapuche" a los integrantes de comunidades de pueblos originarios, en el marco de lo establecido en el artículo Nº 53 de la Constitución de la Provincia del Neuquén. Para hacer uso de este día deberá presentar certificación emitida por la comisión directiva de la comunidad a la que pertenece.

Handwritten notes:
No se pagan
subordinados
CPW

Handwritten signatures and notes:
Ricardo
ATE

Handwritten notes:
Tahade
22
Participación
DTE

Handwritten notes:
2023
Gentileza
Subsecretaría

Handwritten notes:
M. N.
Fuentes
Gentileza

Handwritten notes:
Gentileza
ATE





CERTIFICO que es copia fiel
del original que tuve ante
mi vista. C.C. 1075

Provincia de Neuquén
H. Representación Sindical
y Patronal
Secretaría de Trabajo



Se otorgarán hasta cuatro (4) días hábiles no laborables a quienes asistan a la rogativa (Nauilatun), en el caso que la misma se desarrolle en días laborables. Para ello deberá presentar con una anterioridad de cinco (5) días nota informando la ausencia y al regresar deberá presentar constancia de asistencia emitida por la comisión directiva de la comunidad a la que pertenece.

Se otorgarán hasta tres (3) días hábiles no laborables a quienes pertenezcan a la religión judía y festejen el Rosh Hashana (año nuevo judío del 25 al 27 de septiembre.). Para ello deberá presentar con una anterioridad de cinco (5) días nota informando la ausencia y al regresar deberá presentar constancia de asistencia emitida por el centro hebraico.

CAPÍTULO 5: LICENCIAS CON GOCE DE HABERES

Artículo N° 38: Consideraciones generales

El personal comprendido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo tiene derecho a las siguientes licencias con goce de haberes:

a) Ordinarias

- Descanso anual o vacaciones
- Réceso

b) Extraordinarias

- Razones de salud: Enfermedad, Accidente de Trabajo
- Licencias parentales

c) Especiales:

- Asuntos Familiares
- Exámenes universitarios terciarios y secundarios
- Asistencia a clases y cursos prácticos
- Actividades culturales científicas y deportivas
- Por representación cultural científica o deportiva, con auspicio oficial
- Asuntos particulares

Todos los días que fueran utilizados por el/la trabajador/a, en exceso a los acordados por el uso de licencias conforme a lo dispuesto en este capítulo, así como los días derivados de la falta de presentación en tiempo y forma de las constancias y/o certificaciones exigidas en

Aut. Andrés
Trabajo

Trabajo
ATE

Trabajo
ATE

Trabajo
ATE

Trabajo
ATE





CERTIFICO que es copia fiel
del original que tuvo ante
mí V. H. C. O. N. T. E.

Quirino Pichon Dorio
D. N. I. 1.234.567.890
Subsecretario de Trabajo



este Convenio Colectivo de Trabajo, serán descontados de los haberes en la liquidación siguiente o bien del saldo de días de licencias ordinarias pendientes, a decisión de "El Consejo".

El/la trabajador/a podrá hacer uso de esta opción hasta seis (6) días al año.

Artículo Nº 39: Licencias ordinarias

Para tener derecho a la misma, se requiere una antigüedad de seis (6) meses en "El Consejo".

Son de aplicación general las disposiciones comunes al Capítulo VI-Licencias- del EPCAPP (artículos 85º a 108º) o la norma que lo reemplace en un futuro y el articulado específico que se detalla a continuación para cada uno de los tipos de licencias.

Artículo Nº 40: Descanso Anual o Vacaciones

Son de aplicación específica los artículos 52º a 60º del EPCAPP o la norma que lo reemplace en un futuro y legislación complementaria, con las adecuaciones y disposiciones establecidas en los siguientes incisos:

Todo/a trabajador/a gozará de la licencia anual ordinaria paga por los siguientes periodos:

Quince (15) días hábiles cuando la antigüedad del agente sea mayor de doce (12) meses y no se exceda de diez (10) años.

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

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

Antigüedad	Días Laborables
Hasta 10 años	15
10 años	20
11 años	21
12 años	22
13 años	23
14 años	24
15 años	25

Ante Andrés
Subtrabajo
Prossm
UPA

Al
ATE
Prossm
ATE

Tabande
Prossm
DTE

Prossm
Prossm
ATE

Prossm
ATE





CERTIFICO que es copia fiel
del original que tuve ante
mí vista. CONSTE.-

[illegible]

16 años	26
17 años	27
18 años	28
19 años	29
20 años	30
Más de 20 años	30

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

b) Días de Viaje

El tiempo normal empleado por el/la trabajador/a en los días de viaje de ida y vuelta desde y hasta el lugar de destino, se registrará de acuerdo a las siguientes distancias de referencias:

200 a 400 Km: Un (1) día de viaje

401 a 1000 Km: dos (2) días de viaje

1001 km en más: tres (3) días de viaje

El beneficio será en días laborables a continuación del período de licencia, y se podrá utilizar una vez por año calendario. A los efectos de su justificación el/la trabajador/a deberá presentar constancia escrita extendida por autoridad policial y/o alguna autoridad pública certificante. O, en su defecto, podrá presentar: ticket de abordaje con número de asiento y vuelo, factura hotelera, pasajes emitidos en la localidad, registro en el pasaporte, entre otros, siempre que se encuentre el nombre del trabajador, certificando su permanencia en el destino declarado.

c) **Plan anual de licencias (cronograma).**

"El Consejo" elaborará el plan anual de licencias, a cuyo efecto se considerarán en lo posible las necesidades de los/as trabajadoras/as. 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 octubre de cada año y/o su equivalente en los distintos periodos escolares, efectuado lo cual, la licencia no podrá ser denegada por "El Consejo" ni rechazada por el/la trabajador/a.

Este plan anual de los interesados, a distintos periodos Consejo" ni rechaza

Falade

23
DTC

Handwritten signature: *John M. ...*

gada por "El





CERTIFICO que es copia fiel
del original que tuvo ante
mí vista. CONSTE-

Dr. Jorge Federico Barrio
Intendente del Poder Judicial
Subsecretaría de Trabajo



d) Periodos de utilización. Prórrogas.

Los periodos de licencias mediarán:

- Entre el uno (1) de noviembre y el treinta y uno (31) de marzo del año siguiente;

- Entre el uno (1) de julio y el treinta y uno (31) de agosto de igual año.

La licencia por vacaciones podrá ser transferida por "El Consejo" a otro periodo fuera del general y/o al año siguiente, únicamente cuando concurren circunstancias fundadas en razones de servicio que hagan imprescindible adoptar esa medida, siempre con acuerdo del/la trabajador/a. El/la trabajador/a podrá solicitar licencia por vacaciones en un periodo fuera del general, el que podrá ser otorgado por "El Consejo" en tanto no afecte la normal prestación del servicio.

e) Permutas de licencias. Licencias rotativas.

Con la autorización de "El Consejo", se podrán permutar licencias siempre que éstas pertenezcan a la misma función y/o área de actividad.

Las licencias serán concedidas en forma rotativa, en lo que respecta a periodos de utilización, a fin de evitar que el/la/s trabajador/es/a/s la usufrutúe/n todos los años en el mismo mes, perjudicando con ello a otro/a/s trabajador/a/s.

f) Retribución por Vacaciones.

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

Entiéndase por vacaciones en éste convenio a la Licencia Ordinaria: descanso anual o vacaciones.

1- El pago correspondiente al uso de la licencia anual ordinaria, será realizado conjuntamente con la liquidación de haberes correspondiente al mes anterior en que se inicie la licencia, siempre que la misma se encuentre informada con la debida antelación al cierre de las novedades mensuales. Caso contrario, se liquidará en la liquidación inmediata posterior.

2- El pago se realizará, de acuerdo a la cantidad de días de la licencia anual ordinaria que el/la trabajador/a usufrutúe.

3- En todos los casos los días de licencia a liquidar, no podrán exceder los días laborales del mes. En dicho caso los días restantes se liquidarán en el mes siguiente.

*Arriola
Trabajo*
*Proceda
CPW*

X 6/12/23
Arriola

Arriola
Proceda
ATE
Subsecretaría de Trabajo
2023

Arriola
Proceda
ATE
Subsecretaría de Trabajo
2023





CERTIFICO que es copia fiel
del original que tiene ante
mí.

Dr. Carlos Raúl Díaz
Dir. Gen. Ejecución y Ejecución
Subsecretaría de Trabajo



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

g) Indemnización por vacaciones no gozadas

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

h) Receso

Todo/a trabajador/a incluido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, gozará de un receso laboral por cinco (5) días hábiles comprendido durante el período de receso escolar establecido en el Calendario Escolar Situado (CES), o el que lo reemplace en futuro. El mismo no se computará como licencia anual ordinaria, no será acumulativo, ni se le podrán adicionar días de vacaciones anuales pendientes. En cada sector de trabajo se elaborará un cronograma de fechas de utilización del mismo en el cual se considerarán las necesidades de los/las trabajadores/as, sin afectar el servicio y propiciando el normal funcionamiento del mismo. El receso será acordado con la autoridad competente e informado previamente a la oficina de personal correspondiente.

Licencias extraordinarias:

Para el usufructo de las mismas no se requiere antigüedad en "El Consejo":

Son de aplicación general las disposiciones comunes al Capítulo VI-Licencias- del EPCAPP (artículos 85º a 108º) o la norma que lo reemplace en un futuro y el articulado específico que se detalla a continuación para cada uno de los tipos de licencias.

Artículo Nº 41: Razones de salud: Enfermedad - Accidente de trabajo

Son de aplicación específica los artículos 61º al 72º del EPCAPP o la norma que lo reemplace en un futuro y legislación complementaria, con las adecuaciones y disposiciones establecidas en los siguientes incisos:

a) tratamiento de salud corta duración:

Para el tratamiento de afecciones comunes o por accidentes acaecidos fuera del servicio se concederá a los/las trabajadores/as hasta 45 días corridos de licencia por año calendario, en forma continua o discontinua con percepción íntegra de haberes, vencido este plazo podrá prorrogarse excepcionalmente esta licencia, por única vez, por un plazo máximo de quince (15) días, por idéntica causal, con la intervención de una junta médica y de la

*Avila Aplice
Trabajo*

*Fernando
WDA*

[Signature]

[Signature]
Fabián
ATE

[Signature]
Fabián
ATE

[Signature]
Fabián
ATE

[Signature]
Fabián
ATE





CERTIFICO que es copia fiel
del original que tuve ante
mí vista. CONSTE.-

Comisión de Condiciones Laborales
De los índices de Condiciones Laborales
Secretaría de Trabajo



Comisión de Condiciones Laborales. Dentro de dicho plazo la junta médica, deberá expedirse a los fines del encuadramiento de la licencia.

b. tratamiento de la salud de larga duración:

Por afecciones que impongan largo tratamiento de la salud o por motivos que aconsejen la hospitalización o el alejamiento del/la trabajador/a por razones de profilaxis y seguridad, se concederá hasta dos (2) años de licencia, en forma continua o discontinua, para una misma o distinta afección, con percepción íntegra de haberes. Superado el plazo inicial de dos (2) años se constituirá una junta médica en la que participar  la Comisión de Condiciones Laborales, en la cual se determinará la pertinencia que el/la trabajador/a continúe con su tratamiento o sea retirado bajo beneficio jubilatorio. Si se optara por el primer caso el/la trabajador/a percibirá íntegramente sus haberes.

Artículo N  42: Licencias Parentales

Será de aplicación lo establecido en la Ley Provincial N  3358, con las adecuaciones que en cada caso se establezcan.

Artículo N  43: Licencias por nacimiento.

Las licencias por nacimiento para personas gestantes y no gestantes se rigen por las siguientes normas:

a) Duración.

La licencia para la persona gestante es de 150 días corridos con goce íntegro de haberes. La licencia podrá iniciarse al menos 30 días antes de la fecha probable de parto y a solicitud de la persona interesada, según prescripción médica, se puede modificar la fecha de inicio. En todos los casos, la licencia posterior a la fecha del parto debe ser de 90 días corridos, como mínimo.

La licencia para la persona no gestante, cónyuge, conviviente o acompañante es de 60 días corridos con goce íntegro de haberes a partir del día de nacimiento del/la hijo/a o podrá ser usufructuada a partir de la fecha de finalización de la licencia de la persona gestante, no pudiendo ser interrumpida. Puede tener un excedente hasta de 75 días corridos más sin goce de haberes.

A fin de poder usufructuar la licencia prevista en este inciso, quien la solicite deberá actualizar la Declaración Jurada de Cargas Familiares- Anexo II- de la Disposición N  03/16 o la que en el futuro la reemplace consignado en ella a la persona a la cual se le brindará el acompañamiento previsto en la Ley y acreditando mediante la documentación médica correspondiente el nacimiento.

Esta licencia podrá ser usufructuada una sola vez al año.

*Arriba
Trabajo*

*Presencia
W*

X
*Presencia
ATE*

*Presencia
ATE*

*Presencia
ATE*

*Presencia
ATE*







CERTIFICO que es copia fiel
del original que tuvo ante
mí. CONSTE.-

S. Antonio Patrício Pinheiro
Coord. Geral, CENEPARTICULARES
(assinatura)
Ministério do Trabalho



f) En aquellos casos que la persona no gestante, cónyuge, conviviente o acompañante solicite la licencia extra de 30 días corridos con goce íntegro de haberes para ser utilizada en cualquier momento del primer año de vida del/la hijo/a, deberá acreditar la necesidad correspondiente para usufruirla.

Artículo N° 44: Licencia por adopción.

Quien adopte a un/a niño/a o adolescente tendrá derecho a una licencia de 210 días corridos con goce íntegro de haberes. La licencia por adopción debe computarse a partir de la fecha en que la autoridad judicial o administrativa competente notifique el otorgamiento de la guarda con vistas a la futura adopción.

En todos los supuestos, en el caso de adopciones múltiples, se acumulará una licencia de 30 días corridos con goce íntegro de haberes por cada niño/a o adolescente adoptado/a después del primero.

En el caso de adopción de un/a niño/a o adolescente con discapacidad o enfermedad crónica, se debe acumular a los plazos previstos en el presente artículo, una licencia de 180 días corridos con goce íntegro de haberes a la licencia por adopción.

En el caso de que, en la pareja parental, ambos sean trabajadores/as convecionados/as, la licencia por adopción podrán distribuirla según su voluntad, pudiendo ser usufrutuada por uno/a o por los dos en forma simultánea o consecutiva.

El/la co-adoptante que no usufructúe la licencia por adopción tendrá derecho a una licencia de 30 días corridos con goce íntegro de haberes a partir de la notificación del otorgamiento de la guarda con vistas a la adopción. Asimismo, tendrá derecho a una licencia extra con goce íntegro de haberes de 30 días corridos no fraccionables e intransferibles, que podrá usufructuar en cualquier momento dentro del año de notificación del otorgamiento de la guarda con vistas a la futura adopción. Tal opción debe ser informada por ambos adoptantes mediante notificación fehaciente al Área de Recursos Humanos de la jurisdicción donde revistan presupuestariamente.

En el caso de que, en la pareja parental, ambos/as sean trabajadores/as convenionados/as y fallezca el adoptante que se encontraba usufructuando alguna de las licencias por adopción contempladas en este artículo, el/la adoptante superviviente tendrá derecho a gozar del resto de la licencia que le hubiera correspondido al/a fallecido/a, o bien, tendrá derecho a una licencia hasta de 60 días corridos con auge de haberes, lo que resulte mayor.

En todos los casos de fallecimiento de un/a adoptante, la licencia por adopción del/la adoptante superviviente se suspende durante el lapso de la licencia por fallecimiento familiar que, en cada caso corresponda, y se reanuda cuando finalice.

En los casos de adopción, se deben contemplar también los días que el equipo interdisciplinario del Registro Único de Adopción (RUA) estime necesarios para llevar a cabo

~~Amalgams~~

TO THE
WILL


 Felix Bardo
 ATE

2210

41

7/24/00
ATE







CERTIFICO que es copia fiel
del original que tuve ante
mí vista. CONATE.-

Q. Juan Carlos Bona
de la Oficina de Asesoría Jurídica
y Legal
Subsecretaría de Trabajo



estando obligado a facilitar las condiciones en el ámbito laboral para hacer efectivo este derecho.

En el caso de que, en la pareja parental, ambos sean trabajadores/as convenionados/as, sólo uno/a de ellos/as podrá usar la franquicia según su criterio de organización familiar. La opción debe ser notificada de forma fehaciente al área de Recursos Humanos.

Artículo N° 49: Licencia por franquicia para la atención del lactante en guarda legal.

Los/as trabajadores/as a quienes se les haya entregado la guarda de un/a lactante con vistas a su adopción tendrán derecho a la franquicia mencionada en el artículo anterior. Esta se debe otorgar hasta los 2 años de edad del/a lactante.

En el caso de que, en la pareja parental, ambos sean trabajadores/as convenionados/as, solo uno/a de ellos/as podrá usar la franquicia según su criterio de organización familiar. La opción debe ser notificada de forma fehaciente al área de Recursos Humanos.

Artículo N° 50: Licencia por franquicia para el período de adaptación escolar del/a/os/as hijo/a/os/as.

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a obtener permiso dentro del horario de trabajo, cuando sea imprescindible su asistencia a la adaptación escolar de sus hijos/as menores y no fuera posible adaptar su horario a aquella necesidad. Deberán acreditar:

- 1) la condición de padre/madre/tutor del hijo/a en edad de jardín maternal, nivel inicial o escolar.
- 2) La necesidad de asistir al establecimiento educacional en horario de prestación de servicios.

Los permisos los concederá la autoridad de quien dependa el/la trabajador/a, dando conocimiento al Área de recursos humanos de "El Consejo".

Artículo N° 51: Licencia por franquicia por acto escolar del/la hija/o.

Los/as trabajadores/as cuentan con una franquicia horaria de 12 horas anuales con goce íntegro de haberes por acto escolar de hijo/a en los niveles de jardín maternal, preescolar y primario. El órgano competente debe establecer las formas necesarias para probar y justificar las ausencias.

Artículo N° 52: Licencia respecto a identidad de género

En el marco de la Ley 26.743 que reconoce el derecho a la identidad de género de las personas se otorgarán los siguientes permisos especiales:

Handwritten notes:
"AUGUSTO 2023"
"Trabajo"
"Paseo"
"CCE"

Handwritten signatures and stamps:
"X 602613"
"Fabián Prado ATE"
"Jorge Bona ATE"
"Sebastián Gutiérrez"
"M. A. Funes"
"Asesor Jurídico ATE"
"Bona"





CERTIFICO que es copia fiel
del original que tuve ante
mi vista. COMITÉ.-

Comité de Trabajo
de la Subsecretaría de Tránsito y Seguridad Vial
Subsecretaría de Trabajo



- Se otorgará un permiso especial a todo/a trabajador/a para los trámites tendientes al tratamiento de hominización.
- Se otorgará un permiso especial a todo/a trabajador/a para el tratamiento de hominización, conforme prescripción médica.
- Se otorgará una licencia con goce íntegro de haberes según prescripción médica, a todo/a trabajador/a que opte por realizar una cirugía corporal conforme Ley 26.743.

Artículo Nº 53: Licencias especiales

Son de aplicación general las disposiciones comunes al Capítulo VI- licencias del EPCAPP (artículos 85º al 108º) o la norma que lo reemplacé en el futuro y el articulado específico que se detalla a continuación para cada uno de los tipos de licencias.

Se destaca la injerencia de la Comisión de Condiciones Laborales para aquellas situaciones no descriptas con especificidad.

Artículo Nº 54: Asuntos familiares

a- Matrimonio

Corresponden diez, (10) hábiles y será acordada para la fecha fijada por el peticionante y deberá ser usufructuada -salvo justificados motivos- inmediatamente después de contraído el enlace, con un máximo de trescientos sesenta y cinco (365) días corridos después del mismo. Estas salvedades pueden devenir de razones de servicios, motivos particulares atendibles y disponibilidad hotelera en el Instituto de Seguridad Social del Neuquén (ISSN). 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/as y este beneficio podrá ser gozado únicamente el mismo día del enlace.

b- Fallecimiento de familiar

Corresponderán cinco (5) días hábiles por cónyuge o concubino/a, parientes consanguíneos de primer grado (Madre -Padre -Hijos) y hermanos. En caso de fallecimiento de más parientes, afines de primer grado consanguíneos y afines de segundo grado (Abuelo/a-Primos/as-Tíos/as- Suegro/a) le corresponderán dos (2) días hábiles.

En caso que el agente fuera responsable o co-responsable con el difunto, de hijos menores de edad, le serán concedidos treinta (30) días corridos de licencia a contar a partir del plazo antes estipulado por fallecimiento de familiar y contrapresentación del correspondiente certificado.

Mano
Abuelo/a
Trafico

Tafes
CPA

Mano
Mano
Mano

Tafes
Mano
Mano

Mano
Mano
Mano

Mano
Mano
Mano

Mano
Mano
Mano





CERTIFICO que es copia fiel
del original que tuvo ante
mí vista. CONTE.-

Clotilde Regina Cortés
D.N.I. 10.123.456
Subsecretaría de Trabajo



En caso de que el/la trabajador/a deba desplazarse a más de 400 kilómetros por esta circunstancia, se le otorgará de modo excepcional días de viaje según lo establecido en el presente título, contra presentación del certificado de defunción, sin que esto afecte a los días de viaje correspondiente a la licencia anual ordinaria

c- Atención de Familiar enfermo

Por atención de un miembro enfermo del grupo familiar, hasta veinte (20) días continuos o discontinuos por año calendario. La misma se hará extensiva a familiares cercanos (padre/hermanos) no convivientes, previa acreditación de la enfermedad y comprobación de la necesidad de la presencia del/la trabajador/a por parte del área de Medicina Laboral del "Consejo". En todos los casos, el/la trabajador/a comprobará con certificado médico la circunstancia, sin perjuicio del derecho del "Consejo" a controlar la evolución del caso.

En caso de enfermedad crónica, grave o con un alto nivel de postración, el/la trabajador/a gozará de hasta 90 días hábiles consecutivos o discontinuos de licencia para cubrir las necesidades del enfermo, previa presentación de certificado médico extendido por médico de la especialidad correspondiente.

La modalidad a adoptar para esta licencia será establecida por la máxima autoridad del Consejo, con la asistencia de la Comisión de Condiciones Laborales y la anuencia del/la trabajador/a.

La presente licencia propenderá a mantener -en la medida de lo posible- el vínculo laboral del/la Trabajador/a y "El Consejo".

d- Permisos especiales: Acompañamiento familiar:

Para los casos en que el/la trabajador/a tenga a cargo un familiar con discapacidad o que esté cursando una enfermedad crónica o grave, que implique tratamientos prolongados y/o rehabilitación especial, el/la trabajador/a podrá hacer uso de permisos especiales, debiendo acreditar fehacientemente la necesidad del acompañamiento con certificado médico correspondiente.

e- Licencia para asistir a turnos médicos.

Se otorgará un (1) día al mes para asistir o acompañar a hijos a turnos médicos, al/la trabajador/a que cumplan sus funciones en el área rural o comisiones de fomento que no cuenten con atención diaria y permanente de profesionales de la salud. Deberá informar con hasta un (1) día de anticipación a la dirección del establecimiento y presentar constancia de asistencia firmada por el profesional que lo atendió.

f- Licencia por mudanza.

Se concederán 2 días corridos de permisos al trabajador/a que tenga que mudarse de vivienda dentro o fuera de la provincia. Este permiso deberá ser solicitado por el trabajador

*Autenticado
Trabajo*

*Permisos
ATE*

[Firma]

[Firma]

[Firma]

[Firma]

[Firma]









CERTIFICO que es copia fiel
del original que tuve ante
mí vista. CONSTE.-

Dr. Carlos Rodríguez
Dr. Carlos Rodríguez
Subsecretario de Trabajo



trabajadores/as que ejerzan funciones de Entrenadores, Directores Técnicos, Jueces, Árbitros y Jurados.

b) De larga duración

Durante la vigencia del beneficio previsto en el artículo 84 de EPCAPP o la norma que lo reemplace en el futuro, el trabajador no deberá percibir otro ingreso por esta representación salvo las compensaciones por gastos incurridos. La percepción de otro ingreso dejará sin efecto la licencia especial con goce de haberes, sin perjuicio de la continuidad de la misma -a criterio de "El Consejo"- hasta completar el período acordado, pero sin goce de haberes.

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

"El Consejo" podrá ampliar esta licencia especial hasta un máximo de dos (2) años, a los/as trabajadores/as que por probadas razones de interés organizacional en el cometido a cumplir actúen representando a "El Consejo" en el país o en el exterior.

Artículo Nº 58: Asuntos particulares

Fuera de los casos de licencia contemplados expresamente se justificaran excepcionalmente las inasistencias de/la trabajador/a 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.

CAPÍTULO 6: LICENCIAS SIN GOCE DE HABERES

Artículo Nº 59: Consideraciones generales

Para hacer uso de las licencias que se detallan a continuación, el/la trabajador/a debe tener una antigüedad mínima de seis (6) meses en "El Consejo":

- a) para realizar actividades culturales, científicas o deportivas
- b) por razones particulares

Si durante el período de licencia se comprobará la desaparición de las causales invocadas, se dejará sin efecto la licencia, debiendo el/la trabajador/a reincorporarse a sus tareas en el término de cinco (5) días corridos de ser notificado.

[Handwritten signatures and notes in the bottom section of the page, including names like 'Sebastián', 'Fuentes', and '48 ATE'.]





CERTIFICO que es copia fiel del original que tuve ante mí vista. CONSTE.-

Carolina Rodríguez
Instituto, Relaciones Institucionales
y Asesoría
Subsecretaría de Trabajo



Artículo N° 60: Para realizar actividades culturales, científicas o deportivas (sin auspicio oficial)

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

Artículo N° 61: Por asuntos particulares especiales

En el transcurso de cada decenio el/la trabajador/a podrá usufructuar de licencia, sin remuneración por el término de un año fraccionable en dos (2) periodos. El término de licencia no utilizado en un decenio no puede ser acumulado a los decenios subsiguientes. Para tener derecho a esta licencia en distintos decenios deberá transcurrir un plazo mínimo de dos (2) años entre la terminación de una y la iniciación de otra. Se podrá conceder licencia sin remuneración, en caso de fuerza mayor o graves asuntos de familia, debidamente comprobados, por términos que no excedan de tres (3) meses.

CAPÍTULO 7: LICENCIA PARA DESEMPEÑAR CARGOS ELECTIVOS O DE REPRESENTACIÓN POLÍTICA O GREMIAL DEL ORDEN NACIONAL PROVINCIAL MUNICIPAL.

Artículo N° 62: Consideraciones generales

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

- Para ocupar cargos electivos o de representación política.
- Para ocupar cargos electivos o de representación gremial.

Artículo N° 63: Para ocupar cargos electivos o de representación política.

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

[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page, including names like 'P. P. P.', 'F. P. P.', and 'A. P. P.']







CERTIFICO que es copia fiel
del original que tuve ante
mi vista. CONSTE.-

Dr. Carlos Roberto Parra
Dr. Carlos Roberto Parra
Dr. Carlos Roberto Parra
Dr. Carlos Roberto Parra
Dr. Carlos Roberto Parra



Traslados del Personal. Indemnizaciones.

Artículo Nº 66: Condiciones para el derecho a la indemnización

El/la trabajador/a incluido en este Convenio Colectivo de Trabajo tiene derecho a la indemnización por traslado prevista en el artículo 47 inc. a) del EPCAPP, siempre que el desarraigo se produzca por alguna de las siguientes causales:

- a) Por ser designado ganador de un puesto por Concurso y/o Promoción, en ambos casos de carácter interno.
- b) Por ser reubicado por iniciativa de "El Consejo" por estrictas y fundadas razones de servicio y en un todo de acuerdo con el/la trabajador/a.

Artículo Nº 67: Determinación de la indemnización

La indemnización por traslado estará conformada por:

- a) Dos montos brutos del haber mensual correspondiente al cargo o función de destino, incluidos todos los ítems remunerativos.
- b) El valor del pasaje por transporte terrestre, entre origen y destino, para el/la trabajador/la y su grupo co-habitante.
- c) El valor promedio en la plaza de una mudanza tipo entre el lugar de origen y el de destino.
- d) Cinco (5) días hábiles de licencia por traslado para la reubicación de su grupo familiar, a solicitud del/la trabajador/a.

Artículo Nº 68: Provisión de vivienda

La provisión de vivienda por parte de "El Consejo" y los gastos mensuales de los servicios correspondientes a las mismas, estará sujeta al Régimen de Provisión de Vivienda que será establecido por "El Consejo".

CAPÍTULO 9: CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO

Artículo Nº 69: Higiene y seguridad

"El Consejo" propenderá al desarrollo y mantenimiento de Condiciones y Medio Ambiente de trabajo tendientes a la prevención de todo hecho o circunstancia que pueda afectar la salud física y/o mental de los/as trabajadores/as.

Handwritten signatures and notes at the bottom of the page, including names like "Talar", "Figueroa", "ATE", and "51".





CERTIFICO que es copia fiel
del original que tuve ante
mi vista. CONSTE.-

Dr. Carlos Raúl Barón
Intendente del Departamento de
Seguridad y Salud Ocupacional
Subsecretaría de Trabajo



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

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

Por su parte, los/as trabajadores/as están obligados a cumplir con las normas y procedimientos de Seguridad y con las recomendaciones que se le formulen referentes a las obligaciones de uso, conservación y cuidado del equipo de protección personal, así como de las maquinarias y equipos, las operaciones y los procesos de trabajo. De igual modo, asumen la responsabilidad de cuidar los avisos y carteles que indiquen medidas de Higiene y Seguridad, observando sus prescripciones.

Comunicar a sus autoridades cualquier hecho de riesgo relacionado con su puesto de trabajo y/o lugar.

Artículo N° 70: Agua potable - instalaciones sanitarias

"El Consejo" asegurará el suministro de agua potable, apta para el consumo humano, en forma permanente. En los lugares de trabajo donde sea necesario contrarrestar los efectos del calor, se proveerá agua fresca refrigerada y de ser necesario, con intervención de un profesional médico, pastilleros conteniendo tabletas de dextrosa y sal.

Asimismo, proveerá, en los puntos de concentración del personal, instalaciones sanitarias adecuadas y con ventilación, en cantidad suficiente y en lugares apropiados, con piso y superficie de fácil limpieza.

Será responsabilidad de "El Consejo" el mantenimiento de todas las instalaciones en condiciones satisfactorias de higiene y utilización. La limpieza y desinfección se efectuará diariamente.







CERTIFICO que es copia fiel
del original que tuve ante
mi vista. CONSTE.-

Subsecretaria de Trabajo



Artículo N° 72: Situaciones especiales

Los casos no previstos en este articulado, así como las controversias que pudieran suscitarse serán resueltos en la Comisión de Relaciones Laborales, en el marco de las Leyes Nacionales N° 19587 y 24557, y Resoluciones de la Superintendencia de Riesgos de Trabajo.

Artículo N° 73: Capacitación

"El Consejo" asignará los recursos necesarios para brindar capacitación permanente a los/as trabajadores/as, siguiendo las pautas establecidas en el presente Convenio.

CAPÍTULO 10: SERVICIOS MÉDICOS Y ASISTENCIALES

Artículo Nº 74: Red médico – asistencial

"El Consejo" desarrollará y pondrá en práctica una Red Médico-Asistencial, dentro del Área de Seguridad, Salud Ocupacional, Igualdad de Oportunidad y de Trato (o el nombre que reciba el área en un futuro) con el objeto de disponer de la organización necesaria para brindar una adecuada prevención, control y seguimiento de la salud del/la trabajador/a en cumplimiento de las normas legales que rigen la materia y de las disposiciones y procedimientos fijados por "El Consejo".

Contará con un médico especialista en Medicina Laboral y un equipo de profesionales de planta o contratados Ad-Hoc para la prestación de los servicios requeridos.

Se asegurará el servicio de ambulancias convenientemente equipadas para el traslado del accidentado a los centros de atención médica. El servicio podrá ser propio, de la A.R.T., del Sistema de Salud de la Provincia, o en su defecto, contratado a terceros debidamente habilitados.

"El Consejo", o quien éste determine proveerá de botiquines de primeros auxilios en los lugares de trabajo, dotados de los elementos que permitan la atención inmediata en caso de accidentes. El contenido de los botiquines será determinado por el área de Seguridad, Salud Ocupacional, Igualdad de Oportunidades y de Trato (o el nombre que reciba el área en un futuro) de "El Consejo", atendiendo a la naturaleza de las tareas a realizar y el lugar de trabajo.

54











CERTIFICO que es copia fiel del original que tuve ante mí vista. CONSTE.

Comodoro Rivadavia, 05 de diciembre de 2023
Secretaría de Trabajo



servicio, se dejará sin efecto la designación, persistiendo el derecho a percibir los haberes por los días efectivamente laborados.

Los reemplazos temporarios que tengan seis (6) meses de antigüedad en "El Consejo" y una continuidad laboral en el periodo de vacaciones, gozaran del derecho al descanso anual o vacaciones proporcional al tiempo trabajado y a percibir la retribución por vacaciones y días de viaje.

Queda establecido que únicamente podrá haber reemplazo temporario de reemplazo temporario, en ocasión de licencias por maternidad (hasta la finalización de los días establecidos, sin prórroga alguna); embarazo de riesgo y ante situaciones de violencia enmarcadas en la Ley 2785 y 2786 hasta el alta del titular del cargo.

La figura de reemplazo temporario será utilizada cuando la ausencia del titular del cargo justifique una licencia igual o superior a diez (10) días corridos.

La Comisión de Relaciones Laborales será responsable del llamado a suplencia en los casos que corresponda con autorización de "El Consejo".

No se podrá recurrir al listado de reemplazos temporarios en situaciones de conflictos colectivos.

RÉGIMEN DE LICENCIAS PARA EL PERSONAL REEMPLAZO TEMPORARIO:

El Trabajador/a de reemplazo temporario de auxiliar de servicio u operativo gozará de un total de 20 días hábiles por año calendario de licencia con goce de haberes, de acuerdo al siguiente detalle:

-Asuntos particulares

-Asuntos familiares: Fallecimiento de Familiar y atención de familiar enfermo.

-Tratamiento de salud de corta duración

Para poder acceder a las mismas, se requiere de una antigüedad de seis (6) meses o 180 días en "El Consejo" de manera continua o discontinua por año calendario, pudiendo acceder a este beneficio de acuerdo al ciclo lectivo que corresponda en cada caso.

Artículo Nº 81: Listado de relevo por horas suplementarias

Con la finalidad de cubrir ausencias del personal dependiente de "El Consejo", que presten función en los agrupamientos auxiliar de servicio (UX) u operativo (OP), se creará en un todo de acuerdo con las condiciones detalladas a continuación, un listado de relevo:

Existirá un listado de relevo para cada una de las localidades de la provincia.

- La confección del listado de los relevos será responsabilidad de cada Distrito Educativo

[Handwritten signatures and notes on the left margin]

[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page, including names like 'Florencia', 'ATE', '58', and '22']







CERTIFICO que es copia fiel
del original que tuve ante
mi vista. CONSTE.-


 O. *Antonio* *Antonio* *Antonio*
 Via *Antonio* *Antonio* *Antonio*
Antonio *Antonio* *Antonio*
Antonio *Antonio* *Antonio*



Artículo N° 83: Guardias en establecimientos educativos.

Se establecerán guardias en todos los establecimientos de la provincia a fin de garantizar el funcionamiento de los mismos durante el periodo comprendido entre la finalización del ciclo lectivo y el inicio de las clases de acuerdo al Calendario Escolar Situado (CES) o a la norma legal que en un futuro lo reemplace.

Las guardias se establecerán con un (1) auxiliar por turno.

Para el cumplimiento efectivo de las mismas se deberá conformar en conjunto con lo establecido en el Título II del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

22
Dentiguro &
ATE

Autism
ATE

John P. ...
ATK

ATC

Q. 20
Festoon
F. nica

9
Tessie
Wheeler

Chirale





CERTIFICO que es copia fiel
del original que tuve ante
mi vista. CONSTE.-

Dr. María Silvina Rocco
Int. Leg. y Asesor. Jurídicas
y Legales
Secretaría de Trabajo



TÍTULO III

ESCALAFÓN, REMUNERACIONES

CAPÍTULO 1: ESCALAFÓN ÚNICO, FUNCIONAL Y MÓVIL

Artículo Nº 84: Categorización del personal.

Los trabajadores de "El Consejo" comprendidos en este Convenio Colectivo de Trabajo estarán encuadrados dentro de algunos de los agrupamientos y niveles del Escalafón Único, Funcional y Móvil que se presenta en este Capítulo.

Para cada categoría escalafonaria: (Agrupamiento y Nivel) corresponde una remuneración básica de conformidad con la estructura salarial básica, que se presenta en el Capítulo 3 de este Título.

Dicha remuneración básica se incrementa con las bonificaciones y adicionales que en cada caso correspondan al trabajador/a, conforme a lo establecido en el Capítulo 4 de este título.

Artículo Nº 85: Definiciones básicas del Escalafón.

Establécense las siguientes definiciones básicas (glosario) referidas al Escalafón Único, Funcional y Móvil, el que tendrá la conformación de una "tabla de doble entrada" - Agrupamiento y Nivel - Conceptos que se detallan a continuación.

Artículo Nº 86: Agrupamiento.

Es la clasificación por tipo de actividad y función y que en este Convenio Colectivo de Trabajo se definen como: Profesional (PF), Técnico (TC), Administrativo (AD), Auxiliar de Servicios (UX) y Operativo (OP).

Nivel: Es la clasificación por la complejidad y responsabilidad en las tareas dentro del respectivo agrupamiento.

La descripción específica de funciones y tareas de cada puesto, se establecerán por Resolución de "El Consejo" con acuerdo de "Los Sindicatos".

Handwritten notes and signatures:

- Left margin: "AVISO: Análisis de Trabajo" (written vertically), "CPW", "86/2023", and several signatures.
- Bottom: Multiple signatures and stamps, including "ATE", "61", and "ATE".







CERTIFICO que es copia fiel
del original que tuvo ante
mí vista. CONSTE.-

Ordenada por el Sr. Jefe
de la Oficina de Personal y
Subsecretaría de Trabajo



Los distintos niveles integrantes de un agrupamiento representan el "Plan de Carrera" dentro del mismo, pero no reflejan equivalencia o concordancia escalafonaria con encuadres de otros agrupamientos.

Artículo N° 88: Encuadramiento por agrupamiento y niveles

PF – Profesional

Nivel 1

Trabajador título universitario o estudio superior de cuatro (4) o más años, afín a la función o tarea. Cumple dentro de "El Consejo" la etapa inicial de su formación.

Nivel 2

Trabajador con un mínimo de tres (3) años de antigüedad en el nivel 1 (profesional) con capacitación acreditada en la especialidad y conocimiento de las herramientas técnicas de su función. Realiza tareas inherentes a su función en forma independiente.

Nivel 3

Trabajador con un mínimo de cuatro (4) años de antigüedad en el nivel 2 (profesional) y con un mínimo de seis (6) años de experiencia en el ejercicio de la actividad técnica en "El Consejo". Posee amplia experiencia en herramientas, tareas, técnicas y/o metodologías propias de la especialidad, así como de las normas y sistemas de gestión relacionados a su actividad. Asiste al personal menos experimentado y a otros sectores de "El Consejo".

Nivel 4

Trabajador con un mínimo de cuatro (4) cinco de antigüedad en el nivel 3 (profesional) y con un mínimo de diez (10) años de experiencia en el ejercicio de la actividad técnica en "El Consejo". Deberá planificar, organizar y coordinar tareas en el área de su incumbencia laboral, acorde con el nivel profesional y responsabilidades inherentes. Posee la autoridad probada en materia de áreas esenciales del "El Consejo". Domina todas las tareas, técnicas y metodología de la especialidad. Asiste al personal menos experimentado y a otros sectores de "El Consejo".

Nivel 5

Trabajador con un mínimo de cinco (5) años de antigüedad en el nivel 4 con un mínimo de diez (10) años de experiencia en el ejercicio de la actividad profesional en "El Consejo". Deberá planificar, organizar y coordinar tareas en el área de su incumbencia laboral, acorde con el nivel profesional y responsabilidades inherentes. Se requiere capacidad de conducción de proyectos, investigación y planeamiento.

Handwritten signature: María José Torres

Handwritten signature: Mariana Torres

Handwritten signature: Mariana Torres

Handwritten signature: Mariana Torres

Handwritten signature: Mariana Torres

Handwritten signature: Mariana Torres

Handwritten signature: Mariana Torres

Handwritten signature: Mariana Torres

Handwritten signature: Mariana Torres

Handwritten signature: Mariana Torres





CERTIFICO que es copia fiel
del original que tuve ante
mí vista. CONSTE.-

Ordinaria Técnica, Oritia,
Díaz, M. C. (Licenciada en Ciencias
y Letras)
Subsecretaría de Trabajo



TC - Técnico

Nivel 1

Trabajador con título secundario de técnico, título terciario, o título universitario de carrera de pregrado de dos (2) o más años de duración, y /o certificaciones nacionales o internacionales afines a la función o tarea en "El Consejo", todos ellos de validez oficial. Cumple dentro de "El Consejo" la etapa inicial de su formación. Se incluye en este nivel al trabajador especializado en tecnologías específicas del Consejo".

Nivel 2

Trabajador con un mínimo de tres (3) años de antigüedad en el nivel 1 (técnico), con capacitación acreditada en la especialidad y conocimiento de las herramientas técnicas de su función. Realiza tareas inherentes a su función en forma independiente.

Nivel 3

Trabajador con un mínimo de cuatro (4) años de antigüedad en el nivel 2 (técnico) y con un mínimo de seis (6) años de experiencia en el ejercicio de la actividad técnica en "El Consejo". Con capacitación acreditada en la especialidad y amplios conocimientos de las herramientas técnicas de su función, así como de las normas y sistemas de gestión relacionados a su actividad y sector. Asiste al personal menos experimentado

Nivel 4

Trabajador con un mínimo de cuatro (4) años de antigüedad en el nivel 3 (técnico) y con un mínimo de diez (10) años de experiencia en el ejercicio de la actividad técnica en "El Consejo". Muy experimentado en la especialidad y con pleno conocimiento de las herramientas técnicas de su función, así como las normas y sistemas de gestión relacionado a su actividad y área. Asiste al personal menos experimentado y a otros sectores de "El Consejo".

Nivel 5

Trabajador con un mínimo de cinco (5) años de antigüedad en el nivel 4 y con un mínimo de diez (10) años de experiencia en el ejercicio de la actividad técnica en "El Consejo". Muy experimentado en la especialidad y con pleno conocimiento de las herramientas técnicas de su función, así como las normas y sistemas de gestión relacionado a su actividad y área. Asiste al personal menos experimentado y a otros sectores de "El Consejo".

AD - Administrativo

Nivel 1

Handwritten signatures and notes:
A. V. M. P. R. S.
T. P. S.
F. S. S.
F. S. S.

Handwritten signatures and notes:
X. G. S.
F. S. S.
F. S. S.

Handwritten signatures and notes:
F. S. S.
F. S. S.
F. S. S.

Handwritten signatures and notes:
F. S. S.
F. S. S.
F. S. S.





CERTIFICO que es copia fiel
del original que tuve ante
mí vista. CONSTE.-

Dr. Carlos Daniel Peña
Licenciado en Ciencias Jurídicas
y Sociales
Subsecretaría de Trabajo



Trabajador con estudios secundarios completos y nociones básicas de tareas administrativas, que realiza trabajos de apoyo o que no requieren habilidad específica.

Nivel 2

Trabajador con un mínimo de cuatro (4) años de antigüedad en el nivel 1 (administrativo), con estudios secundarios completos y conocimientos básicos de los procedimientos administrativos. Con conocimientos de herramientas informáticas administrativas y que puede realizar todas las tareas de su sector.

Nivel 3

Trabajador con un mínimo de cuatro (4) años de antigüedad en el nivel 2 (administrativo). Con estudios secundarios completos y amplios conocimientos de los procedimientos administrativos y utilización de herramientas informáticas administrativas, que pueden realizar todas las tareas de su área. Asiste al personal menos experimentado.

Nivel 4

Trabajador con un mínimo de cuatro (4) años de antigüedad en el nivel 3 (administrativo). Con estudios secundarios completos y sólidos conocimientos de los procedimientos administrativos, de las normas que rigen la actividad y de los programas informáticos específicos (incluido uso y operación), que realiza y coordina trabajos de su especialidad y/o área, solucionando cualquier dificultad relativa a la misma. Asiste al personal menos experimentado. Asiste a otros sectores de "El Consejo".

Nivel 5

Trabajador con un mínimo de cuatro (4) años de antigüedad en el nivel 4 (administrativo) con estudios secundarios completos y con acreditada experiencia. Evaluación de desempeño igual o superior a 70/100 puntos en el último periodo evaluado.

UX – Auxiliar de Servicio

Nivel 1

Trabajador con estudios primarios completos y conocimientos prácticos de la tarea a realizar, que realiza tareas de limpieza general y de portería, apoyo de cocina, cocinero, mantenimiento, jardinería, refrigerio, reparaciones y lavandería.

Nivel 2

Trabajador con un mínimo de cuatro (4) años de antigüedad en el nivel 1 (auxiliar de servicio) con estudios primarios completos y conocimientos prácticos de la tarea a realizar. Que realiza tareas de limpieza y de portería, apoyo de cocina, mantenimiento, jardinería, refrigerio, reparaciones y lavandería.

Nivel 3

Handwritten signatures and notes at the bottom of the page, including "AVILA", "TASSY", "CRO", "Fuentes", "ATE", "JUNIGA", and "ARONAL".













CERTIFICO que es copia fiel
del original que tuve ante
mi vista. CONSTE.-

El Sr. Juan Pablo
De La Cruz, en su calidad de
Secretario de Trabajo



CAPÍTULO 4 ESTRUCTURA SALARIAL BÁSICA

Artículo Nº 94: Estructura Salarial Básica

AGRUPAMIENTO								
Profesional	PF5	PF4	PF3	PF2	PF1			
Técnico		TC5	TC4	TC3	TC2	TC1		
Administrativo			AD5	AD4	AD3	AD2	AD1	
Aux. de servicio				UX5	UX4	UX3	UX2	UX1
Operativo				OP5	OP4	OP3	OP2	OP1
Relación Salarial	2.92	2.70	2.42	2.14	1.85	1.57	1.28	1.00

CAPÍTULO 5 BONIFICACIONES Y ADICIONALES

Artículo Nº 95: Consideraciones generales

Las bonificaciones y adicionales que se detallan en este Capítulo serán percibidas por todo el personal incluido en este Convenio Colectivo de Trabajo, salvo para aquellos que estén ocupando cargos de conducción, para los cuales será de aplicación lo establecido en este Título.

El valor de las bonificaciones se calculará de acuerdo a un porcentaje establecido en cada caso.

Artículo Nº 96: Bonificaciones Remunerativas y bonificables

Se incluyen en esta cláusula todas las remuneraciones suplementarias al salario básico que reúne el carácter general de remunerativas y bonificable que integran la base de cálculo de:

Zona desfavorable e inhóspita

Sueldo anual complementario

[Handwritten signatures and notes are present in this section, including "Trabajo", "Zona desfavorable e inhóspita", "Sueldo anual complementario", and various initials and dates.]









CERTIFICO que es copia fiel
del original que tuve ante
mí vista. CONSTE.-

Dr. Carlos Roberto Basso
Dr. Gral. Francisco J. Hernández
y
Subsecretaría de Trabajo



7) Títulos secundarios correspondiente al ciclo básico y títulos o certificados de capacitación con planes de estudios no inferiores a tres (3) años, se aplicará el diez por ciento (10%) del salario básico de la categoría del trabajador.

8) Certificados de estudios pos primarios extendidos por organismos gubernamentales, privados supervisados oficialmente con duración no inferior a tres (3) meses y/o doscientas (200) horas, se aplicará, siete con cincuenta centésimo por ciento (7.5%) del salario básico de la categoría del trabajador.

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

Artículo N.º 102: Quebranto de caja.

Todo trabajador que cumpla funciones en dependencias que se manejan sumas de dinero en efectivo o cheques percibirá una bonificación mensual remunerativa y bonificable por quebranto de caja del diez por ciento (10%) del salario básico del máximo nivel del agrupamiento administrativo. (AD5).

Artículo N.º 103: Bonificación firmante en Dirección de títulos y equivalencias

Todo trabajador que cumpla funciones dependiendo de la Dirección de Títulos y Equivalencias, o quien la reemplace en el futuro, independientemente de la denominación, de "El Consejo", considerado como personal especializado con responsabilidad de refrendar documentación, que cuenten con la firma registrada en el Ministerio del Interior, Tribunal Superior de Justicia del Neuquén, y Universidades; que opere con normativas legales dentro del sistema educativo Nacional, Provincial y Convenios Internacionales, con asesoramiento a instituciones del sistema educativo de la Provincia del Neuquén, y a las entidades que incorporan sus planes de estudio a la enseñanza oficial; con la facultad de autenticar y legalizar y registrar y certificar documentación que es trasladada dentro del sistema educativo de la Provincia, fuera de esta y del país, percibirá una bonificación mensual remunerativa y bonificable inherente a tal responsabilidad del diez por ciento (10%) del salario básico del máximo nivel agrupamiento Administrativo, (AD5)

Artículo N.º 104: Bonificación por prestación de servicios en escuelas especiales

Los trabajadores auxiliares de servicios, choferes y guardas que cumplen funciones efectivas en establecimientos educativos con niños con necesidades especiales (Escuelas Especiales) percibirán una bonificación mensual remunerativa y bonificable inherente a tal responsabilidad de diez por ciento (10%) del salario básico del máximo nivel del agrupamiento operativo (OP5)

Handwritten notes:
Tosca
Viviana
Viviana

Handwritten signature: bonif

Handwritten signature: Basso

Handwritten signature: F. J. Hernández

Handwritten signature: F. J. Hernández

Handwritten signature: F. J. Hernández

Handwritten signature: F. J. Hernández







CERTIFICO que es copia fiel
del original que tuvo ante
mí. CONSTE -

Chimarra, Patricia Elena
D.N. 30.418.496 - Argentina
Subsecretaría de Trabajo



Al monto determinado para la retribución por vacaciones se le adicionará las bonificaciones por zona desfavorable e inhóspita.

Artículo N.º 109: Extinción de la relación laboral:

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

Artículo N.º 110: Promoción horizontal

Es la compensación salarial del trabajador por su desempeño en el mismo nivel, se mide por tramos (periodo de dos (2) años) y cada tramo representa el cuatro por ciento (4%) del salario básico que le corresponde al trabajador de acuerdo a su encuadramiento en la estructura salarial básica definida en el Capítulo 2 de este Título.

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

Artículo N.º 111: Actividad Específica del Consejo

Todos los trabajadores conveniados, que en forma normal, habitual y permanente desarrollan tareas en el ámbito de "El Consejo", percibirán una bonificación para todos los niveles del escalafón, calculada sobre el máximo nivel de cada agrupamiento, de carácter remunerativo y sólo bonificable por zona, de acuerdo al siguiente detalle:

Categoría Porcentaje

PF5-----75%

PF4-----75%

PF3-----75%

PF2-----75%

PF1-----75%

TCS-----75%

TC4-----75%

TC3-----75%

TC2-----75%

TC1-----75%

*Testeado
CEN*

*Aula
Trabajo*

6030022

6030022

*6030022
ATC*

*6030022
ATC*

*6030022
ATC*

*6030022
ATC*





CERTIFICO que es copia fiel
del original que tuve ante
mí vista. CONSTE.-

Oscar Roberto Doris
Declaro haber verificado
la autenticidad de la copia
del original que se me
presentó.



Artículo N° 113: Zona desfavorable y/o inhóspita

Se da aplicación lo establecido por el Gobierno Provincial para todo el personal de la Administración Pública Provincial.

Artículo 114: Adicional Zona Geográfica e inhóspita

Se da aplicación lo establecido por el Gobierno Provincial para todo el personal de la Administración Pública Provincial.

Artículo 115°: Adicionales No Remunerativos

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

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

Artículo N° 116: Asignaciones Familiares

Serán de aplicación, las Leyes Provinciales que regulan la materia.

Artículo N° 117: Refrigerio

"El Consejo" prestará el servicio de refrigerio a todos los trabajadores comprendidos en este Convenio Colectivo de Trabajo, quienes cuentan con media hora para hacer uso de él.

"El Consejo" podrá hacer uso de la opción de no prestar el servicio, y en compensación bonificar a cada trabajador con el diez por ciento (10%) del básico de la categoría OPS.

Artículo 118°: Sueldo Anual Complementario

Serán de aplicación las Leyes Provinciales que regulan la materia.

Artículo 119° Aportes y contribuciones

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

A tales efectos será de aplicación lo dispuesto por el Gobierno Provincial para la Administración Pública Provincial.

[Handwritten signature]
Miguel Ángel
Castaño
ATE

[Handwritten signature]
González
ATE

[Handwritten signature]
Wade
ATE

[Handwritten signature]
Sebastián
Fuentes
ATE

[Handwritten signature]
González
ATE





CERTIFICO que es copia fiel
del original que tuve ante
mis vista. CONSTE.-

Comodoro Juan Carlos
Trujillo, Secretario General de
Trabajo
Subsecretaría de Trabajo



CAPÍTULO 6 CARGOS DE CONDUCCIÓN

El personal jerárquico comprende a los trabajadores que se desempeñen en los distintos puestos de conducción orgánicos convenionados de la estructura del "El Consejo".

Este grupo de trabajadores constituye el sector de apoyo a los puestos de conducción superior excluidos taxativamente en este Convenio Colectivo de Trabajo.

A los efectos de este Convenio Colectivo de Trabajo se considera personal jerárquico a los agentes que ocupen puestos de conducción en las direcciones, jefaturas de departamento y división; cuyas funciones se desarrollan con un mínimo de unidades organizativas/trabajadores, según el siguiente detalle:

- a) **Dirección:** Mínimo de dos jefaturas de departamento efectivas dependientes de la misma
- b) **Departamento:** Mínimo de tres divisiones efectivas dependientes de la misma.
- c) **División:** mínimo: 10 empleados con efectiva dependencia

Artículo Nº 120: Responsabilidades y derechos.

Ocupar un cargo de conducción implica en forma específica asumir el rol y las responsabilidades jerárquicas- funcionales que le asigne "El Consejo" y brindar a la tarea una dedicación especializada y disponibilidad horaria, desarrollando su jornada laboral de lunes a viernes con una duración de ocho (8) horas diarias, la cual podrá prolongarse a días no laborables, a fin de cumplir los compromisos asumidos por "El Consejo", en las funciones que le competen.

Artículo Nº 121: Régimen Aplicable

Es de aplicación el "Régimen de concursos" (elaborado conforme a las pautas contenidas en el anexo I de este convenio) establecido por "El Consejo" y las disposiciones que aquí se establezcan.

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

Artículo Nº 122: Carácter de los cargos de conducción

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

Titular: cuando haya sido realizado por concurso en los términos del presente Convenio Colectivo de Trabajo y mientras dure la vigencia del cargo.

Subrogante: cuando sea necesaria la cobertura de un puesto de trabajo por ausencia del titular, por alguna de las licencias previstas en el Capítulo de licencias. El subrogante no adquirirá derecho a la titularidad del puesto que subrogue ni para ser promovido al mismo.

Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page, including names like "Comodoro Juan Carlos Trujillo" and "Secretaría de Trabajo".







CERTIFICO que es copia fiel
del original que tuve ante
mi vista. CONSTE.-

O. G. P. 100
 Dr. G. P. 100
 Subsecretaria de Tránsito



AD5	80%
AD4	80%
AD3	80%
AD2	80%
AD1	80%
UX5	85%
UX4	85%
UX3	85%
UX2	85%
UX1	85%
OP5	85%
OP4	85%
OP3	85%
OP2	85%
OP1	85%

Artículo Nº 112: Bonificación por Jubilación

Todo trabajador que preste servicios en dependencias de "El consejo", incluyendo a los/as trabajadores/as de escuelas públicas de gestión privada, que accedan a la jubilación, percibirá una compensación especial según la siguiente escala:

Si la antigüedad efectiva en "El Consejo", fuera igual o mayor a diez (10) años y menor a veinte (20) años, la compensación será equivalente a dos (2) remuneraciones mensuales.

Si la antigüedad efectiva en "El Consejo", fuera igual o mayor a veinte (20) años, y menor a treinta (30) años, la compensación será equivalente a tres (3) remuneraciones mensuales.

Si la antigüedad efectiva en "El Consejo", fuera igual a mayor a treinta (30) años, la compensación será equivalente a cuatro (4) remuneraciones mensuales.

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

~~Autos Autos~~
~~Trabajo~~
~~Trabajo~~
~~Chico~~

acogerse a la jubilación ordinaria.







CERTIFICO que es copia fiel
del original que tuve ante
mi vista. CONSTE.-

En la ciudad de Neuquén, a los 05 días del mes de Diciembre del 2023.
Firma: [Firma manuscrita]
Secretario de Trabajo



TÍTULO IV

CAPÍTULO 1: DISPOSICIONES ESPECIALES:

Cláusulas Especiales:

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

Artículo Nº 128 – Personal de “El Consejo” en Cargos excluidos del Convenio Colectivo Trabajo:

Los trabajadores pertenecientes a la planta convenionada de “El Consejo” que ocupen alguno de los cargos excluidos de este Convenio Colectivo de Trabajo, durante el periodo de su gestión no estarán alcanzados por las disposiciones del presente, excepto en lo previsto en el párrafo siguiente.

A la finalización de su gestión el trabajador deberá ser reincorporado al mismo agrupamiento y nivel que posea 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.

Artículo 129º:

Se establece que el total de los conceptos remunerativos que perciben los/as trabajadores/as alcanzados por el presente Convenio Colectivo de Trabajo se compone en un sesenta por ciento (60%) a sueldo y en un cuarenta por ciento (40%) al concepto dedicación funcional.

El concepto dedicación funcional referido precedentemente constituye el reintegro de los gastos de movilidad, viáticos y otras compensaciones análogas que se originan por el desempeño de la función. Dicho concepto será considerado de acuerdo al artículo 82º párrafo 4º y artículo 86º, inciso e), de la Ley de Impuestos a las Ganancias – Texto Ordenado por Decreto Nº 824/2019 – a los efectos de fijar los importes de los Convenios Colectivos de Trabajo y/o regímenes remuneratorios análogos provinciales vigentes, no efectuándose en ningún caso retenciones del citado impuesto sobre dicho concepto.

[Firma manuscrita]
ANILIA
Trabajo
CMA

[Firma manuscrita]
García
ATE

[Firma manuscrita]
Frieda Pardo
ATE

[Firma manuscrita]
FERNANDA

[Firma manuscrita]
FERNANDA

[Firma manuscrita]
FERNANDA

[Firma manuscrita]
FERNANDA

[Firma manuscrita]
FERNANDA









CERTIFICO que es copia fiel
del original que tuve ante
mi vista. CONSTE.-

© Fundação Getúlio Vargas
 Rua Rio de Janeiro, 100 - Laranjeiras
 20090-000 - Rio de Janeiro, RJ
 Subsecretaria de Trabalho



b) goce de licencia gremial, con o sin haberes, para cumplir tareas de conducción gremial, ocupando cargos en los Consejos Directivos nacionales, provinciales, regionales o seccionales, conforme los estatutos de los Sindicatos, al cumplir su mandato estatutario.

~~Este cambio de nivel se hará efectivo en el mes posterior al vencimiento del plazo fijado, aun cuando el/la trabajador/a sea nuevamente designado/a y/o electo/a para un cargo conforme lo previsto precedentemente.~~

Este cambio de nivel inmediato superior se otorgará por cada periodo sucesivo transcurrido en el ejercicio de la función o cargo desempeñado.

Este procedimiento se aplicará siempre que el/la trabajador/a culmine un mandato de conducción estatutario, excepto que el/la trabajador/a esté encuadrado en el máximo nivel de su escalafón.

CAPITULO 2: DISPOSICIONES TRANSITORIAS

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.

Régimen de Ascensos y Promociones Escalafonarias

Artículo N° 133: Consideraciones Generales

La elaboración del Régimen de Ascensos y Promociones Escalonarias estará a cargo de la C.I.A.P. quien lo elevará al Consejo para su aprobación e implementación.

Para los ascensos se tomará como base lo normado en el Régimen de Concursos para el personal del Consejo cuyas pautas figuran como anexo I.

Artículo Nº 134: Plazos

El proyecto deberá estar elaborado en un plazo que no supere los ciento veinte (120) días corridos desde la homologación del presente convenio.

Artículo N° 135: Contenido

Este régimen tendrá el formato de un reglamento destinado a normar los ascensos verticales y las promociones horizontales dentro del Escalafón Único Funcional y Móvil desarrollado en el Título III de esta convención colectiva de trabajo.

Artículo Nº 133: Consideraciones Generales
La elaboración del Régimen de Ascensos y Promociones Escalonarias estará a cargo de la C.I.A.P., quien lo elevará al Consejo para su aprobación e implementación.
Para los ascensos se tomará como base lo normado en el Régimen de Concursos para el personal del Consejo cuyas pautas figuran como anexo I.

Artículo Nº 134: Plazos
El proyecto deberá estar elaborado en un plazo que no supere los ciento veinte (120) días corridos desde la homologación del presente convenio.

Artículo Nº 135: Contenido
Este régimen tendrá el formato de un reglamento destinado a normar los ascensos verticales y las promociones horizontales dentro del Escalafón Único Funcional y Móvil, desarrollado en el Título III de esta convención colectiva de trabajo.





CERTIFICO que es copia fiel del original que tuve ante mi vista. CONSTE.-

Dr. Carlos Roberto Durán
Del. Gral. Representación de los Trabajadores
y Empleados
Subsecretaría de Trabajo



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

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

Artículo N° 136: Elementos valorativos básicos

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

- Estudios cursados y títulos obtenidos
- Capacitación alcanzada y cursos realizados
- Evaluación de Desempeño en el o en los puestos de trabajo dentro de "El Consejo".
- Reconocimiento de idoneidad y empirismo, si correspondiera
- Evaluación concreta -mediante examen teórico y/o práctico- de la capacitación del postulante para tareas y responsabilidades correspondientes del nuevo encuadramiento.

Artículo N° 137: Procedimiento para las Evaluaciones de Desempeño

Las evaluaciones de desempeño se realizarán anualmente, y mantendrán su vigencia hasta la elaboración de la siguiente evaluación general anual.

Se deberá medir el desempeño de cada trabajador en función de la valoración ponderada de distintos atributos, siendo cien (100) el universo total máximo del puntaje individual.

Se deberán incorporar las pautas establecidas en Título III.

Si "El Consejo" no realizara la evaluación anual, el trabajador obtendrá una calificación de sesenta puntos (60/100) o el mismo puntaje de la última evaluación si esta fuera superior.

Artículo N° 138 Pautas para las Evaluaciones de Desempeño

Las evaluaciones de desempeño serán elementos valorativos para los ascensos verticales, cambios de agrupamientos y las promociones horizontales.

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

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

[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page, including '60/30/30', 'FOLIO N° 202', 'PAG. 110', and various signatures.]





CERTIFICO que es copia fiel del original que tuve ante mí vista. CONSTE.-

Dr. Teresa Patricia Biondi
De Asesor. del Subsecretario de Trabajo
Subsecretaría de Trabajo



Que las evaluaciones teóricas o prácticas (cuando las hubiere) sean realizadas por personal de igual o superior incumbencia que el evaluado.

Que se considere adecuadamente el desempeño del trabajador evaluado en el o los puestos de trabajo por los que hubiera transitado.

- Que se evalúe la real disponibilidad por parte del trabajador para asumir plenamente y sin ambigüedades ni limitadores las responsabilidades del nuevo nivel.
- Que se realice una adecuada consideración de la capacidad de coordinación, relación interpersonal, comunicación, solvencia e idoneidad propias de cada nivel del escalafón profesional.

Artículo Nº 139: Reconocimiento de Idoneidad y Empirismo

Adecuaciones y disposiciones complementarias a prever en el Régimen de Ascensos y Promociones Escalafonarias:

Los trabajadores de "El Consejo", que presten funciones y hayan ingresado con anterioridad a la fecha de entrada en vigencia de la Ley 2890, tendrán la posibilidad de participar en los concursos que se implementen para el régimen de ascenso y promociones escalafonarias dispuesto en este Convenio Colectivo de Trabajo, aun cuando no cuenten con los títulos o nivel académico requerido en los agrupamientos Administrativos, Auxiliares de Servicios y Operativos.

A los efectos de lo previsto en inciso anterior se valorizarán en forma conjunta los conocimientos adquiridos por el postulante a través de los años de trabajo en "El Consejo" y la capacitación práctica que lo habilite para concursar en el nivel de encuadre vacante.

Artículo Nº 140: Libertad de expresión

Ningún empleado de "El Consejo" estará obligado a revelar información personal relacionada con sus opiniones políticas, religiosas o sindicales ni podrá ser compelido u obligado a afiliarse o desafilarse a partido político o sindical, pudiendo denunciar en cualquier caso al funcionario o empleado que, ejerciendo una autoridad formal o informal, realizará una pesquisa o encuesta en tal sentido.

Artículo Nº 141: Cargos de Conducción agrupamiento auxiliares de servicios

Se establece la figura de jefe de División de Auxiliares de Servicio por cada distrito escolar cuyas funciones serán recabar, administrar y controlar las necesidades del agrupamiento auxiliares de servicio (UX) en las distintas escuelas del Distrito Escolar.

A los efectos del cumplimiento se deberán generar las vacantes y realizar los concursos correspondientes conforme lo establecido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Handwritten signature and text:
Auxiliares de Servicio
14/12/23

Handwritten signature and text:
Gonzalez
ATE

Handwritten signature and text:
F. T. T. T.
ATE

Handwritten signature and text:
F. T. T. T.
ATE

Handwritten signature and text:
F. T. T. T.
ATE

Handwritten signature and text:
F. T. T. T.
ATE







CERTIFICO que es copia fiel
del original que tuve ante
mí vista. CONSTE.-

Deputado Federal
Subsecretaria de Trabalho



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

Cantidad de ejemplares: cuatro (4), uno (1) para los representantes del PODER Ejecutivo, uno (1) para la Subsecretaría de Trabajo, uno (1) para La Asociación Trabajadores del Estado (A.T.E.) y uno (1) para la Unión Trabajadores del Personal Civil de la Nación (U.P.C.N.)

Firmantes y representatividad: Lugar y fechas.

Cantidad de ejemplares: cuatro (4), uno (1) para los representantes del PODER Ejecutivo
uno (1) para la Subsecretaría de Trabajo, uno (1) para La Asociación Trabajadores del Estado
(A.T.E.) y uno (1) para la Unión Trabajadores del Personal Civil de la Nación (U.P.C.N)

Firmantes y representatividad: Lugar y fechas.

[Handwritten signatures and stamps follow]





CERTIFICO que es copia fiel
del original que tuve ante
mi vista. CONSTE.-

Dr. María Gabriela Cárdena
Instituto Neuquén de Participación
Cívica
Subsecretaría de Trabajo



ANEXO I

(al Convenio Colectivo de Trabajo para el personal del C.P.E)

1-ENCUADRE NORMATIVO.OBJETIVOS DEL REGIMEN.

Resultará de aplicación para el régimen de concursos previsto en el presente Convenio Colectivo de Trabajo referidos a la obligatoriedad de los concursos para cargos de conducción e ingreso a "El Consejo".

Serán los objetivos del Régimen de Concursos:

Proveer un procedimiento que cumpla con lo establecido legalmente y supere deficiencias en materia de normas de administración de recursos humanos.

Asegurar la cobertura de los cargos vacantes y/o su concurso, garantizando la mayor objetividad en la sección final, el mejor resultado conforme al interés particular de la institución, adecuada preselección e igualdad de oportunidades para los postulantes, transparencia y publicidad en todo el desarrollo de los concursos.

Establecer que todo el personal a ingresar para tareas permanentes cuente con iguales garantías que las establecidas en el punto anterior.

Promover un marco objetivo para el trazado de la carrera laboral, contemplando el adecuado equilibrio entre las reales necesidades de la institución y las aspiraciones del personal.

Promover el espíritu de superación y capacitación del personal.

2-CARGOS CONCURSABLES

El régimen será de aplicación para los cargos de conducción hasta dirección inclusive.

Asimismo, comprenderá este Régimen todas las nuevas incorporaciones del personal, que sean para tareas permanentes.

Los cargos a concursar deben estar creados en el Organigrama, vigente y/o plantas funcionales, con partida presupuestaria disponible.

3- ACTORES INTERVINIENTES: MISIONES Y FUNCIONES.

- En materia de concursos de personal, serán atribuciones indelegables del Consejo:

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like "Sebastián", "González", "Talade", "D. V.", "M. J. U. S.", "A. T. E.", and "M. J. U. S. J.", along with various stamps and marks.







CERTIFICO que es copia fiel
del original que tuve ante
mí. CONSTE.

Dr. [Signature]
del Unit. de [Signature]
Subcomisión de Trabajo



ANEXO II

(El Convenio Colectivo de Trabajo para el personal del Consejo)

PAUTAS DE SELECCION Y ASCENSO INTERNO DEL PERSONAL

1. ENCUADRE NORMATIVO. OBJETO DEL PROCESO.

Este procedimiento resultará de aplicación en "El Consejo", en los términos del presente Convenio Colectivo de Trabajo referidos al derecho del personal a la carrera administrativa. Serán objetivos del procedimiento:

- Cumplir con lo establecido legalmente y superar deficiencias en materia de normas de administración de recursos humanos.
- Asegurar la cobertura de los puestos vacantes, garantizando la mayor objetividad en la selección final, el mejor resultado conforme al interés particular de la institución, adecuada preselección e igualdad de oportunidades para los trabajadores.
- Propiciar marco objetivo para el trazado de la carrera laboral, contemplando el adecuado equilibrio entre las reales necesidades de la institución y las aspiraciones de personal.
- Promover el espíritu de superación y capacitación del personal.

El procedimiento será de aplicación para los puestos vacantes en el Organigrama y/o planta funcional vigente, con partida presupuestaria disponible, encuadrados en el Escalafón Único Funcional y Móvil de "El Consejo".

Para el cubrimiento de todas las vacantes correspondientes se priorizará este procedimiento.

Agotado el mismo y resultando desierto la selección quedará habilitada la posibilidad de cobertura mediante ingreso de nuevo personal, aplicando el Régimen de Concursos para el Personal de "El Consejo" previsto en el Anexo I.

[Handwritten signature]
Ampliado
Trabajo

[Handwritten signature]
Paseado
Citas

[Multiple handwritten signatures and stamps at the bottom of the page, including names like 'Gonzalez', 'Paseado', 'Funes', and 'García', along with various official stamps and dates.]









CERTIFICO que es copia fiel del original que tuve ante mí vista. CONSTE.-

Dr. Carlos Daniel Durán
Dir. Gral. Relaciónes de Dependientes
y Previsión
Subsecretaría de Trabajo



La provisión de vivienda por parte de "El Consejo" podrá realizarse mediante inmueble propio o alquilado a terceros.

Entrega y devolución

La vivienda a entregar deberá encontrarse en condiciones de habitabilidad para el trabajador y su grupo familiar, si el mismo fuera trasladado. Al cesar en el cargo o función motivo de la provisión, deberá reintegrarse en las mismas condiciones en que fue recibido.

Pago de servicios públicos

Será por cuenta del trabajador. En forma excepcional, "El Consejo" podrá autorizar que sean abonadas las diferencias en mas que se pudieran producir en el pago de las tarifas de los servicios públicos respecto a su localidad de origen.

Provisión optativa

"El Consejo" podrá proveer de vivienda sin cargo en casos excepcionales, a criterio de "El Consejo", siempre que se cumplan las siguientes condiciones excluyentes:

- que el trabajador sea designado ganador de un puesto por Concursos y/o Promoción, en ambos casos de carácter interno o bien que sea reubicado por iniciativa de "El Consejo" por estrictas y fundadas razones de servicio.

- que deban desarrollar la nueva función en una localidad diferente y distante a más de cincuenta (50) kms. a la de su residencia y asiento habitual de funciones.

Reglamentación del Régimen

Será realizado por "El Consejo" en el marco de las presentes definiciones y pautas.

Deberá prever la situación para concursos externos.

Casos excepcionales

Los casos excepcionales o situaciones especiales no contempladas serán resueltos por "El Consejo".

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including: AVILA, TACAS, GONZALEZ, TABARDE, FERRER, FUNEROS, ATE, and others.





DECRETOS DE LA PROVINCIA**DECRETO N° 2408**

Neuquén, 30 de noviembre de 2023.

VISTO:

El Expediente Electrónico EX-2022-01179203- -NEU-CIPPA#MPI del registro del Control de Ingreso Provincial de Productos Alimenticios (CIPPA) dependiente del Ministerio de Producción e Industria; vinculado al Expediente de Gestión Documental N° 8461-001767/2022; la Ley Nacional 18.284 - Código Alimentario; la Ley de Carnes 22.375; Ley de Lealtad Comercial 22.802; Ley de Abastecimiento 20.680; la Ley 2766; y el artículo 214° inciso 3) de la Constitución Provincial; y

CONSIDERANDO:

Que la Ley 2766 en su artículo 1° crea el Control de Ingreso Provincial de Productos Alimenticios (CIPPA) en la Provincia del Neuquén y concede plena capacidad jurídica para la realización de los actos conducentes a su funcionamiento;

Que el Control de Ingreso Provincial de Productos Alimenticios (CIPPA) es Autoridad de Aplicación en la Provincia del Neuquén, del Código Alimentario Argentino- Ley Nacional 18.284, de la Ley de Carnes 22.375, de la Ley de Lealtad Comercial 22.802 y de la Ley de Abastecimiento 20.680; y conforme surge del artículo 3° de la Ley 2766, le corresponde ejercer los controles sanitarios y comerciales previstos en dichas leyes, las cuales contienen variadas conductas cuya inobservancia generan infracciones, a las que deben aplicarse sus correspondientes sanciones;

Que la Ley Nacional 18.284 - Código Alimentario Argentino establece en su artículo 2° que: *“El Código Alimentario Argentino, esta ley y sus disposiciones reglamentarias se aplicarán y harán cumplir por las autoridades sanitarias nacionales, provinciales o de la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires, en su respectiva jurisdicción. Sin perjuicio de ello, la autoridad sanitaria nacional podrá concurrir para hacer cumplir dichas normas en cualquier parte del país.”*;

Que la Ley de Carnes 22.375 (Régimen de habilitación y funcionamiento de establecimientos donde se faenen animales y se elaboren o depositen productos de origen animal), establece en su artículo 5° que: *“Las sanciones serán impuestas por la autoridad sanitaria local, previo sumario y de acuerdo al procedimiento que en cada jurisdicción se establezca, sin perjuicio de la posterior revisión por el órgano jurisdiccional de competencia local.”*;

Que el artículo 13° de la Ley de Lealtad Comercial 22.802 establece que: *“Los gobiernos provinciales y la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires actuarán como*

autoridades locales de aplicación ejerciendo el control y vigilancia sobre el cumplimiento de la presente ley y sus normas reglamentarias, con respecto a los hechos cometidos en su jurisdicción y que afecten exclusivamente al comercio local, juzgando las presuntas infracciones. A ese fin determinarán los organismos que cumplirán tales funciones, pudiendo los gobiernos provinciales delegar sus atribuciones en los gobiernos municipales, excepto la de juzgamiento que sólo será delegable en el caso de exhibición de precios previsto en el inciso i) del artículo 12º.”;

Que la Ley de Abastecimiento Nacional 20.680, dispone en su artículo 18º que: “Las infracciones cometidas en las provincias y que afecten exclusivamente al comercio de sus respectivas jurisdicciones serán juzgadas en sede administrativa por los organismos que determine cada una de ellas, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 3º.”;

Que asimismo en su artículo 3º establece que: “Los Gobernadores de Provincia y/o el Jefe de Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, por sí o por intermedio de los organismos y/o funcionarios que determinen, podrán fijar -dentro de sus respectivas jurisdicciones- precios máximos y las pertinentes medidas complementarias, mientras el Poder Ejecutivo o el organismo nacional de aplicación no los establecieron, dando cuenta de inmediato a este último. Dichos precios subsistirán en tanto el Poder Ejecutivo no haga uso de las facultades que a ese objeto le acuerda esta Ley. También podrán disponer las medidas autorizadas en los incisos e), f), g) y h) del artículo 2º. Asimismo, las mencionadas autoridades, y únicamente en cuanto se refiere al abastecimiento dentro de sus respectivas jurisdicciones, podrán modificar los precios fijados por la autoridad nacional de aplicación, en tanto la localización de la fuente de producción, la menor incidencia de los fletes o cualquier otra circunstancia o factor permitan una reducción de los mismos. En caso de que, a la inversa, dichos factores determinaran la necesidad de incrementar aquéllos, deberá requerirse previa autorización al organismo nacional de aplicación; quien deberá expedirse en el término de quince (15) días hábiles; en caso contrario quedará aprobado el precio propuesto por la autoridad local.”;

Que encontrándose las diversas conductas, infracciones y sanciones, dispersas en numerosas leyes, resulta conveniente realizar un compendio de ellas, que facilite la correcta aplicación de la normativa nacional y el efectivo cumplimiento de la Ley 2766;

Que el Control de Ingreso Provincial de Productos Alimenticios (CIPPA), es el organismo responsable de ejercer el control de la inocuidad y calidad de los alimentos que ingresan, transitan y se comercializan en la Provincia, garantizando la salud en la población;

Que el artículo 4º inciso b) de la Ley 2766, indica que: “El (CIPPA) tiene plena capacidad jurídica para realizar actos, contratos y operaciones relacionadas, directa o indirectamente, con las siguientes funciones:(...) investigar y sancionar, mediante procedimiento sumario, las presuntas infracciones a las leyes puestas bajo su competencia, detectadas en los controles que a tal efecto se realicen(...)”;

Que a su vez, el artículo 15º determina que corresponde al (CIPPA) proponer al Poder Ejecutivo de la Provincia, las reglamentaciones pertinentes a fin de establecer normas que garanticen un mejor control y fiscalización de los productos alimenticios que ingresan, transitan y se comercializan en la Provincia del Neuquén; ajustes en el valor de las tasas de inspección, la forma y monto del pago de las mismas; como así también de las multas que se impongan con motivo de la aplicación de la legislación vigente puesta bajo su competencia;

Que en virtud de lo dispuesto en la Ley 2766, y como Autoridad de Aplicación del Código Alimentario Argentino- Ley Nacional 18.284, de la Ley de Carnes 22.375, de la Ley de Lealtad Comercial 22.802 y de la Ley de Abastecimiento 20.680, se propone al Ejecutivo el procedimiento y quantum de las multas a aplicar por las infracciones a las Leyes Nacionales;

Que a los fines del cálculo de las mismas, la Dirección Técnica y Operativa del Control de Ingreso Provincial de Productos Alimenticios (CIPPA), define el módulo de control bromatológico, cuyo valor estará atado al veinticinco por ciento (25%) del salario mínimo vital y móvil que publica el Consejo de Salario en el Boletín Oficial de la República Argentina;

Que consta la intervención del Directorio del (CIPPA) y de la Dirección Provincial de Legal y Técnica del Ministerio de Producción e Industria;

Que por lo expuesto y en virtud de lo normado en el artículo 15º de la Ley 2766 corresponde el dictado de la presente norma;

Que han tomado debida intervención la Asesoría General de Gobierno y la Fiscalía de Estado de la Provincia del Neuquén, de conformidad con el artículo 89º de la Ley 1284;

Que el Poder Ejecutivo se encuentra facultado para el dictado de la correspondiente norma reglamentaria, conforme lo dispuesto en el artículo 214º, inciso 3) de la Constitución Provincial;

Por ello:

EL GOBERNADOR DE LA PROVINCIA DEL NEUQUÉN DECRETA:

Artículo 1º: **APRUÉBASE** la reglamentación de los artículos 15º y 16º de la Ley 2766, de Creación del Control de Ingreso Provincial de Productos Alimenticios (CIPPA), que como Anexo IF-2023-02702856-NEU-DESP#MPI, forma parte de la presente norma.

Artículo 2º: El presente Decreto entrará en vigencia a los diez (10) días posteriores a la fecha de su publicación en el Boletín Oficial.

Artículo 3º: El presente Decreto será refrendado por el señor Ministro de Producción e Industria.

Artículo 4º: Comuníquese, publíquese, dese intervención al Boletín Oficial y cumplido, archívese.

**FDO.) GUTIÉRREZ
LÓPEZ RAGGI**

IF-2023-02702856-NEU-DESP#MPI

Reglamentación para el control y fiscalización del ingreso Provincial de productos alimenticios.

Ley N° 2766. Artículo 15º: “Corresponderá al CIPPA proponer al Poder Ejecutivo de la Provincia las reglamentaciones pertinentes a fin de establecer normas que garanticen un mejor control y fiscalización de los productos alimenticios que ingresen por ella, ajustes en el valor de las tasas de inspección, forma y monto de pago de las tasas de inspección; como así también de las multas que se impongan con motivo de la aplicación de la legislación puesta bajo su competencia.”

DEFINICIONES.

PUNTO 1.1. Las infracciones detectadas por el Control de Ingreso Provincial de Productos Alimenticios (CIPPA), en ejercicio de las funciones propias de la Autoridad de Aplicación, estarán sujetas a las sanciones previstas en el marco de las Leyes Nacionales: Código Alimentario Argentino Ley N° 18.284; Ley Federal Sanitaria de Carnes N° 22.375; Ley de Lealtad Comercial N° 22.802 y Ley de Abastecimiento N° 20.680, y de toda otra que en el futuro las sustituyan o complementen, y a lo establecido en la presente reglamentación.

PUNTO 1.2.

1.2.1 **MÓDULO:** A los fines del cálculo de los montos a abonar, se define el Módulo de Control Bromatológico (MCB), cuyo valor estará atado al veinticinco por ciento (25%) del salario mínimo vital y móvil que publica el Consejo de Salario en el Boletín Oficial de la República Argentina.

1.2.2 **DTV-e:** El Documento de Tránsito Sanitario Vegetal Electrónico es un documento conjunto (AFIP-SENASA) que avala el transporte de productos de origen vegetal.

1.2.3: **UTA:** Se entiende por tal a los receptáculos o recipientes con que cuenta o utilizan los medios de transporte para el traslado de productos alimenticios.

1.2.4: **ENVASES ALIMENTARIOS:** Son los destinados a contener alimentos acondicionados en ellos desde el momento de la fabricación, con la finalidad de protegerlos hasta el momento de su uso por el consumidor de agentes externos de alteración y contaminación, así como de la adulteración.

1.2.5: EMBALAJES ALIMENTARIOS: Son los materiales o estructuras que protegen a los alimentos, envasados o no, contra golpes o cualquier otro daño físico durante su almacenamiento y transporte.

1.2.6: TRANSPORTE APTO: Es todo aquel que cumple con las condiciones higiénicas sanitarias y de estructura para asegurar el tipo de producto a transportar (según clasificación lo establecido en Decreto N° 4238/68, cap. XVIII).

1.2.7: LATAS ABOLLADAS: Es la alteración o daño del envase primario (lata), producido por golpes involuntarios durante el transporte o almacenaje que son causas potenciales de pérdida de la condición de conservación del producto.

1.2.8: REMITO O GUÍA FRUTIHORTÍCOLA: Documento de Tránsito Sanitario Vegetal otorgado por AFIP de aquellos productos vegetales no alcanzados por la norma que rige el DTV-e.

CONDUCTAS TIPIFICADAS.

PUNTO 2.1. Falta de DTVe, Remito o Guía Frutihortícola.

Los transportistas encargados de trasladar productos frutihortícolas que no cuenten con el Documento de Tránsito Vegetal electrónico (DTV-e) o con el Remito o Guía Frutihortícola, según el caso, cuando las autoridades sanitarias lo exijan, conforme la normativa vigente, serán sancionados con una multa de UN (1) MCB a CINCO (5) MCB (Artículo 154 Tris Código Alimentario Argentino, Ley N° 18.284).

PUNTO 2.2. Falta de Certificado Sanitario (PTR o PT).

Los transportistas encargados de trasladar materia prima, producto, subproducto, o derivado de origen animal, que no cuente con el Certificado Sanitario correspondiente (documentación sanitaria extendida por el SENASA) serán sancionados con una multa de DOS (2) MCB a SEIS (6) MCB (Numeral 27.1 y normas concordantes Decreto N° 4238/68 reglamentario Ley Federal de Carnes N° 22.375).

PUNTO 2.3. Excepciones:

2.3.1. Productos de la pesca no procesados. Quedan exceptuados del cumplimiento todos los productos de la pesca no procesados, que se encuentren en tránsito desde el lugar de captura, sean puertos marítimos o cuencas interiores, hasta un establecimiento habilitado, para su inspección y procesamiento.

Con respecto a los moluscos bivalvos vivos destinados a consumo humano directo, y a los equinodermos, tunicados y gasterópodos marinos, se debe dar cumplimiento al numeral 23.24 y sus incisos, de la Ley Federal de Carnes N° 22.375.

2.3.2. Huevos de granja. Animales silvestres de caza muertos. Excepciones Quedan también exceptuados del cumplimiento del numeral 27.1:

a) Los huevos que desde la granja productora se destinen a establecimientos

de acopio y clasificación, para ser sometidos a la inspección veterinaria correspondiente.

b) Animales silvestres de caza, muertos, que se remiten desde el lugar de captura hasta establecimientos habilitados, para su inspección y procesamiento.

2.3.3. Declaraciones Juradas. Los productos objeto de excepciones según los incisos 27.1.1 y 27.1.2 del numeral 27.1 de la Ley Federal de Carnes N° 22.375, se encontrarán en los establecimientos habilitados, acompañados de la correspondiente Declaración Jurada en la que se acredite su origen y que a tal fin establecerá el SERVICIO NACIONAL DE SANIDAD Y CALIDAD AGROALIMENTARIA para cada caso en particular.

PUNTO 2.4. Falta y/o deficiencia en la rotulación.

Toda firma elaboradora, comercializadora, fraccionadora (conforme surja de la Factura/Remito), o el Transportista (cuando no se encuentre amparado por factura o remito), que no den cumplimiento a la rotulación de alimentos envasados y rotulación nutricional de los mismos, incluyendo bebidas no-alcohólicas comercializadas en envases retornables, conforme normativa vigente (Res. MERCOSUR G.M.C. N° 026/03 y Res. MERCOSUR G.M.C., Res. N° 044/03), serán sancionados con una multa de CUATRO (4) MCB a OCHO (8) MCB (Capítulo V – Anexo I- Punto 5, Código Alimentario Argentino Ley N° 18.284).

Se aplicará la misma sanción a toda firma elaboradora, comercializadora, fraccionadora (conforme surja de la Factura/Remito), o el Transportista (cuando no se encuentre amparado por factura o remito) que utilicen rótulos que contengan enmiendas, leyendas, agregados con caracteres diferentes a los tipográficos que correspondan a los mismos, así como la superposición de rótulos en los envases, salvo autorización expresa de la autoridad sanitaria competente (artículo 244° - Res 2343, 19.4.80) (Ratificado por Res Conj. MSyA 149/05 y SAGPyA 683/05).

PUNTO 2.5. Productos Vencidos.

El que comercialice productos alimenticios una vez cumplido el lapso de actitud indicado en su rotulación, será sancionado con una multa de CINCO (5) MCB a DIEZ (10) MCB (Res. N° 607/99 MsyAS, reglamentario del Código Alimentario Argentino Ley N° 18.284).

PUNTO 2.6. Pérdida en la cadena de conservación.

El transportista que no cumpla con el mantenimiento de las condiciones de conservación, acondicionamiento e integridad de los alimentos que transporte, desde el momento de la carga hasta el momento de descarga de los productos serán sancionados con una multa de SEIS (6) MCB a DIEZ (10) MCB (artículo 154° bis, Código Alimentario Argentino, Ley N° 18.284).

PUNTO 2.7. Ausencia o Vencimiento de Habilitación del Transporte.

Los vehículos de transporte pertenecientes a las empresas alimentarias o contratadas por la misma, para trasladar mercadería que no cuente con habilitación otorgada por la Autoridad Competente o la misma se encuentre vencida serán sancionados con una multa de UN (1) MCB a TRES (3) MCB (artículo 154° bis, Código Alimentario Argentino, Ley N° 18.284).

Se aplicará la misma sanción al transportista que no exhiba en el exterior de la UTA, en forma legible el número de habilitación otorgado por la autoridad competente.

PUNTO 2.8. Transporte fuera de la UTA.

Los Transportistas que trasladen los productos alimenticios fuera de la UTA, serán sancionados con una multa de OCHO (8) MCB a DOCE (12) MCB (artículo 154° bis, Código Alimentario Argentino, Ley N° 18.284).

PUNTO 2.9. Transporte no apto.

El que transporte mercaderías, en vehículo particular y sin el debido acondicionamiento para la misma será sancionado con una multa de DIEZ (10) MCB a QUINCE (15) MCB (artículo 154° bis, Código Alimentario Argentino, Ley N° 18.284).

PUNTO 2.10. Pérdida de envasado al vacío o envase primario inadecuado.

El elaborador de un producto cuyo envase no se encuentre bromatológicamente apto para protegerlo, hasta el momento de su uso por el consumidor, de agentes externos de alteración y contaminación, así como de la adulteración, será sancionado con una multa de CINCO (5) MCB a OCHO (8) MCB (artículo 184°- Res 412, 26.3.86- Código Alimentario Argentino, Ley N° 18.284).

La misma sanción será aplicada al transportista que no transporte las materias primas y los productos terminados en condiciones tales que impidan la contaminación y/o la proliferación de microorganismos y protejan contra la alteración del producto o los daños al recipiente o envases, y al que comercialice los mismos (artículo 154° bis, Código Alimentario Argentino, Ley N° 18.284).

PUNTO 2.11. Transporte de Sustancias con tóxicos.

El transportista que traslade, juntamente con alimentos, producto o sustancia que implique o pueda producir un riesgo para la salud, incluyendo la probabilidad o potencialidad de que el daño y/o contaminación se presente como factible, será sancionado con una multa de QUINCE (15) MCB a VEINTE (20) MCB (artículo 154° bis Código Alimentario Argentino. Ley N° 18.284).

PUNTO 2.12. Falta de mampara divisoria para los productos no comestibles.

En caso de constatarse la falta de mampara divisoria dentro de la UTA, se sancionará al transportista con una multa de UN (1) MCB a TRES (3) MCB (artículo 154° bis, Código Alimentario Argentino, Ley N° 18.284).

PUNTO 2.13. Latas abolladas.

El transportista que traslade alimentos cuya materia o estructura que lo protege se encuentre dañada por golpes o cualquier otro daño físico será sancionado con una multa de CUATRO (4) MCB a SEIS (6) MCB (artículo 177°, Código Alimentario Argentino, Ley N° 18.284- Res. 767, 25.8.81).

La misma sanción se aplicará al que comercialice los mismos (artículo 177°, Código Alimentario Argentino, Ley N° 18.284- Res. 767, 25.8.81).

PUNTO 2.14. Productos alterados organolépticamente.

Aquel que tenga, circule o venda alimentos y sus primeras materias alterados, contaminados, adulterados, falsificados o falsamente rotulados será sancionado con una multa de OCHO (8) MCB a DOCE (12) MCB (artículo 6° bis, Código Alimentario Argentino, Ley N° 18.284).

PUNTO 2.15. Inadecuado acondicionamiento de la mercadería.

El transportista que traslade la mercadería alimentaria sin clasificarla según su naturaleza y temperatura óptima de conservación, de modo de generar contaminaciones cruzadas con el consecuente riesgo sanitario será sancionado con una multa de DOS (2) MCB a CUATRO (4) MCB (artículo 154° bis, Código Alimentario Argentino, Ley N° 18.284).

PUNTO 2.16. Falta de documentación respaldatoria de mercadería.

El transportista que traslade productos primarios o manufacturados sin el debido respaldo documentario (factura, remito o guía), será sancionado con una multa de UN (1) MCB (artículo 27° de la Res. Gral. AFIP N° 1415/2003).

PUNTO 2.17. Productos de la Faena Clandestina.

El propietario y/o tenedor de establecimiento donde se faenan animales, depositen y/o elaboren productos, subproductos o derivados de origen animal sin previa habilitación acordada por el Servicio Nacional De Sanidad Animal (SENASA), o por el Control de Ingreso Provincial de Productos Alimenticios (CIPPA), según el caso, será sancionado con una multa de CINCUENTA (50) MCB (Numeral 2.1.1, Capítulo II del Decreto N° 4238/68, reglamentario de la Ley Federal de Carnes N° 22.375).

PUNTO 2.18. Precintos.

El transportista que traslade productos comestibles y que haya sido cargado en un establecimiento habilitado por el Servicio Nacional de Sanidad Animal, salga del lugar sin estar debidamente precintado será sancionado con una multa de UN (1) MCB (acápites 28.23, 28.24, 28.24.1 y 28.24.2 de la Res. N° 711/2022 SENASA, modificatoria del Decreto N° 4238/68, reglamentario de la Ley Federal de Carnes N° 22.375).

PUNTO 3.1. El CIPPA estará habilitado para formular convenios con los distintos Ministerios y/o Secretarías para la donación de productos intervenidos aptos para el consumo, comprometiéndose el organismo destinatario de los mismos a realizar los análisis correspondientes que determinen dicha aptitud.

Ley N° 2766. Artículo 16°: Las sanciones serán aplicadas por el presidente del Directorio, previo procedimiento que asegure el derecho de defensa del imputado.

Serán recurribles por vía de recurso de apelación directamente ante el juez de Primera Instancia en lo Civil y Comercial con competencia en el lugar donde se hubiera cometido la infracción, en un plazo de diez (10) días hábiles a partir de la notificación de la resolución. Dicho recurso deberá deducirse y fundarse ante la autoridad de aplicación, previo pago cuando se tratare de la pena de multa, quien deberá elevarlo al tribunal competente dentro de los cinco (5) días de recibido. Éste resolverá en un plazo de quince (15) días.

PROCEDIMIENTO.**PUNTO 4.1. Plazo de Descargo.**

El infractor tendrá cinco (5) días hábiles desde que se labra el acta para presentar el descargo que estime pertinente ante la autoridad administrativa competente.

PUNTO 4.2. Pago.

Si en el plazo legal de descargo el infractor procede al pago voluntario, se reducirá el valor de la multa en un quince por ciento (15%).

PUNTO 4.3. Condiciones del Pago.

El pago deberá estar claramente identificado, notificado a la casilla de correo electrónico del CIPPA (mesaentradacippa@neuquen.gov.ar) y podrá realizarse mediante transferencia y/o depósito bancario.

COMBINACIÓN DE CAUSAS

PUNTO 5.1. En caso de que en un procedimiento se acreditara la existencia de dos o más faltas tipificadas en el presente, las mismas serán acumulables.

DECRETOS SINTETIZADOS**AÑO 2023**

2327 - Designa en la planta política de la estructura orgánico funcional de la Secretaría General y Servicios Públicos, a la persona que se detalla en el documento IF-2023-02575825-NEU-CARRHH#SGSP del presente Decreto, a partir del 01 de noviembre de 2023 y mientras dure la presente gestión de gobierno y/o sean necesarios sus servicios.

2384 - Rechaza en todos sus términos el reclamo administrativo interpuesto por el señor Héctor Domingo Monsalve contra el Decreto DECTO-2022-2479-E-NEU-GPN, en virtud de los fundamentos expuestos en los considerandos.

2399 - Convalida el Contrato de Cesión y Suministro suscripto entre la Secretaría de Modernización de la Gestión Pública y la Cooperativa Provincial de Servicios Públicos y Comunitarios de Neuquén Limitada (CALF), que como documento IF-2023-02486011-NEU-SSEG#MSEG forma parte integrante de la presente norma, a través del cual se cedió a la Secretaría de Modernización de la Gestión Pública el uso de soportes de líneas aéreas de propiedad de CALF para la instalación de cámaras de video seguridad y sus elementos accesorios y complementarios, en la ciudad de Neuquén.

2400 - Declara Cumplida las obligaciones de compra impuestas por la Ley 263 y el Decreto reglamentario N° 0826/64, a favor de la señora Gloria Beatriz Sifuentes, por la tierra fiscal identificada como Chacra 22 a-1, con una superficie de 11Ha. 82a 95ca 70dm2, Nomenclatura Catastral 06-20-079-8040-0000, Plano de Mensura 2704-2780/78, de San Patricio del Chañar, Departamento Añelo, Provincia del Neuquén y otorga el respectivo Título de Propiedad.

2401 - Otorga a favor de la Comunidad Indígena Lof Mapuche Calfucura, con Personería Jurídica otorgada mediante Decreto N° 313/15, un aporte no reintegrable, el cual será destinado al pago de service de la camioneta Ford Ranger 4x4, perteneciente a la mencionada comunidad, de acuerdo a lo expuesto en los considerandos del presente Decreto.

2402 - Otorga a favor de la Comunidad Mapuche Chiuquilihuin, con Personería Jurídica otorgada mediante Decreto N° 383/90, un aporte económico no reintegrable, para la compra de cubiertas para la camioneta Toyota Hilux 4x4 de la comunidad, de acuerdo a lo expuesto en los considerandos del presente Decreto.

2403 - Otorga un aporte no reintegrable a favor de la Corporación de Desarrollo de la Cuenca del Curí Leuvú (CORDECC S.A.P.E.M.), el cual será destinado al pago del Sueldo Anual Complementario (SAC) correspondiente al segundo semestre de 2023, de acuerdo a lo expuesto en los considerandos de la presente norma.

2404 - Otorga al Municipio de la ciudad de Neuquén, con destino a asistir al servicio público de transporte de pasajeros de la jurisdicción, en cumplimiento de la cláusula tercera de la Adenda al Convenio suscripto entre el Ministerio de Transporte y la Provincia del Neuquén que como Convenio CONVE-2023-02205356-NEUTRANS# MEI forma parte del presente.

2406 - Autoriza a la Dirección Provincial de Administración del Ministerio de Economía e Infraestructura, a realizar el llamado a Licitación Pública para la contratación del servicio de limpieza con destino a las oficinas de las Direcciones Provinciales de Rentas y de Catastro e Información Territorial dependientes de la Subsecretaría de Ingresos Públicos del citado Ministerio con domicilio entre las calles Misiones y Ministro Alcorta de la ciudad de Neuquén, con opción a prórroga por igual o menor período.

2407 - Autoriza a la Dirección Administración de la Jefatura de Policía de la Provincia del Neuquén, a efectuar el llamado a licitación pública, cuya numeración determinará en su momento el sistema SA.FI.PRO., para la adquisición de racionamiento elaborado con comida destinado a los detenidos alojados en la Unidad de Detención N° 41 y Comisaría N° 25 de la localidad de Junín de los Andes, Provincia del Neuquén, a partir de la recepción de la orden de compra.

2409 - Declara Cumplida las obligaciones de compra impuestas por Ley 263, Decreto reglamentario N° 0826/64 y demás normas reglamentarias, por la tierra fiscal identificada como: Lote 16, Fracción C, Sección XXXI, Nomenclatura Catastral 06-RR-12-3400-0000, con una superficie de 577,9126 ha. y Lote 19, Nomenclatura Catastral 06-RR-12-3305-0000, con una superficie de 1.605,8776 ha., ambos de la Fracción C, Sección XXXI, Plano de Mensura E2756-5236/01, Paraje Los Chihuidos, Departamento Añelo, Provincia del Neuquén, a favor de las señoras Marta Marisa Garrido, Ana Argentina Garrido, y el señor Ismael Garrido, herederos de quien en vida fuera el señor José Segundo Garrido, los autos caratulados "Garrido Jose Segundo S/Sucesión AB - Intestato" (Expte. N° 359623/7) y otorga el respectivo Título de Propiedad.

2410 - Declara Cumplida las obligaciones de compra impuestas por la Ley 263, Decreto reglamentario N° 0826/64, Decreto N° 2112/08 y demás normas reglamentarias, a favor del señor Canales Santiago, por la tierra fiscal identificada como Lote 19d, Nomenclatura Catastral 06-25-70-7192-0000, con una superficie de 18.941,96 m2, Plano de Mensura N° 2756-5524/93, de la localidad Añelo, Departamento homónimo, Provincia del Neuquén y otorga el respectivo Título de Propiedad.

2412 - Aprueba lo actuado en el expediente electrónico EX-2021-01522193-NEUSEMH#MERN, ratifica la Resolución N° 163/23 del Ministerio de Energía y Recursos Naturales y rectifica la misma en su parte pertinente en cuanto a que: donde dice: "Vista Oíl & Gas Argentina Sociedad Anónima Unipersonal" debe decir: "Vista Energy Argentina Sociedad Anónima Unipersonal".

2413 - Transfiere y Convierte cinco (05) cargos, del Presupuesto General Vigente del Ministerio de Desarrollo Social y Trabajo.

2414 - Transfiere y Convierte trescientos setenta y siete (377) cargos del Presupuesto General Vigente de la Jefatura de Policía de la Provincia del Neuquén.

2415 - Convalida la Resolución N° 1418/23 "JP" y la Disposición Interna N° 032/23 "DEC", de la Jefatura de Policía de la Provincia del Neuquén, que como documentos IF-2023-02593910-NEU-RRHH#POL e IF-2023-02675423-NEU-LYT#MSEG, respectivamente, que obran en el expediente electrónico EX-2023-02569158- -NEU-POLICIA.

2416 - Promueva con efectividad a las cero horas del 1° de enero de 2023, al personal policial de planta permanente en la jerarquía, cuerpo y escalafón, que se detalla en el presente Decreto.

2417 - Convalida la Resolución RESOL-2022-76-E-NEU-MSEG del entonces Ministerio de Seguridad, que obra en el expediente electrónico EX-2023-02007238- -NEU-POLICIA.

2418 - Convalida la Resolución RESOL-2022-22-E-NEU-MSEG del entonces Ministerio de Seguridad, que obra en el expediente electrónico EX-2023-02007204- -NEU-POLICIA.

2419 - Aprueba un incremento del aporte no reintegrable otorgado mediante Decreto DECTO-2023-468-E-NEU-GPN a favor de la Mutual del Personal del Ente Provincial de Energía del Neuquén - A.M.U.P.E.P.E.N..

2420 - Otorga un Aporte No Reintegrable a la Municipalidad de Neuquén, con destino al financiamiento parcial de las obras denominadas "Cerramiento Canal Pastor Pluis", "Desagües y Cordones Cunetas Sector de Influencia Calle 1, Río Senguer, Combate de Chimehuín y Arroyo Durán" y "Desagüe Pluvial, Cámara de Bombeo e Impulsión B° Río Grande".

2489 - Promulga la Ley N° 3395.

2490 - Promulga la Ley N° 3396.

2491 - Promulga la Ley N° 3397.

2492 - Promulga la Ley N° 3398.

2493 - Promulga la Ley N° 3399.

2494 - Promulga la Ley N° 3400.

DE INTERÉS PARA NUESTROS USUARIOS

Se comunica que la recepción de material para su publicación es indefectiblemente de lunes a viernes. Los días martes de c/semana en el horario de 8:00 a 13:00 es el cierre para la publicación semanal. Transcurrido ese lapso el material que se recepcione será publicado en la Edición siguiente.

Se recuerda además que las solicitudes de publicación de textos deberán ser presentadas ÚNICAMENTE en original LEGIBLE, debidamente firmado (PDF) y el texto original del documento a ser publicado tipiado en letra fuente Arial tamaño 12 (WORD editable-omítase el pegado de imagen), conforme lo determina el Artículo 4° de la Resolución N° 203/02. **Se publicará el texto fiel remitido por el usuario.** Solicitamos tenga a bien enviar la Publicación en Word de lo que desea publicar a nuestro correo oficial: **E-mail: boletinoficial@neuquen.gov.ar.**

SIN EXCEPCIÓN

MONTAÑE
Z Gerardo
Pablo

Firmado digitalmente por
MONTAÑEZ Gerardo Pablo
Nombre de reconocimiento
(DN): serialNumber=CUIL
23369453629, c=AR,
cn=MONTAÑEZ Gerardo
Pablo
Fecha: 2023.12.04 15:15:29
-03'00'



SUMARIO

Edición de 237 Páginas

Licitaciones, Convocatorias - Pág. 2 a 5

Leyes de la Provincia - Pág. 6 a 224

3395 - Modifica el Artículo 1° de la Ley N° 2894,

3396 - Porroga la vigencia de la Ley 3237 hasta el 30 de noviembre de 2026, conforme al régimen especial establecido por Ley 2191, a fin de facilitar la escrituración o escrituras hipotecarias, por saldo de precio de lotes y viviendas, sean fiscales o privadas, destinadas exclusivamente a la habitación única y permanente de personas individuales o grupos familiares.

3397 - Instituye el 30 de noviembre como Día Provincial de la Trashumancia.

3398 - Modifica los Artículos 3°, 14 y 15 de la Ley Provincial N° 3147.

3399 - Declara Patrimonio Cultural e Histórico de la provincia del Neuquén la construcción fundacional de la antigua Escuela N° 2, que ocupa el predio donde ahora está emplazada la Escuela Superior de Música del Neuquén.

3400 - Modifica el Artículo 1° de la Ley 2890.

Decretos de la Provincia - Pág. 225 a 233

2408 - Apruébase la reglamentación de los Artículos 15° y 16° de la Ley 2766, de Creación del Control de Ingreso Provincial de Productos Alimenticios (CIPPA).

Decretos Sintetizados - Pág. 234 a 236