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 "La Organización", 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 99º: CATEGORIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES.

Los trabajadores de "La Organización", 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 este título.

Definiciones básicas:

IF-2026-02802221-NEU-STRAB#MTDL

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 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 que realizan tareas relacionadas con la prestación de servicios específicos. Incluye actividades rurales, tareas de maestranza, mantenimiento, y servicios generales, cafetería, 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 de los trabajadores de obra y mantenimiento, relacionadas con la ejecución de obras menores y el mantenimiento de edificios, almacenamiento, acopio, conservación de insumos y productos para la actividad de "La Organización".

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.

CARDOZO WALTER HERNAN

JESSICA WETZEL

RODRIGUEZ Paola

AT – Auxiliar Técnico.

Comprende a todos aquellos trabajadores con título secundario que realizan actividades que, por su función normal, habitual, capacidades y habilidades adquiridas en la experiencia práctica, aplica aspectos técnicos asociados, contralor, supervisión y fiscalización.

TC – Técnico.

Comprende a todos los trabajadores con título 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 "La Organización". Agrupa las actividades administrativas, operativas, proyectos, planificación y aspectos técnicos asociados.

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 "La Organización".

b) ENCUADRAMIENTO – NIVELES: Los niveles dentro de cada agrupamiento, se definen de acuerdo a la antigüedad del trabajador dentro de "La Organización", 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.

CARDOZO WALTER HERNAN

JESSICA WETZEL

ERKOVICIC EMILIA

Ricardo Adalberto Urrutia

IF-2026-02802221-NEU-STRAB#MTDL

CAPÍTULO 2

Artículo 100º: 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 "La Organización" la siguiente grilla:

AGRUPAMIENTOS	NIVELES								
Profesional	PF6	PF5	PF4	PF3	PF2	PF1			
Técnico		TC6	TC5	TC4	TC3	TC2	TC1		
Auxiliar Técnico			AT6	AT5	AT4	AT3	AT2	AT1	
Administrativo			AD6	AD5	AD4	AD3	AD2	AD1	
Operativo				OP6	OP5	OP4	OP3	OP2	OP1

Artículo 101º: CONCURSO DE INGRESO.

Para que pueda producirse el ingreso a "La Organización", 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 "La Organización";
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 Condiciones y Relaciones Laborales conforme a las competencias establecidas en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

CARDOZO WALTER HERNÁN

JESSICA WETZEL

Ricardo Adalberto Urrutia

RODRIGUEZ Paola

Ricardo Adalberto Urrutia

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 "La Organización".
d) Evaluación de la capacidad, 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.

Artículo 102º: CRECIMIENTO VERTICAL. ASCENSOS. CAMBIOS DE AGRUPAMIENTOS.

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.

CARDOZO WALTER HERNAN

JESSICA WETZEL

IF-2026-02802221-NEUQSTRAB#MTDL

Página 75 de 90

Ricardo Adalberto Urrutia

RODRIGUEZ Paola

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

b) Agrupamiento Operativo – Auxiliar Técnico – 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 103°: EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO.

Para todos los fines del presente Convenio Colectivo de Trabajo, las Evaluaciones de Desempeño se realizarán una (1) vez cada dos (2) años.

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

CARDOZO WALTER HERKLN

JESSICA WETZEL

IF-2026-02802221-NEU-STRAB#MTDL

Ricardo Adalberto Urrutia

RODRIGUEZ Paola

ellos.

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 Condiciones y 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 setenta puntos sobre cien (70/100).

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 "La Organización", 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 104°: 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 cada dos (2) años, conforme a lo establecido en el procedimiento del presente Convenio Colectivo de Trabajo.
2. Se mide por tramos (periodo de dos años) y representa el cuatro por ciento (4%) del salario básico que le corresponda al trabajador de acuerdo a su encuadramiento.
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 setenta puntos sobre cien (70/100).

CARDOZO WALTER HERNÁN

JESSICA WETZEL

IF-2026-02802221-NEU-STRAB#MTDL

RODRIGUEZ Paola

4. Los porcentajes alcanzados por cada trabajador en cada tramo, son acumulativos y de reconocimiento, inclusive en los cambios de agrupamiento y/o ascenso.
5. En caso en que el trabajador concurse para un puesto dentro de "La Organización" regido bajo el presente Convenio Colectivo de Trabajo, mantendrá los porcentajes alcanzados.
6. En caso de no haber obtenido el promedio establecido precedentemente (70/100), el trabajador permanecerá en el tramo asignado, independientemente de haber realizado las capacitaciones requeridas.

CAPÍTULO 4
ESTRUCTURA SALARIAL BÁSICA

Artículo 105º: 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, y de acuerdo a la presente estructura salarial básica, la cual se incrementa con las bonificaciones y adicionales que en cada caso corresponda:

AGRUPAMIENTOS	NIVELES								
Profesional	PF6	PF5	PF4	PF3	PF2	PF1			
Técnico		TC6	TC5	TC4	TC3	TC2	TC1		
Auxiliar Técnico			AT6	AT5	AT4	AT3	AT2	AT1	
Administrativo			AD6	AD5	AD4	AD3	AD2	AD1	
Operativo				OP6	OP5	OP4	OP3	OP2	OP1
Coeficiente Salarial	3,20	3,03	2,74	2,45	2,16	1,87	1,58	1,29	1,00
Relación Salarial	0,17	0,29	0,29	0,29	0,29	0,29	0,29	0,29	

CARDOZO WALTER HERNAN

JESSICA WETZEL

Ricardo Adalberto Urrutia

IF-2026-02802221-NEU-SIRAB#MTDL

Ricardo Adalberto Urrutia

RODRIGUEZ Paola

CARDOZO WALTER HERNAN

JESSICA WETZEL

CAPÍTULO 5
BONIFICACIONES

Consideraciones Generales.

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

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

Artículo 106º: 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 107º: 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 108º: SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO – S.A.C.

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

IF-2026-02802221-NEU-STRAB#MTDL

RODRIGUEZ Paola

Ricardo Adalberto Urrutia

ARTÍCULO 109º: 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 110º: ASIGNACIONES FAMILIARES.

Serán de aplicación las Leyes Provinciales que regulan la materia.

Artículo 111º: 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 OP3.

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 acumularan tres (3) o más ausencias en el período.

Artículo 112º: BONIFICACIÓN TURNO ROTATIVO.

Los trabajadores que presten servicios bajo este régimen, percibirán una compensación mensual del veinticinco por ciento (25%) del básico de la OP3.

Artículo 113º: BONIFICACIÓN TURNO NOCTURNO.

Los trabajadores que presten servicios bajo esta modalidad, percibirán una compensación mensual del diecisiete por ciento (17%) del básico de la OP3.

Artículo 114º: BONIFICACIÓN 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 extensión 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

CARDOZO WALTER HERNAN

JESSICA WETZEL

RODRIGUEZ Paola

Ricardo Adalberto Urrutia

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%).

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 "La Organización", 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 115°: BONIFICACIÓN MAYOR HORARIO.

Los trabajadores que presten servicios bajo este régimen, percibirán una compensación de veintidós (22) horas suplementarias mensuales, calculadas al valor de la hora normal.

Artículo 116°: BONIFICACIÓN RECARGO EXTRAORDINARIO.

Los trabajadores que presten servicios bajo este régimen, percibirán una compensación por cada vez que suceda, una suma equivalente a doce (12) horas suplementarias dobles, siendo el valor de la hora suplementaria la correspondiente a su remuneración.

Artículo 117°: BONIFICACIÓN TAREA DE CAMPO.

Aquellos trabajadores alcanzados por esta bonificación, percibirán un adicional equivalente al catorce por ciento (14%) del básico de la OP3.

CARDOZO WALTER HERNAN

JESSICA WETZEL

IF-2026-02802221-NEU-STRAB#MTDL

Página 81 de 90

Ricardo Adalberto Urrutia

RODRIGUEZ Paola

Artículo 118°: BONIFICACIÓN TAREA A LA INTEMPERIE.

Los trabajadores que presten servicios bajo este régimen, percibirán una compensación mensual del quince por ciento (15%) del básico de la OP3.

Artículo 119°: BONIFICACIÓN PUESTO FIJO.

Los trabajadores que presten servicios bajo este régimen, percibirán una compensación mensual del treinta por ciento (30%) del básico de la OP3.

Artículo 120°: BONIFICACIÓN POR VENTA DE OBLEAS Y PERMISOS.

Los trabajadores que presten servicios bajo este régimen, percibirán una compensación mensual del diez por ciento (10%) del básico de la OP3.

Artículo 121°: BONIFICACIÓN GUARDIA PASIVA.

Los trabajadores que presten servicios bajo este régimen, percibirán una compensación del tres por ciento (3%) del básico de la OP3 por día de guardia.

Artículo 122°: BONIFICACIÓN SEGURIDAD INTENSIVA.

Aquellos trabajadores alcanzados por este concepto, percibirán una bonificación calculada sobre el básico de la categoría OP3, conforme el siguiente detalle:

a) De alta exposición, el veintidós por ciento (22%).
b) De media exposición, el diecisiete por ciento (17%).
c) De baja exposición, el doce por ciento (12%).

Artículo 123°: BONIFICACIÓN CONDUCCIÓN DE MAQUINARIA PESADA.

Los trabajadores que presten servicios bajo este régimen, percibirán una compensación mensual del veinticinco por ciento (25%) del básico de la OP3.

Artículo 124°: BONIFICACIÓN DEDICACIÓN ESPECIALIZADA.

Los trabajadores que por su función estén encuadrados en esta bonificación, percibirán lo siguiente:

Profesionales: Básico PF5*% s/ rango de antigüedad.

CARDOZO WALTER HERNAN

JESSICA WETZEL

IF-2026-02802221-NEU-STRAB#MTDL

Página 82 de 90

ANTIGÜEDAD	Menos de 5 años	Entre 5 y 10 años	Entre 10 y 15 años	Entre 15 y 20 años	Más de 20 años
PROFESIONAL	22%	27%	32%	37%	42%

Técnicos: Básico TC5*% s/ rango de antigüedad.

ANTIGÜEDAD	Menos de 5 años	Entre 5 y 10 años	Entre 10 y 15 años	Entre 15 y 20 años	Más de 20 años
TÉCNICO	20%	25%	30%	35%	40%

Artículo 125º: BONIFICACIÓN POR REFRIGERIO.

Se abonará a los trabajadores en compensación mensual del diecisiete por ciento (17%) del básico de la OP3.

Artículo 126º: BONIFICACIÓN REFRIGERIO REFORZADO.

Se abonará a los trabajadores en compensación mensual del dieciocho por ciento (18%) del básico de la OP3.

Artículo 127º: BONIFICACIÓN FUNCIÓN CAPATAZ/ENCARGADO DE CUADRILLA.

Los trabajadores que eventualmente desarrollen esta función, percibirán una compensación por el lapso de su desempeño del dieciocho por ciento (18%) del básico de la OP3.

Artículo 128º: 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 diez por ciento (10%) del básico de la OP3.

Artículo 129°: BONIFICACIÓN POR FUNCIÓN DE FISCALIZACIÓN.

Los trabajadores que presten servicios bajo este régimen, percibirán una compensación mensual del veinte por ciento (20%) del básico de la ATS.

IF-2026-02803221-NEU-STRAB#MTDL

Página 83 de 90

Ricardo Adalberto Urrutia

RODRIGUEZ Paola

Artículo 130°: BONIFICACIÓN BRIGADISTA DE INCENDIOS FORESTALES.

Los trabajadores que presten servicios bajo este régimen, percibirán una compensación mensual del treinta por ciento (30%) del básico de la AT5.

Artículo 131°: BONIFICACIÓN EN SITUACIÓN DE COMBATE DE INCENDIOS FORESTALES.

Los trabajadores que presten servicios bajo este régimen, percibirán una compensación del doce por ciento (12%) del básico de la AT5 por jornada.

Artículo 132°: BONIFICACIÓN JARDÍN MATERNAL.

Se abonará mensualmente el siete por ciento (7%) del básico de la OP3.

Artículo 133°: BONIFICACIÓN CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO.

Los trabajadores convencionados en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, 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 OP5.
- Agrupamiento Administrativo – AD: el setenta y siete por ciento (77%) del básico de la AD5.
- Agrupamiento Auxiliar Técnico – AT: el setenta y siete por ciento (77%) del básico de la AT5.
- Agrupamiento Técnico – TC: el setenta y siete por ciento (77%) del básico de la TC5.
- Agrupamiento Profesional – PF: el setenta y siete por ciento (77%) del básico de la PF5.

ARTÍCULO 134°: BONIFICACIÓN POR ANTIGÜEDAD.

La bonificación por antigüedad se determinará y abonará conforme el dos coma doce por ciento (2,12%) del básico de la categoría de revista del trabajador por cantidad de años de servicio.

CARDOZO WALTER HERNÁN

JESSICA WETZEL

IF-2026-02802221-NEU-STRAB#MTDL

Ricardo Adalberto Urrutia

RODRIGUEZ Paola

Artículo 135º: BONIFICACIÓN PROMOCIÓN HORIZONTAL (PH).

Se abonará el cuatro por ciento (4%) del sueldo básico que le corresponda al trabajador de acuerdo a su encuadramiento.

Artículo 136º: BONIFICACIÓN POR TÍTULO.

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

a) Título de posgrado - Universitario que demande más de tres (3) años de estudio superior: cuarenta por ciento (40%) del sueldo básico de su categoría.

b) Título de posgrado - Universitario que demande dos (2) años de estudio superior: treinta y seis por ciento (36%) del sueldo básico de su categoría.

c) Título de posgrado - Universitario que demande un (1) año de estudio superior: treinta y tres por ciento (33%) del sueldo básico de su categoría.

d) Título Universitario o de estudio superior que demande cuatro (4) o más años de estudio de tercer nivel: treinta por ciento (30%) del sueldo básico de su categoría.

e) Título Universitario o de estudio superior que demande de tres (3) años de estudio de tercer nivel: veinticinco por ciento (25%) del sueldo básico de su categoría.

f) Título Técnico Universitario o de estudio superior que demande menos de tres (3) años de estudio de tercer nivel: veinte por ciento (20%) del sueldo básico de su categoría.

g) Título Secundario Técnico: dieciocho por ciento (18%) del sueldo básico de su categoría.

h) Título Secundario: quince por ciento (15%) del sueldo básico de su categoría.

i) 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.

j) 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.

CARDOZO WALTER HERNAN

JESSICA WETZEL

IF-2026-02802221-NEU-STRAB#MTDL

Ricardo Adalberto Urrutia

RODRIGUEZ Paola

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 137º: 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 (5) años o más, equivalente a la diferencia entre el básico de la categoría del último nivel alcanzado por el trabajador dentro de su agrupamiento y el básico del nivel inmediato inferior.

Artículo 138º: 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.
- 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 "La Organización"), 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.

CARDOZO WALTER HERNAN

JESSICA WETZEL

UTROVICIC EMILIA

IF-2026-02802221-NEU-STRAB#MTDL
Página 86 de 99

RODRIGUEZ Paola

Artículo 139º: 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:

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.

CARDOZO WALTER HERNAN

JESSICA WETZEL

Ricardo Adalberto Urrutia

IF-2026-02802221-NEU-SGRAB#MTDL

Página 87 de 99

Ricardo Adalberto Urrutia

RODRIGUEZ Paola

Artículo 140º: 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.

CAPÍTULO 6
CARGOS DE CONDUCCIÓN

Artículo 141°: RÉGIMEN APLICABLE.

Todo cargo de conducción tiene carácter concursable, es renovable por concurso cada cuatro (4) años del nombramiento del trabajador y es de aplicación el "Régimen de Concursos" establecido en las disposiciones del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Artículo 142º: DEFINICIÓN.

A los efectos de este Convenio Colectivo de Trabajo, se consideran cargos de conducción:

a) Dirección: mínimo de dos (2) Jefaturas de Departamento o más de cinco (5) trabajadores efectivos a cargo.
b) Jefatura de Departamento: mínimo de dos (2) Divisiones o más de tres (3) trabajadores efectivos a cargo.
c) Jefatura de División: mínimo de dos (2) trabajadores efectivos a cargo.

El trabajador que acceda a un cargo de conducción, de acuerdo a lo establecido en el "Régimen de Concursos", permanecerá en el mismo durante un período de cuatro (4) años, seguirá encuadrado en su agrupamiento y nivel y percibirá además la "Bonificación por Responsabilidad Funcional de Conducción" según corresponda.

Artículo 143º: RESPONSABILIDADES Y DERECHOS.

Ocupar un Cargo de Conducción implica en forma específica, asumir el rol y las responsabilidades jerárquico – funcionales que le asigne "La Organización" durante el lapso que dure dicho cargo y brindar a la tarea una dedicación especializada y

CARDOZO WALTER HERNAN

JESSICA WETZEL

IF-2026-02802221-NEU-STRAB#MTDL

disponibilidad horaria, desarrollando su jornada laboral de lunes a viernes con una duración mínima de siete (7) horas diarias, y en caso de los servicios operativos, de acuerdo a la modalidad de prestación que en cada caso corresponda, debiendo cumplir las guardias mínimas obligatorias y los compromisos asumidos por "La Organización" en caso de conflictos colectivos.

Artículo 144º: BONIFICACIONES.

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

- No tendrá derecho ni percibirá horas suplementarias ni las bonificaciones que refieren a extensión horaria.
- Tendrá derecho y percibirá una Bonificación Remunerativa por "Responsabilidad por Cargo de Conducción", que incluye dedicación especializada y disponibilidad horaria, conforme a la escala que se presenta en el artículo siguiente.
- Tendrá derecho y percibirá el resto de las Bonificaciones Remunerativas y No Remunerativas establecidas en este Título.

CARGOS DE CONDUCCIÓN	
CARGO	**BONIFICACIÓN**
Director/Jefe de Operaciones Manejo del Fuego	55% del agrupamiento PF5
Jefe de Departamento/Jefe de Brigada Manejo del Fuego	45% del agrupamiento PF5
Jefe de División/Jefe de Cuadrilla Manejo del Fuego	25% del agrupamiento PF5

La organización de la estructura jerárquica – funcional, es responsabilidad y facultad de "La Organización", pudiendo establecer las denominaciones que considere más adecuadas para las distintas Direcciones y Jefaturas a incluir en cada encuadramiento.

Artículo 145º: SUBROGANCIA – VACANTES.

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

IF-2026-02802220-APN-DNRYRT#MTDL

Página 89 de 99

RODRIGUEZ Paola

1. Si la ausencia no supera los treinta (30) días corridos, "La Organización" 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, "La Organización" 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 de la subrogancia.
3. Si se produjera la renuncia, jubilación, fallecimiento u otra situación que motive la ausencia definitiva del trabajador que ocupa un cargo de conducción, por un período superior a los noventa (90) días corridos, "La Organización" considerará el cargo vacante y sin perjuicio de actuar conforme a lo determinado en los párrafos anteriores, procederá simultáneamente a gestionar su cobertura por el Régimen de Concursos. Quien ocupe el cargo transitoriamente continuará percibiendo la remuneración correspondiente a ese cargo hasta su efectivo reemplazo.

CARDOZO WALTER HERNAN

JESSICA WETZEL

Ricardo Adalberto Urrutia

IF-2026-02802224-NEU-STRAB#MTDL

Página 90 de 90