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 90º: 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 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 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:

SG – Servicios Generales.

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, 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 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.

AT – Asistente TIC's.
Comprende a todos aquellos trabajadores con título secundario y conocimientos de herramientas informáticas vinculadas al puesto de trabajo, que realizan actividades relacionadas con la operación y prestación de los servicios informáticos y de telecomunicaciones.

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 "La Organización". Agrupa las actividades administrativas, operativas, proyectos, planificación y aspectos técnicos asociados, relacionados con la prestación del servicio informático y de telecomunicaciones.

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 y 5) y guardan una secuencia entre sí dentro de cada agrupamiento.

CAPÍTULO 2

Artículo 91º: 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	PF5	PF4	PF3	PF2	PF1			
Técnico		TC5	TC4	TC3	TC2	TC1		
Asistente Tic's			AT5	AT4	AT3	AT2	AT1	
Administrativo			AD5	AD4	AD3	AD2	AD1	
Servicios Generales				SG5	SG4	SG3	SG2	SG1

Artículo 92º: CONCURSOS 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 el Comité de Relaciones Laborales conforme a las competencias establecidas en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

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 93º: CRECIMIENTO VERTICAL, ASCENSOS Y 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.

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 Servicios Generales – Asistente TIC's – 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 94°: EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO.

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

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 del Comité de Relaciones Laborales.
f) La misma deberá contener puntos que hacen al desempeño de los trabajadores en general, en lo particular de cada sector y las capacitaciones obligatorias establecidas tanto por "La Organización" como por la Administración Pública Provincial.
g) La aprobación será de sesenta puntos sobre cien (60/100).
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 95°: 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 anualmente, conforme a lo establecido en el procedimiento del presente Convenio Colectivo de Trabajo.
2. Para el caso en que no exista ninguna evaluación de desempeño o sólo una, el trabajador será promovido automáticamente.
3. Cuando se hayan realizado las dos (2) evaluaciones de desempeño

correspondientes al tramo sometido a evaluación, se adoptará el promedio de ambas, que deberá ser igual o mayor a sesenta puntos (60/100).

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 (60/100), el trabajador permanecerá en el tramo asignado, independientemente de haber realizado las capacitaciones requeridas.

CAPÍTULO 4
ESTRUCTURA SALARIAL BÁSICA.

Artículo 96º: 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:

AGRUPAMIENTOS	**NIVELES**							
Profesional	PF5	PF4	PF3	PF2	PF1			
Técnico		TC5	TC4	TC3	TC2	TC1		
Asistente Tic's			AT5	AT4	AT3	AT2	AT1	
Administrativo			AD5	AD4	AD3	AD2	AD1	
Servicios Generales				SG5	SG4	SG3	SG2	SG1
Coeficiente Salarial	3,205	2,890	2,575	2,260	1,945	1,630	1,315	1,000
Relación Salarial	0,315	0,315	0,315	0,315	0,315	0,315	0,315	

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 97º: 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 98º: 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 99º: SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO – S.A.C.

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

Artículo 100º: APORTES Y CONTRIBUCIONES PREVISIONALES Y ASISTENCIALES.

Los aportes y contribuciones patronales y personales sobre las remuneraciones de los trabajadores incluidos en este Convenio Colectivo de Trabajo, destinados al Sistema

Previsional y al Sistema Asistencial, se efectuarán al Instituto de Seguridad Social del Neuquén (I.S.S.N.).
Será de aplicación lo establecido por las leyes generales vigentes que rigen para los trabajadores de la Administración Pública Provincial.

Artículo 101º: ASIGNACIONES FAMILIARES.

Serán de aplicación las Leyes Provinciales que regulan la materia.

Artículo 102º: 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 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%).
    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 103º: BONIFICACIÓN SEMANA NO CALENDARIA.

Los trabajadores que presten servicios bajo este régimen, percibirán una compensación mensual del diez por ciento (10%) del básico de la AT3.

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 104º: BONIFICACIÓN TURNO ROTATIVO.

Los trabajadores que presten servicios bajo este régimen, percibirán una compensación mensual del diez por ciento (10%) del básico de la AT3.

Artículo 105º: BONIFICACIÓN TURNO NOCTURNO.

Los trabajadores que presten servicios bajo esta modalidad, percibirán una compensación mensual del veintisiete por ciento (27%) del básico de la categoría AT1.

Artículo 106°: BONIFICACIÓN GUARDIA PASIVA.

Los trabajadores que presten servicios bajo este régimen, percibirán una compensación del cuatro por ciento (4%) del básico de la categoría AT3 por cantidad de guardias.

Artículo 107º: BONIFICACIÓN POR REFRIGERIO.

Se abonará a los trabajadores en compensación mensual por refrigerio, del veinte por ciento (20%) del básico de la categoría AT2.

Artículo 108°: BONIFICACIÓN SEGURIDAD INTENSIVA.

Aquellos trabajadores alcanzados por este concepto, percibirán una bonificación calculada sobre el básico de la categoría AT3, conforme el siguiente detalle:

Seguridad Intensiva	Relación	Porcentaje
Alta	35%	100%
Media	35%	75%
Baja	35%	55%

Artículo 109°: BONIFICACIÓN ESPECIALISTA CERTIFICADO.

Aquellos trabajadores alcanzados por este concepto, percibirán una bonificación del tres por ciento (3%) sobre el básico de la PF5 por cada certificación, con un máximo acumulado del treinta por ciento (30%).

Artículo 110°: BONIFICACIÓN TAREA DE CAMPO.

Aquellos trabajadores alcanzados por esta bonificación, percibirán un adicional equivalente al diez por ciento (10%) del básico de la categoría AT3.

Artículo 111°: BONIFICACIÓN TAREA A LA INTEMPERIE.

Aquellos trabajadores alcanzados por esta bonificación, percibirán un adicional equivalente al doce por ciento (12%) del básico de la categoría AT3.

Artículo 112º: 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 categoría SG1.

Artículo 113º: BONIFICACIÓN EN COMISIÓN DE SERVICIOS POR MONITOREO SISMOGRÁFICO Y VOLCÁNICO.

Se abonará a los trabajadores una compensación del sesenta y cinco por ciento (65%) del básico de la categoría AT5 por día.

Artículo 114º: BONIFICACIÓN POR CRITICIDAD DE INFRAESTRUCTURA DIGITAL, SERVICIOS y SOPORTE DIGITAL.

Aquellos trabajadores alcanzados por este concepto, percibirán una bonificación calculada sobre el básico de la categoría AT5, conforme el siguiente detalle:

a) Infraestructura Digital Crítica: el treinta y cinco por ciento (35%) del básico de la categoría AT5.
b) Servicio Operativo Digital Crítico: el treinta y cinco por ciento (35%) del básico de la categoría AT5.
c) Desarrollo Digital: el treinta por ciento (30%) del básico de la categoría AT5.
d) Operación y Soporte Digital: el veinticinco por ciento (25%) del básico de la categoría AT5.

Artículo 115º: BONIFICACIÓN POR CONTINGENCIA TECNOLÓGICA.

Se abonará a los trabajadores una compensación del treinta y cinco por ciento (35%) del básico de la categoría AT5.

Artículo 116º: BONIFICACIÓN POR CIBERSEGURIDAD.

Se abonará a los trabajadores una compensación del treinta por ciento (30%) del básico de la categoría AT5.

Artículo 117º: BONIFICACIÓN POR INVESTIGACIÓN, DESARROLLO E INNOVACIÓN TECNOLÓGICA.

Se abonará a los trabajadores una compensación mensual según el siguiente detalle:

a) Agrupamiento Profesional: el veinticinco por ciento (25%) del básico de la PF5.
b) Agrupamiento Técnico: el veinticinco por ciento (25%) del básico de la TC5.

Artículo 118º: BONIFICACIÓN POR ESPECIFICIDAD OPERATIVA TRANSVERSAL.

Se abonará a los trabajadores una compensación según el siguiente detalle:

AGRUPAMIENTO	COEFICIENTE
Profesional	1,861
Técnico	1,574
Asistente Tic´s	1,287
Administrativo	1,287
Servicios Generales	1,000

La bonificación tendrá carácter remunerativo y no bonificable, no integrará la base de cálculo de otros adicionales, bonificaciones, compensaciones ni conceptos salariales.
Para los supuestos donde el trabajador ocupe un Cargo de Conducción Convencionado, se adicionará un quince por ciento (15%) sobre el monto que arroje el índice que en cada caso corresponda de acuerdo a la tabla.
Su percepción subsistirá mientras se mantengan las condiciones que justificaron su asignación y cesará cuando el trabajador deje de prestar servicios efectivos en el ámbito de la O.P.T.I.C. o sea desafectado de los procesos operativos que motivaron su otorgamiento.

Artículo 119º: BONIFICACIÓN POR ANTIGÜEDAD.

El pago de la antigüedad será del dos coma setenta y dos por ciento (2,72%) de la categoría de revista del trabajador por los años de antigüedad.

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.

Artículo 121º: BONIFICACIÓN POR TÍTULO.

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

a) Título de Maestría o Doctorado: cuarenta por ciento (40%) del sueldo básico de

su categoría.

b) Título de especialización que demande como mínimo dos (2) años de duración: treinta y cinco por ciento (35%) del sueldo básico de su categoría.

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 o de estudio superior que demande un mínimo de tres (3) y menos de cinco (5) años de estudio de tercer nivel: veinticinco por ciento (25%) del sueldo básico de su categoría.

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

f) 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 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: BONIFICACIÓN CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO.

Los trabajadores convencionados que presten funciones de manera permanente y efectiva en "La Organización", percibirán la siguiente compensación de acuerdo a los parámetros que se detallan seguidamente:

- Agrupamiento Servicios Generales – SG: el setenta y siete por ciento (77%) del

básico de la SG5.

- Agrupamiento Administrativo – AD: el setenta y siete por ciento (77%) del básico de la AD5.
- Agrupamiento Asistente Tic´s – 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 123º: 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 124º: 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.

En caso de fallecimiento del trabajador, se liquidará el monto que correspondiere según su antigüedad al momento del deceso, y dicho importe será otorgado a aquel beneficiario que el trabajador declare oportunamente como tal. Para ello, se implementará una planilla de declaración jurada de carácter obligatorio en la que el trabajador deberá consignar los datos personales del beneficiario (que será el destinatario del ciento por ciento (100%) de dicho beneficio) el que podrá ser designado sin ninguna restricción de vínculo o parentesco.

Artículo 125º: 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 trabajados" 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) Se abonará como días trabajados, la diferencia entre treinta (30) días y los días abonados como vacaciones.
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 el año que corresponda el otorgamiento o durante los últimos seis (6) meses a opción del trabajador.

Artículo 126º: 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 127°: 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 128º: DEFINICIÓN.

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

a) Dirección: mínimo de dos (2) Jefaturas de Departamento a cargo.
b) Jefatura de Departamento: mínimo de tres (3) trabajadores a cargo.
c) Jefatura de División: mínimo de tres (3) trabajadores a cargo.
d) Jefe de Sección: mínimo de dos (2) trabajadores 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 129º: 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" y brindar a la tarea una dedicación especializada y disponibilidad horaria, desarrollando su jornada laboral de lunes a viernes con una duración mínima de ocho (8) horas diarias, debiendo cumplir las guardias mínimas obligatorias y los compromisos asumidos por "La Organización" en las funciones que le competen en casos de conflictos colectivos

Artículo 130º: 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.
- 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	3,20% del básico de la SG1
Jefe de Departamento	3,05% del básico de la SG1
Jefe de División	2,40% del básico de la SG1
Jefe de Sección	1,80% del básico de la SG1

Artículo 131º: SUBROGANCIA – VACANTES.

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

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 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, "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.