TÍTULO III

CAPÍTULO 1
ESCALAFÓN ÚNICO, FUNCIONAL Y MÓVIL.

Principios Generales.

Teniendo presente los principios básicos consagrados en el Título I del presente Convenio Colectivo de Trabajo, el Estado Provincial y los trabajadores de "El Organismo", se comprometen a desarrollar y ejecutar un régimen escalafonario y de remuneraciones que traduzca la carrera administrativa y se ajuste a principios generales de equidad, previsibilidad, jerarquización, eficiencia en la conducción, integralidad, proporcionalidad, crecimiento, desempeño, rendimiento y progresión vertical como horizontal valorando funciones, capacidad, formación, competencia por título y capacitación.

Estos principios deberán sostener y reflejar las políticas públicas adoptadas referidas al recurso humano y deben crear las bases para la fijación de la estructura del salario ordinario y extraordinario.

Artículo 89º: CATEGORIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES.

Los trabajadores de "El Organismo", comprendidos en el presente 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 4 de este Título.

Dicha remuneración básica se incrementa con las bonificaciones y adicionales que en cada caso correspondan al trabajador, conforme a lo establecido en el Capítulo 5 de este título.

Definiciones básicas:

Se establecen las siguientes definiciones básicas referidas al Escalafón Único, Funcional y Móvil, el que tendrá la conformación de una "tabla de doble entrada" – Agrupamiento

IF-2026-02306589-NEU-STRAB#MTDL

y Nivel, conceptos que se detallan a continuación.

Escalafón: Se define como Escalafón, al conjunto de agrupamientos y niveles relacionados con la incumbencia, la especialidad, la complejidad y la responsabilidad de las funciones asignadas a los trabajadores, así como la competencia, la capacidad y la aptitud.

a) AGRUPAMIENTO: Presenta la clasificación e integración por la función, formación académica y tipo de actividad del trabajador. Los agrupamientos se identifican por letras y comprenden:

OP – Operativo.

Comprende a todos los trabajadores con título secundario y que realizan tareas relacionadas con la prestación de servicios específicos. Incluye las tareas de maestranza, cafetería, cocina, mantenimiento, vigilancia y conducción de vehículos y pasajeros (choferes). También se encuentran incluidas las actividades de mantenimiento (preventivo y correctivo), que requieren de conocimientos y destreza en el manejo de maquinarias y/o herramientas, esfuerzo físico, habilidades manuales o ambas, traslado de materiales y /o documentación, o tareas asimilables. Se incluye a las tareas del trabajador de obra y mantenimiento, relacionadas con la ejecución de obras menores y el mantenimiento de edificios, almacenamientos, acopio, conservación de insumos y productos para la actividad de "El Organismo".

AD – Administrativo.

Comprende a todos aquellos trabajadores con título secundario que realizan tareas de recepción, registro y tramitación de expedientes, expedientes electrónicos y/o documentación, clasificación, manejo, archivo de datos y documentos, atención al público, tareas administrativas, contables, comerciales, de recursos humanos y asimilables. Asimismo, el desarrollo de actividades tales como: la organización, gestión, ejecución, control, análisis y ejecución de programas tendientes al logro de los objetivos acordes a la función, rol y responsabilidad del trabajador.

CURIGUAL Natalia

RODRIGUEZ Paola

EJ – Ejecutor Social.

Comprende a todos los trabajadores con título secundario, que realicen actividades transversales a "El Organismo", que implican el trato y la relación directa con la sociedad asistida, para la cual se requiere idoneidad y habilidades específicas, vinculadas a la asistencia, acompañamiento, seguimiento y abordaje de situaciones sociales.

El dispositivo de cumplimiento se identifica de acuerdo al siguiente detalle, diferenciado por la población asistida, la jornada laboral y la responsabilidad para con el usuario, y de acuerdo a la formación y habilidades del trabajador:

a) Residencias de Personas Mayores, Dispositivos de Cuidados Formales (D.C.F.), Dispositivos de Cuidados de Personas con Discapacidad y Refugios.
b) Centro de Desarrollo Infantil (C.D.I.)
c) Centro de Promoción Comunitaria, Dispositivos de Acompañamiento y Seguimiento, Centro de Fortalecimiento Familiar, Centro de Coordinación Comunitaria, Centros de Día y Centros de Alimentos.

TC – Técnico.

Comprende a todos los trabajadores con título de validez oficial de Técnico, sea de nivel secundario, terciario o universitario de pre-grado, de validez oficial, inherentes a la función desempeñada, que cumplan todas aquellas actividades para las que se requiere conocimiento, habilidades o pericias relacionadas a los objetivos de "El Organismo". Agrupa las actividades administrativas, operativas, proyectos, planificación y aspectos técnicos asociados.

ALEJANDRA SANDOVAL Secretaria de Igualdad de Oportunidades U.P.C.N.

PF – Profesional.

Comprende a todos los trabajadores con título universitario de grado, de validez oficial, inherente a la función a desempeñar, comprendiendo actividades ejecutivas, administrativas, de contralor, de formulación de propuestas y proyectos, asesoría, planificación de políticas públicas específicas y/o planes o programas de relevancia y complejidad, relacionadas a los objetivos de "El Organismo".

DARÍO MORODER PEP

Dra. SABRINA ARIANA GORDILLO

IF-2026-02306589-NEU-STRAB#MTDL

b) ENCUADRAMIENTO – NIVELES: Los niveles dentro de cada agrupamiento, se definen de acuerdo a la antigüedad del trabajador dentro de "El Organismo", formación académica, capacitación del puesto y evaluaciones de desempeño. Se identifican por números (1, 2, 3, 4, 5 y 6) y guardan una secuencia entre sí dentro de cada agrupamiento.

CAPÍTULO 2

Artículo 90º: GRILLA DEL ESCALAFÓN

Es la representación gráfica del Escalafón Único, Funcional y Móvil mediante una tabla de doble entrada, en la que se identifica agrupamiento y nivel, donde deberá incluirse al trabajador convencionado.

De conformidad con los conceptos definidos en el presente Capítulo, se establece en el ámbito de "El Organismo" la siguiente grilla:

AGRUPAMIENTOS	NIVELES								
Profesional	PF6	PF5	PF4	PF3	PF2	PF1			
Técnico		TC6	TC5	TC4	TC3	TC2	TC1		
Ejecutor Social			EJ6	EJ5	EJ4	EJ3	EJ2	EJ1	
Administrativo			AD6	AD5	AD4	AD3	AD2	AD1	
Operativo				OP6	OP5	OP4	OP3	OP2	OP1

Artículo 91º: CONCURSOS DE INGRESO.

Para que pueda producirse el ingreso a "El Organismo", es condición indispensable la existencia previa de la vacante.

Para todos los casos, la vacante generada deberá ser cubierta de la siguiente manera:

1. Por concurso interno dentro de "El Organismo";
2. Por concurso interno en el ámbito de la Administración Pública Provincial;
3. Por concurso abierto externo al ámbito de la Administración Pública Provincial.

En todos los casos intervendrá la Comisión de Relaciones Laborales conforme a las competencias establecidas en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

CURIGUAL Natalia

RODRIGUEZ Paola

CAPÍTULO 3

CARRERA ADMINISTRATIVA

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

a) Igualdad de oportunidades.
b) Transparencia en los procedimientos.
c) Capacitación y formación continua que garantice sustentar la carrera administrativa y el logro de los objetivos de "El Organismo".
d) Evaluación de las capacidades, méritos, responsabilidades y desempeño para el avance de la carrera, en función de los términos que se establezcan en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.
e) La asignación de funciones acorde al nivel de avance del trabajador en la carrera.
f) Aplicación del régimen de concursos, en los supuestos que correspondan.

La carrera administrativa será a través de:

a) Crecimiento vertical.
b) Promoción horizontal.

ALEJANDRA SANDOVAL Secretaria de Igualdad de Oportunidades U.P.C.N.

Artículo 92º: CRECIMIENTO VERTICAL. CAMBIOS DE AGRUPAMIENTOS. ASCENSOS.

Es la progresión de los trabajadores en los distintos niveles y agrupamientos.

1. Cambio de Nivel: es la progresión del trabajador en los distintos niveles dentro de un mismo Agrupamiento.

Cada cinco (5) años de antigüedad en el nivel anterior, se producirá el ascenso de un (1) nivel cada cinco (5) años cumplidos de prestación efectiva, a la fecha de corte anual (de 5, 10, 15, 20 y más de 25 años).

Procedimiento: Se realizará una (1) vez por año calendario, durante el segundo semestre de cada año, siendo ascendidos a partir de enero del año siguiente, debiendo liquidarse retroactivamente a la fecha de antigüedad por año aniversario de cada trabajador según corresponda.

2. Cambio de Agrupamiento: es el acceso del trabajador a un Agrupamiento distinto

IF-2026-02306589-NEU-STRAB#MTDL

RODRIGUEZ Paola CURIGUAL Natalia

al de origen.

a) Agrupamiento Profesional o Técnico:

Transformación de su puesto al Agrupamiento Técnico o Profesional según corresponda, con el mismo nivel alcanzado hasta ese momento, cuando obtenga título técnico o profesional vinculado al objeto de "El Organismo".

b) Agrupamiento Operativo – Ejecutor Social – Administrativo:

Con existencia previa de la vacante, se dará prioridad a la cobertura del puesto con los trabajadores convencionados de otros agrupamientos, con Concurso por evaluación y/o antecedentes.

A fin de establecer el procedimiento de la presente Carrera Administrativa, se conformará oportunamente una Comisión Especial, para su reglamentación.

Artículo 93°: EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO.

Para todos los fines del presente Convenio Colectivo de Trabajo, las Evaluaciones de Desempeño se realizarán una (1) vez al año.

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, debiendo utilizarse indicadores generales con el mayor grado de objetividad posible, debiendo procurarse:

a) Que se disponga de registro fundado de cada elemento utilizado para la evaluación del trabajador.
b) Que las evaluaciones sean realizadas por personal de superior incumbencia que el evaluado.
c) Que se realice una adecuada consideración de la capacidad de coordinación, relación interpersonal, comunicación, solvencia e idoneidad propias de cada nivel del escalafón profesional.
d) Cuando el trabajador hubiera prestado funciones en más de un sector, dependencia o puesto de trabajo durante el período evaluado, deberán considerarse los informes y valoraciones correspondientes a cada ámbito de desempeño, en proporción al tiempo efectivamente prestado en cada uno de ellos.

ALEJANDRA SANDOVAL Secretaria de Igualdad de Oportunidades U.P.C.N.

DARÍO MORODER PED

Dra. SABRINA ARIANA GUAYQUIL

IF-2026-02306589-NEU-STRAB#MTDL

RODRIGUEZ Paola

CURIGUAL Natalia

e) Su modalidad, formato y contenido quedará sujeto a propuesta del sector de recursos humanos, puesto a consideración de los representantes de los trabajadores, en el ámbito de la Comisión de Relaciones Laborales.

f) La misma deberá contener puntos que hacen al desempeño de los trabajadores en general, y en lo particular de cada sector.

g) La aprobación será de sesenta y cinco puntos sobre cien (65/100).

h) La evaluación deberá ser notificada al evaluado, debiendo así mismo formar parte del legajo personal de cada trabajador.

i) En los supuestos en que "El Organismo" por omisión no haya realizado la evaluación de desempeño, la misma se considerará aprobada.

j) En el caso de la evaluación requerida para el cumplimiento del periodo a prueba, y cuando no pueda llevarse a cabo la misma por no haber dado el cumplimiento efectivo de contraprestación de funciones, los plazos serán prorrogados hasta cumplimiento efectivo de sus funciones durante el periodo completo, y pueda tener derecho a ser evaluado.

Artículo 94°: PROMOCIÓN HORIZONTAL.

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

La promoción se realizará cada dos (2) años y se tomará sobre la base de las evaluaciones de desempeño y capacitaciones acreditadas.

1. Las evaluaciones de desempeño se realizarán una (1) vez al año, conforme a lo establecido en el procedimiento del presente Convenio Colectivo de Trabajo y cada tramo (período de dos años), representa el cuatro por ciento (4%) del salario básico que le corresponda al trabajador de acuerdo a su encuadramiento.
2. El tramo sometido a evaluación, deberá ser igual o mayor a sesenta y cinco puntos sobre cien (65/100).
3. Si en los dos (2) últimos años previos a la fecha de la promoción horizontal, no se hubiera realizado la evaluación de desempeño, a los efectos de la misma se adoptará una calificación de sesenta y cinco puntos sobre cien (65/100).
4. Los porcentajes alcanzados por cada trabajador en cada tramo, son acumulativos

ALEJANDRA SANDOVAL Secretaria de Igualdad de Oportunidades U.P.C.N

DARIO MONDEZ

DRA. SABRINA ARUANA GUAYQUIL

y de reconocimiento, inclusive en los cambios de agrupamiento y/o ascenso.

5. En caso de no haber obtenido el promedio establecido precedentemente (65/100), el trabajador permanecerá en el tramo asignado, independientemente de haber realizado las capacitaciones requeridas.

CAPÍTULO 4
ESTRUCTURA SALARIAL

Artículo 95º: ESTRUCTURA SALARIAL BÁSICA.

El trabajador comprendido en este Convenio Colectivo de Trabajo, percibirá una remuneración básica conforme su agrupamiento y nivel dentro del escalafón único funcional y móvil, de acuerdo a la presente estructura salarial básica:

AGRUPAMIENTOS	NIVELES								
Profesional	PF6	PF5	PF4	PF3	PF2	PF1			
Técnico		TC6	TC5	TC4	TC3	TC2	TC1		
Ejecutor Social			EJ6	EJ5	EJ4	EJ3	EJ2	EJ1	
Administrativo			AD6	AD5	AD4	AD3	AD2	AD1	
Operativo				OP6	OP5	OP4	OP3	OP2	OP1
Coeficiente Salarial	3,200	3,009	2,722	2,435	2,148	1,861	1,574	1,287	1,000
Relación Salarial	0,191	0,287	0,287	0,287	0,287	0,287	0,287	0,287	

CAPÍTULO 5
BONIFICACIONES

Consideraciones Generales.

En ningún caso podrá superponerse una o más bonificaciones por el mismo concepto. En

CURIGUAL Natalia

caso de duda en cuanto a la aplicación, la C.I.A.P. interpretará la pertinencia o correspondencia de asignarse más de una bonificación a una misma función o tarea.

RODRIGUEZ Paola

La percepción de las bonificaciones se otorgará previa certificación de "El Organismo" por lapsos mensuales y a mes vencido.

Artículo 96º: BONIFICACIONES REMUNERATIVAS.

Se incluyen en este ítem todas las remuneraciones suplementarias al salario básico que reúnen el carácter de remunerativas y que integran la base para el cálculo de:

a) Zona desfavorable
b) Zona geográfica (inhóspita)
c) Sueldo anual complementario
d) Aportes y contribuciones previsionales y asistenciales

Artículo 97º: HORAS SUPLEMENTARIAS.

Se consideran horas suplementarias a las horas trabajadas por fuera de la jornada normal y habitual del trabajador.

a) Esta retribución se calculará en base al coeficiente que resulte de dividir la remuneración regular total, permanente y mensual del trabajador, sin tener en cuenta adicionales que están referidos a la exención del horario normal de labor por veinte (20) días y por el número de horas que tenga asignada la labor.
b) Se considera salario habitual a la remuneración total y permanente mensual conformada por el salario básico más las bonificaciones remunerativas. El valor de la hora normal se calcula dividiendo por ciento cuarenta (140) el monto del salario habitual del trabajador para la jornada laboral de siete (7) horas diarias. Para los casos de jornada de ocho (8) horas, la división se realiza por ciento sesenta (160) horas.
c) La retribución por hora establecida en el inciso anterior se bonificará con los porcentajes que en cada caso se indican, cuando la tarea extraordinaria se realice:
   1) Entre las 21:00 horas y las 06:00 horas de lunes a viernes, domingos, feriados, asuetos, al doscientos por ciento (200%).

ALEJANDRA SANDOVAL Secretaria de Igualdad de Oportunidades U.P.C.N.

DARÍO MORONES PEP

Dra. SABRINA ADRIANA GUAYQUIL

IF-2026-02306589-NEU-STRAB#MTDL

2) Cuando se realice en días sábados, no laborables y asuetos parciales, se abonará al ciento cincuenta por ciento (150%).

Sólo podrá disponerse del pago de servicios extraordinarios cuando razones imprescindibles de servicio lo requieran, atendiendo un criterio de estricta contención del gasto, no pudiendo exceder las sesenta (60) horas mensuales.

Serán abonadas por "El Organismo", previa autorización correspondiente, a todo trabajador convencionado, excepto a los cargos de conducción, de acuerdo a lo establecido en el Título II del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Artículo 98º: BONIFICACIÓN SEMANA NO CALENDARIA.

Los trabajadores que presten servicios bajo este régimen, percibirán una compensación mensual del quince por ciento (15%) del básico de la categoría EJ2.

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

Artículo 99º: BONIFICACIÓN TURNO ROTATIVO.

Los trabajadores que presten servicios bajo este régimen, percibirán una compensación mensual del veinticinco por ciento (25%) del básico de la EJ2.

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

Artículo 100º: BONIFICACIÓN TURNO NOCTURNO.

Los trabajadores que presten servicios bajo esta modalidad, percibirán una compensación mensual del diecisiete por ciento (17%) del básico de la categoría EJ2.

Artículo 101°: BONIFICACIÓN RECARGO EXTRAORDINARIO.

Se abonará una compensación por día de recargo del quince por ciento (15%) del básico de la categoría EJ2.

IF-2026-02306589-NEU-STRAB#MTDL

Artículo 102°: BONIFICACIÓN SEGURIDAD INTENSIVA.

Aquellos trabajadores alcanzados por este concepto, percibirán una bonificación calculada sobre el básico de la categoría EJ2, conforme el siguiente detalle:

a) De alta exposición, el veintidós por ciento (22%) del básico de la categoría EJ2.
b) De media exposición, el diecisiete por ciento (17%) del básico de la categoría EJ2.
c) De baja exposición, el doce por ciento (12%) del básico de la categoría EJ2.

Artículo 103º: BONIFICACIÓN PROLONGACIÓN DE JORNADA EN SITUACIÓN DE COMISIÓN DE SERVICIO.

La bonificación por prolongación de jornada en situación de comisión de servicio, se determinará de acuerdo al detalle de actividad, día y horario de contraprestación laboral certificados y se abonará conforme el ocho por ciento (8%) del básico de la categoría EJ2.

Artículo 104°: BONIFICACIÓN DESPEJE Y DERIVACIONES.

Aquellos trabajadores alcanzados por esta bonificación, percibirán un adicional equivalente al diecisiete por ciento (17%) del básico de la categoría EJ2.

Artículo 105°: BONIFICACIÓN TAREA A LA INTEMPERIE.

Aquellos trabajadores alcanzados por esta bonificación, percibirán un adicional equivalente al quince por ciento (15%) del básico de la categoría EJ2.

Artículo 106°: BONIFICACIÓN TAREA DE CAMPO.

Aquellos trabajadores alcanzados por esta bonificación, percibirán un adicional equivalente al catorce por ciento (14%) del básico de la categoría EJ2.

Artículo 107°: BONIFICACIÓN GUARDIA ACTIVA

Los trabajadores que presten servicios bajo este régimen, percibirán una compensación del dieciocho por ciento (18%) del básico de la categoría EJ2 por día.

Dra. SABRINA DIANA GUAYQUIL 2026-02306589-NEU-STRAB#MTDL

CURIGUAL Natalia

RODRIGUEZ Paola

Artículo 108°: BONIFICACIÓN GUARDIA PASIVA.

Los trabajadores que presten servicios bajo este régimen, percibirán una compensación del ocho por ciento (8%) del básico de la categoría EJ2 por día.

Artículo 109°: BONIFICACIÓN POR RESPONSABILIDAD DE PROTECCIÓN Y CUIDADO.

Aquellos trabajadores alcanzados por esta bonificación, percibirán un adicional equivalente al cuarenta y tres por ciento (43%) del básico de la categoría de revista del trabajador.

Artículo 110°: BONIFICACIÓN POR ATENCIÓN CRÍTICA.

Aquellos trabajadores alcanzados por esta bonificación, percibirán un adicional equivalente al treinta y tres por ciento (33%) del básico de la categoría de revista del trabajador.

Artículo 111°: BONIFICACIÓN POR ATENCIÓN DE INFANCIAS.

Aquellos trabajadores alcanzados por esta bonificación, percibirán un adicional equivalente al treinta y tres por ciento (33%) del básico de la categoría de revista del trabajador.

ALEJANDRA SANDOVAL
Secretaria de Igualdad de Oportunidades
U.P.C.N.

Artículo 112°: BONIFICACIÓN POR ASISTENCIA.

Aquellos trabajadores alcanzados por esta bonificación, percibirán un adicional equivalente al veintitrés por ciento (23%) del básico de la categoría de revista del trabajador.

Artículo 113°: BONIFICACIÓN AGENTE COMUNITARIO

Aquellos trabajadores alcanzados por esta bonificación, percibirán un adicional equivalente al trece por ciento (13%) del básico de la categoría de revista del trabajador.

DARÍO MORDEN
PEP

Dra. SABRINA ARIANA GARCIA

ATE

77

CURIGUAL Natalia

RODRIGUEZ Paola

Artículo 114°: BONIFICACIÓN CONDUCCIÓN DE TRANSPORTE DE PERSONAS Y MATERIALES PESADOS.

Aquellos trabajadores alcanzados por esta bonificación, percibirán un adicional equivalente al veinticinco por ciento (25%) del básico de la categoría EJ2.

Artículo 115º: BONIFICACIÓN TAREAS ESPECIALIZADAS/OFICIO.

Aquellos trabajadores alcanzados por esta bonificación, percibirán un adicional equivalente al quince por ciento (15%) del básico de la categoría EJ2.

Artículo 116º: BONIFICACIÓN POR RESPONSABILIDAD DE ASISTENCIA PSICOSOCIAL

Aquellos trabajadores técnicos y profesionales alcanzados por esta bonificación, recibirán el veinte por ciento (20%) de la categoría de revista.

Artículo 117º: BONIFICACIÓN ADICIONAL POR CAPACITACIONES.

Aquellos trabajadores alcanzados por esta bonificación, recibirán el tres por ciento (3%) de la categoría de revista por hora de capacitación, no pudiendo exceder el límite de quince (15) horas reloj mensual.

ALEJANDRA SANDOVAL Secretaria de Igualdad de Oportunidades U.P.C.N.

Artículo 118º: BONIFICACIÓN CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO.

Los trabajadores convencionados, percibirán la siguiente compensación de acuerdo a los parámetros que se detallan seguidamente:

- Agrupamiento Operativo – OP: el setenta y siete por ciento (77%) del básico de la categoría OP5.
- Agrupamiento Administrativo – AD: el setenta y siete por ciento (77%) del básico de la categoría AD5.
- Agrupamiento Ejecutor Social – EJ: el setenta y siete por ciento (77%) del básico de la categoría EJ5.
- Agrupamiento Técnico – TC: el setenta y siete por ciento (77%) del básico de la categoría TC5.
- Agrupamiento Profesional – PF: el setenta y siete por ciento (77%) del básico de la categoría PF5.

ATE

DARÍO MONDOÑEDO PEP

Dra. SABRINA ARIANA GUAYQUIL

ATE

CURIGUAL Natalia

Artículo 119º: BONIFICACIÓN POR ANTIGÜEDAD.

RODRIGUEZ Paola

La bonificación por antigüedad se determinará y abonará conforme el dos coma doce por ciento (2,12%) del básico del Nivel 1 del Agrupamiento Operativo (OP), más el seis por mil (6/1000) del sueldo básico de cada trabajador, al total de esta ecuación se lo multiplica por la cantidad de años de servicios del trabajador.

* [(sueldo básico OP1*0,0212) + (sueldo básico de revista del trabajador*0,006)] * años de servicios del trabajador.

La determinación de la antigüedad total de cada trabajador se hará sobre la base de los servicios no simultáneos cumplidos en forma ininterrumpida o alternada en organismos Nacionales, Provinciales o Municipales, debidamente certificados.

Artículo 120º: BONIFICACIÓN PROMOCIÓN HORIZONTAL (PH).

Esta bonificación se mide por tramos, periodos de dos (2) años y, cada tramo representa el cuatro por ciento (4%) del sueldo básico que le corresponda al trabajador de acuerdo a su encuadramiento y/o ascenso.

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

En caso que el trabajador concurse para un puesto convencionado por otro Convenio Colectivo de Trabajo, acumulará los porcentajes alcanzados hasta ese momento.

ALEJANDRA SANDOVAL Secretaria de Igualdad de Oportunidades U.P.C.N.

Artículo 121º: BONIFICACIÓN POR TÍTULO.

a) Título de Maestría o Doctorado: cuarenta por ciento (40%) del sueldo básico de su categoría.
b) Título de Post-grado: el treinta y cinco por ciento (35%) del básico de la categoría de revista del trabajador.
c) Título Universitario o de estudio superior que demande cinco (5) o más años de estudio de tercer nivel: treinta por ciento (30%) del sueldo básico de su categoría.
d) Título Universitario que demande cuatro (4) años de estudio de tercer nivel: el veinticinco por ciento (25%) del básico de su categoría.
e) Título de Pre-grado, Tecnicatura y/o estudio superior de validez oficial que demande tres (3) años: el veinte por ciento (20%) del básico de su categoría.

Dra. SABRINA ARIANA GOMEZ

IF-2026-02306589-NEU-STRAB#MTDL

f) Título Técnico de nivel secundario: dieciocho por ciento (18%) del sueldo básico de su categoría.

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

h) 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.

i) 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 trabajador 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 122º: COMPENSACIÓN POR CARRERA ADMINISTRATIVA.

Se otorgará una compensación de carácter remunerativo y bonificable para aquellos trabajadores que alcancen el máximo nivel de su Agrupamiento, y que hayan permanecido en su categoría durante cinco años o más, equivalente a la diferencia del básico de la categoría entre el último nivel alcanzado por el trabajador dentro de su agrupamiento y el básico de la categoría del nivel inmediato inferior.

Artículo 123º: COMPENSACIÓN ESPECIAL POR JUBILACIÓN.

El trabajador que esté en condiciones de acogerse al beneficio de la jubilación, percibirá una compensación especial, según la siguiente escala:

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

IF-2026-02306589-NEU-STRAB#MTDL

- Si la antigüedad efectiva en la Administración Pública Provincial fuera mayor de treinta (30) años, la compensación será equivalente a cuatro (4) remuneraciones mensuales.

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

Para los casos de los trabajadores convencionados con cargos políticos dentro o fuera de "El Organismo", se entiende como remuneración mensual a la correspondiente a la categoría del trabajador de acuerdo a su encuadramiento en la estructura salarial básica del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Artículo 124º: RETRIBUCIÓN POR VACACIONES.

a) El pago correspondiente a la retribución por vacaciones será realizado conjuntamente con la liquidación correspondiente al mes en que se inicia la licencia.
b) En la liquidación mensual se discriminarán los conceptos "días no trabajados en uso de licencia" y "días de vacaciones".
c) Los "días de vacaciones" se calcularán dividiendo por veinte (20) el importe del sueldo que perciba al momento de su otorgamiento (fija + variable) y se multiplican por los días de licencia que le corresponden dentro del mes.
d) Los "días no trabajados en uso de licencia" se calcularán dividiendo por treinta (30) el importe del sueldo que perciba al momento de su otorgamiento (fija + variable) y se multiplican por los "días no trabajados en uso de licencia" que le corresponden dentro del mes.
e) No podrán abonarse más días de licencia que la cantidad de días hábiles del mes en que se liquida la licencia. En caso de superar la cantidad de días, la diferencia será liquidada con los haberes del mes siguiente.
f) Los días de viaje y los días a cuenta de licencia usufructuados en los días hábiles forman parte efectiva de las vacaciones y por ello se sumarán a los efectos del cálculo de la retribución por vacaciones.
g) Para el cálculo de la retribución por vacaciones deberá considerarse lo siguiente:

IF-2026-02306589-NEU-STRAB#MTDL

CURIGUAL Natalia

RODRIGUEZ Paola

1) La totalidad de los conceptos fijos remunerativos que perciba el trabajador como parte de su salario al momento del otorgamiento de la licencia.

2) Los conceptos variables remunerativos (como por ejemplo horas extras, guardias, etc.), se calcularán de acuerdo al promedio de los sueldos devengados durante los doce (12) meses anteriores al otorgamiento de la licencia.

Artículo 125º: PAGO DE VACACIONES NO GOZADAS.

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

Artículo 126º: REMUNERACIÓN POR JORNADA LABORAL DE HORARIO REDUCIDO.

Método de Cálculo:

La prestación laboral de tiempo reducido, será abonada con el setenta y cinco por ciento (75%) de la asignación de la categoría de revista y de los adicionales generales y/o bonificaciones de jornadas completas.

A los fines previsionales los aportes de Ley serán calculados sobre el cien (100%) de la asignación de la categoría de revista y de los adicionales generales y particulares que por la naturaleza de sus funciones continúe percibiendo proporcionalmente. No afectándose en ningún caso las actuales prestaciones del servicio de Seguridad Social Provincial, que percibe el trabajador.

ALEJANDRA SANDOVAL Secretaria de Igualdad de Oportunidades U.P.C.N.

Artículo 127º: ZONA DESFAVORABLE Y /O INHÓSPITA.

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

Artículo 128º: SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO – S.A.C.

Serán de aplicación las Leyes Nacionales y Provinciales que regulan la materia.

ATE

DARÍO RODRIGUEZ PEP

Dra. SABRINA [illegible]

ATE

Artículo 129º: APORTES Y CONTRIBUCIONES PREVISIONALES Y ASISTENCIALES.

Será de aplicación lo establecido por las leyes generales vigentes que rigen para los trabajadores de la Administración Pública Provincial.

Artículo 130º: ASIGNACIONES FAMILIARES.

Serán de aplicación las Leyes Provinciales que regulan la materia.

Artículo 131º: BONIFICACIÓN POR REFRIGERIO.

Se abonará a los trabajadores en compensación mensual por refrigerio, del diecisiete por ciento (17%) del básico de la categoría EJ2.

Artículo 132º: BONIFICACIÓN REFRIGERIO REFORZADO.

Se abonará a los trabajadores en compensación mensual por refrigerio reforzado, del dieciocho por ciento (18%) del básico de la categoría EJ2.

CAPÍTULO 6
CARGOS DE CONDUCCIÓN.

Artículo 133º: CONCEPTO.

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

Artículo 134°: RÉGIMEN APLICABLE.

Es de aplicación el "Régimen de Concursos" establecido en las disposiciones del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

El trabajador que acceda a un Cargo de Conducción, permanecerá en el mismo durante un periodo de cuatro (4) años con evaluaciones de desempeño anuales.

IF-2026-02306589-NEU-STRAB#MTDL

En los supuestos de los Cargos de Conducción de Dispositivos de Cuidados Formales y Centro de Desarrollo Infantil, la permanencia máxima en el cargo concursado será de cuatro (4) años, pudiendo en caso de incumplimiento a alguno de los requisitos del Artículo 9° de la Ley 2955, por actos o circunstancias sobrevinientes a la designación del cargo, darse la baja al mismo, previa intervención de la C.I.A.P., para la posterior emisión de la norma legal correspondiente.

En caso de que el director sea removido, "El Organismo" podrá designar un subrogante hasta la cobertura del cargo mediante concurso; y deberá analizarse si quien ocupa el Cargo de Subdirector, cumple los requisitos para ser ascendido al cargo vacante generado, o bien, se deberá gestionar el Concurso para dicho cargo de conducción de manera urgente.

En ambos supuestos de vacancia, deberá gestionarse la cobertura de manera prioritaria.

Artículo 135°: CARÁCTER DE LOS CARGOS.

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

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

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

Artículo 136°: CARGOS DE CONDUCCIÓN DE DISPOSITIVOS DE CUIDADO.

Director de DC:

Es la máxima autoridad de Dispositivos de Cuidado Formal de Niñas, Niños y Adolescentes, Residencias de Personas Mayores, Refugios y/o los que en un futuro se creen o reemplacen a los existentes; es el referente y responsable de garantizar la restitución de los derechos de las personas asistidas. Debe garantizar disponibilidad horaria estrechamente ligada a las necesidades que se presenten en la Institución. Asimismo, debe contar con título universitario o terciario afín a la actividad o, en su defecto, acreditar experiencia laboral en tareas o actividades análogas.

CURIGUAL Natalia

RODRIGUEZ Paola

Sus funciones son:

1. Cumplir las disposiciones internas y de las autoridades superiores.
2. Planificar, anualmente, los objetivos y metas institucionales.
3. Elaborar informes de gestión para presentar ante las autoridades superiores.
4. Organizar administrativamente el establecimiento, de acuerdo a sus objetivos y necesidades.
5. Convocar a reuniones de personal.
6. Distribuir los horarios y las funciones del personal.
7. Garantizar la presencia y asistencia institucional en cualquier momento de la actividad laboral.
8. Realizar las gestiones necesarias para garantizar la atención integral de las personas asistidas.
9. Autorizar las salidas institucionales, de acuerdo a las sugerencias del equipo técnico.
10. Trabajar en forma conjunta con el equipo técnico en el abordaje institucional.
11. Participar en entrevistas de orden institucional y según los requerimientos profesionales, cuando sea necesario.
12. Otras que contribuyan al cumplimiento del cargo.

ALEJANDRA SÁNDOVAL Secretaria de Igualdad de Oportunidades U.P.C.N

Subdirector de DC:

Su función principal es de apoyatura al Director.

Debe garantizar disponibilidad horaria estrechamente ligada a las necesidades que se presenten en la Institución y debe acreditar especialización, formación y/o experiencia laboral relacionada con la temática.

Sus funciones son:

1. Reemplazar al Director en su ausencia, asumiendo la dirección del DC, con las mismas responsabilidades que el Director.
2. Estar en contacto directo con las necesidades del personal y con las de la población albergada.
3. Articular y coordinar con todos los actores institucionales del dispositivo para llevar adelante el proyecto institucional satisfactoriamente.

DARÍO MONDINO PEP

Dra. SABRINA ARIANA GUAYQUIL

CURIGUAL Natalia

RODRIGUEZ Paola

Dichos requisitos serán de aplicación, junto a las exigencias de la normativa específica que en cada caso corresponda.

Artículo 137º: CARGOS DE CENTRO DE DESARROLLO INFANTIL.

La siguiente descripción se fundamenta en la aplicación analógica de la Ley Provincial 2955, Ley Nacional 26233, Ley 2856, y por competencia plena de Ley 2302:

Director de CDI:

Es la máxima autoridad de la institución, su referente y responsable de garantizar la restitución de los derechos a las niñas y niños. Debe acreditar título universitario o terciario afín a la actividad o, en su defecto, acreditar experiencia laboral en tareas o actividades análogas.

Sus funciones son:

1. Cumplir las disposiciones internas y de las autoridades superiores.
2. Planificar, anualmente, los objetivos y metas institucionales.
3. Elaborar informes de gestión para presentar ante las autoridades superiores.
4. Organizar administrativamente el establecimiento, de acuerdo a sus objetivos y necesidades.
5. Convocar a reuniones de personal.
6. Distribuir los horarios y las funciones del personal.
7. Garantizar la presencia y asistencia institucional en cualquier momento de la actividad laboral.
8. Realizar las gestiones necesarias para garantizar la atención integral de las niñas y niños.
9. Autorizar las salidas institucionales, de acuerdo a las sugerencias del equipo técnico.
10. Trabajar en forma conjunta con el equipo técnico en el abordaje institucional.
11. Participar en entrevistas de orden institucional y según los requerimientos profesionales, cuando sea necesario.
12. Otras que contribuyan al cumplimiento del cargo.

Subdirector de CDI:

Su función principal es de apoyatura al Director.

Debe acreditar especialización en temas de infancia y, en caso de no contar con ello,

DARÍO MONDOÑEDO
PEP

Dra. SABRINA ARIANA GUARQUIL

RODRIGUEZ Paola

CURIGUAL Natalia

debe acreditar experiencia laboral relacionada con la temática.

Sus funciones son:

1. Reemplazar al Director en su ausencia, asumiendo la dirección del CDI, con las mismas responsabilidades que el Director.
2. Estar en contacto directo con las necesidades del personal y con las de la población.
3. Articular y coordinar con todos los actores institucionales del CDI para llevar adelante el proyecto institucional satisfactoriamente.

En los supuestos de Centros de Desarrollo Infantil con doble turno, se contemplará un Subdirector por cada turno.

Artículo 138º: CARGOS DE CENTROS DE DÍA.

Se entiende por Centro de Día, al espacio integral social y de contención diurna, dirigida a personas adultas mayores independientes y semi independientes, que estén expuestos a un riesgo potencial de fragilidad y vulnerabilidad por aislamiento y soledad, de acuerdo a lo establecido en la Ley 3320.

Tiene por objetivo principal que la persona adulta retrase el mayor tiempo posible la pérdida de potencialidades y funciones en interacción con sus pares, participando del desarrollo de su comunidad.

ALEJANDRA SANDOVAL Secretaria de Igualdad de Oportunidades U.P.C.N.

Director de CdD:

El Director es el encargado de planificar, controlar y evaluar periódicamente el cumplimiento del servicio y garantizar las prestaciones.

Quien ocupe este cargo debe ser profesional con carrera de grado, acreditar especialización en temas de gerontología o en su defecto acreditar experiencia laboral o en actividades análogas.

Sus funciones son:

1. Cumplir las disposiciones internas y de las autoridades superiores.
2. Planificar, anualmente, los objetivos y metas institucionales.
3. Elaborar informes de gestión para presentar ante las autoridades superiores.

DARÍO MONDER PEP

Dra. SABRINA ARIANA GUAYQUIL

ATE

4. Organizar administrativamente el establecimiento, de acuerdo a sus objetivos y necesidades.
5. Convocar a reuniones de personal.
6. Distribuir los horarios y las funciones del personal.
7. Garantizar la presencia y asistencia institucional en cualquier momento de la actividad laboral.
8. Proveer la atención de las personas usuarias con especial consideración de su estado de salud: física, psíquica y social.
9. Prever las futuras necesidades y requerimientos de las personas mayores, planificando y diseñando sistema de atención progresivo e integral.
10. Requerir la inmediata intervención profesional o de los dispositivos acordes cuando las necesidades de atención y cuidados de las personas usuarias así lo requieran.
11. Generar y promover las actividades que impidan el aislamiento de las personas.
12. Controlar y respetar aspectos clínicos, psicológicos y sociales respetando la integridad física, mental y espiritual.
13. Poner en conocimiento de familiares, persona de apoyo, referente o autoridad judicial competente, los informes del equipo profesional cuando se advierta deterioro cognitivo leve o grave en su capacidad de discernimiento, a efecto de proveer, en su beneficio y protección, al resguardo de sus derechos.
14. Confeccionar legajos personales de usuarios de centros de día.
15. Servicio socio recreativo.

Subdirector de CdD:

Su función principal es de apoyatura al Director.

Debe acreditar especialización en temas de gerontología y, en caso de no contar con ello, debe acreditar experiencia laboral relacionada con la temática.

Sus funciones son:

1. Reemplazar al Director en su ausencia, asumiendo la dirección del CdD, con las mismas responsabilidades que el Director.
2. Estar en contacto directo con las necesidades del personal y con las de la población.

3. Articular y coordinar con todos los actores institucionales del CdD para llevar adelante el proyecto institucional satisfactoriamente.

Los parámetros aquí establecidos para los Centro de Día de Personas Mayores, serán de aplicación para futuros establecimientos que sean creados bajo los mismos parámetros para la atención de otros usuarios diferentes a los detallados, pero que funcionen bajo la misma modalidad de servicio.

Artículo 139º: CARGOS DE CONDUCCIÓN GENÉRICOS.

Director.

Deberá contar con un mínimo de quince (15) trabajadores a su cargo, o dos Jefaturas de Departamento, debiendo cumplir su función de acuerdo al Artículo 133° (concepto de cargo de conducción) y a los Artículos 30°, 31° y 32° (de Derechos, Deberes y Prohibiciones).

Jefe de Departamento.

Deberá contar con un mínimo de diez (10) trabajadores a su cargo, o dos Jefaturas de División, debiendo cumplir su función de acuerdo al Artículo 133° (concepto de cargo de conducción) y a los Artículos 30°, 31° y 32° (de Derechos, Deberes y Prohibiciones).

Jefe de División.

Deberá contar con un mínimo de siete (7) trabajadores a su cargo, debiendo cumplir su función de acuerdo al Artículo 133° (concepto de cargo de conducción) y a los Artículos 30°, 31° y 32° (de Derechos, Deberes y Prohibiciones).

Artículo 140º: ENCUADRAMIENTO

CARGOS DE CONDUCCIÓN DE DISPOSITIVO DE CUIDADO	
CARGO	**BONIFICACIÓN**
Director de DC	65% del agrupamiento PF5
Subdirector de DC	60% del agrupamiento PF5

CARGOS DE CONDUCCIÓN CENTRO DE DESARROLLO INFANTIL	
CARGO	**BONIFICACIÓN**
Director de CDI	55% del agrupamiento PF5
Director de CDI con doble turno	60% del agrupamiento PF5
Subdirector de CDI	50% del agrupamiento PF5

CARGOS DE CONDUCCIÓN CENTRO DE DÍA	
CARGO	**BONIFICACIÓN**
Director de CdD	55% del agrupamiento PF5
Subdirector de CdD	50% del agrupamiento PF5

CARGOS DE CONDUCCIÓN GENÉRICOS	
CARGO	**BONIFICACIÓN**
Director	45% del agrupamiento PF5
Jefe de Departamento	35% del agrupamiento PF5
Jefe de División	25% del agrupamiento PF5

Artículo 141°: BONIFICACIONES.

En el caso de las Bonificaciones Remunerativas establecidas en este Título, el trabajador que ocupe Cargos de Conducción:

1. No tendrá derecho ni percibirá bonificaciones y/o adicionales por mayor horario ni servicios extraordinarios: semana no calendaria, turnos rotativos, recargo, horas suplementarias, ni asimilables.
2. Tendrá derecho y percibirá una Bonificación Remunerativa por "Responsabilidad por Cargo de Conducción", que incluye disponibilidad horaria, conforme a la escala del Artículo que antecede.
3. Tendrá derecho y percibirá el resto de las Bonificaciones Remunerativas y No Remunerativas establecidas en este Título.
4. Tendrá derecho a percibir la Bonificación por Responsabilidad de Protección y Cuidado, la Bonificación por Atención Crítica, la Bonificación por Atención de Infancias o la Bonificación por Asistencia, de acuerdo a lo establecido en los Artículos 109°, 110°, 111° y 112° del presente Convenio Colectivo de Trabajo, según el Cargo de Conducción ocupado.

CURIGUAL Natalia

Artículo 142º: SUBROGANCIA.

En los casos de ausencia del trabajador que ocupa un Cargo de Conducción, se procederá del siguiente modo:

RODRIGUEZ Paola

1. Si la ausencia no supera los treinta (30) días corridos, "El Organismo" designará un reemplazante transitorio, el que no tendrá derecho a incremento en sus remuneraciones.
2. Si la ausencia se ubicara en un plazo comprendido entre los treinta y un (31) y los noventa (90) días corridos, ambos inclusive, "El Organismo" designará a la persona que subrogue ese Cargo durante la ausencia, la que tendrá derecho a percibir la remuneración del cargo que subroga a partir del día número treinta y uno (31) de la subrogancia. El puesto del subrogante no quedará vacante, por lo que éste continuará prestando las funciones que le competen en el mismo.
3. Si se produjera la renuncia, jubilación, fallecimiento u otra situación que motive la ausencia del trabajador que ocupa un cargo de conducción por un período superior a los noventa (90) días corridos, "El Organismo" considerará el cargo vacante y sin perjuicio de actuar conforme a lo determinado en los párrafos anteriores, podrá simultáneamente gestionar su cobertura por el régimen de concursos.

ALEJANDRA SANDOVAL
Secretaria de Igualdad de Oportunidades
U.P.C.N.

Dra. SABRINA ARIANA GUAYQUIL

DARIO MOLODOI
PEP