



Río Gallegos, 15 de diciembre de 2022.-  
Expte. N° 530.680/MTEySS/2022

**ACTA N° 19**

En la Ciudad de Río Gallegos, a los 15 días del mes de diciembre de 2022, siendo las 09:00 horas, previamente citados, comparecen ante el Ministerio de Trabajo, Empleo, y Seguridad Social de la Provincia de Santa Cruz; por el **PODER EJECUTIVO PROVINCIAL** lo hacen la Sra. Fabiola Thamara **CARRASCO** titular del D.N.I. N° 18.224.048, la Sra. Mirta Noemí del Valle **ROJAS**, titular del D.N.I. N° 10.402.629; la Sra. Elizabeth del Carmen **MACIAS OYARZUN** titular del D.N.I. N° 18.754.506; el Sr. Alejandro **OJEDA CARCAMO**, titular del D.N.I. N° 18.743.349 (Jefe de Área Contaduría); y en carácter de veedora la Sra. Julia **RUIZ** titular del D.N.I N° 13.777.902 (Secretaria de Estado de Gestión Pública), por la **ASOCIACIÓN DEL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (A.P.A.P.)** lo hace el Sr. Ernesto Emmanuel **LUCERO CORTES** titular del D.N.I. N° 33.621.190; por la **ASOCIACIÓN TRABAJADORES DEL ESTADO (A.T.E.)** lo hace la Dra. Dheisy Marina **CANTON** titular del D.N.I. N° 31.331.791 y el Sr. Pablo Emanuel **PEREZ** titular del D.N.I N° 35.567.755; por la **Unión del Personal Civil de la Nación (U.P.C.N.)** lo hace la Sra. Lorena **CASTILLO** titular del D.N.I N° 30.955.280, por la **AUTORIDAD LABORAL** lo hace la Secretaria de Estado de Trabajo, Dra. Guadalupe **NOVAS**.



**TOMA LA PALABRA LA AUTORIDAD LABORAL**

Buenos días, siendo las 09:30 horas, damos inicio a la presente reunión de redacción del Escalafón para el personal de la Caja de Previsión Social.

Luego de un profundo debate e intercambiar opiniones, siendo las la Asociación Sindical 14:30 ATE solicita un cuarto intermedio, adhiriéndose los demás gremios a los fines de consultar en sus bases el Proyecto de Escalafón para el personal de la Caja de Previsión Social.

Siendo las 16 horas se retoma la presente reunión, otorgándoseles la palabra a ATE.

**TOMA LA PALABRA ATE**

Luego de realizar la Asamblea con los trabajadores del organismo, si bien positivo avanzar con el Escalafón, los compañeros consideran que hay una gran diferencia entre el agrupamiento de servicios generales y profesional, por lo que solicitamos al Poder Ejecutivo poder mejorarlo.

**TOMA LA PALABRA APAP**

Desde APAP compartimos lo señalado por los compañeros de ATE, entendiendo que podemos trabajarlo en conjunto en la presente mesa.

**TOMA LA PALABRA UPCN**

Consideramos que se ha hecho un trabajo importante y que es beneficioso para los compañeros de la Caja de Previsión Social, hay cuestiones para mejorar, consideramos que la diferencia entre los grados debería ser mayor a 5. Escuchando a los compañeros de los demás sindicatos pedimos al Poder Ejecutivo mejorar la propuesta.

**TOMA LA PALABRA LA AUTORIDAD LABORAL**

El Poder Ejecutivo analiza las propuestas de las entidades gremiales, y luego de debatir los puntos que se requieren modificar, ATE solicita un cuarto intermedio para consultar en Asamblea de Afiliados la nueva propuesta del Poder Ejecutivo.

Siendo las 16:30 horas se otorga un cuarto intermedio de 15 minutos.

A las 16:50 horas retomamos la presente mesa, otorgándose la palabra a la entidad sindical ATE.



**TOMA LA PALABRA ATE**

Hemos consultado con nuestros compañeros afiliados la nueva propuesta del Poder Ejecutivo, y queremos agradecer que se haya tenido en cuenta lo requerido por la Asamblea. Consideramos que es imperioso poder mejorar los haberes de los trabajadores, y teniendo en consideración la integridad del escalafón, la carrera administrativa, tramo, nivel, aceptamos la propuesta.

**TOMA LA PALABRA APAP**

Aceptamos la propuesta entendiendo que es sumamente beneficioso contar con el Escalafón a favor de los trabajadores de la Caja de Previsión Social.

**TOMA LA PALABRA UPCN**

Desde UPCN como dijimos entendemos que hoy se está finalizando un escalafón que es beneficioso para el organismo donde se proyecta una carrera para el personal, y luego de las mejoras en la última propuesta, entendemos que hay cosas por mejorar pero con el tiempo lo podemos ir trabajando. Por ello, UPCN acepta la nueva propuesta.

**TOMA LA PALABRA LA AUTORIDAD LABORAL**

*[Handwritten signatures and scribbles on the left side of the page, including a large signature at the bottom.]*

En este acto, las partes acuerdan por unanimidad homologar el Escalafón para el personal de la Caja de Previsión Social de la Provincia de Santa Cruz, quedando redactado de la siguiente manera:

**"ESCALAFÓN PARA EL PERSONAL DE LA CAJA DE PREVISIÓN SOCIAL DE LA PROVINCIA DE SANTA CRUZ"**

**TÍTULO I**

**CARRERA DEL PERSONAL**

**CAPÍTULO I**

***"Ámbito de Aplicación"***



**Artículo 1º:** Este Escalafón es de aplicación para los trabajadores que presten servicios en la Caja de Previsión Social (en lo sucesivo C.P.S.), sus delegaciones del interior provincial, Casa de Santa Cruz y aquellas que en el futuro se creen, ya sean designados en planta transitoria o permanente.

Queda convenido que a fin de evitar cualquier sobrecarga gráfica, las referencias a los trabajadores efectuadas en el presente Escalafón representan al conjunto de los géneros y las diversidades, teniendo carácter y alcances indistintos.

Asimismo comprende el personal que se encontrare designado prestando funciones sin estabilidad hasta Jefatura de Departamento, en los términos del artículo 2º de la Ley N° 2.986 de Convenciones Colectivas de Trabajo y su Decreto Reglamentario N° 2290/07.

**CAPÍTULO II**

***"Principios Generales"***

**RELACIÓN DE EMPLEO PÚBLICO**

**Artículo 2º:** Los trabajadores de la C.P.S. quedan comprendidos en las prescripciones establecidas en el Convenio Colectivo General para la Administración Pública Provincial, homologado por Decretos N° 2188/09 y 1612/12 y en el Estatuto del Personal Previsional aprobado mediante Acuerdo N° 2588 de fecha 23 de Octubre de 2013, y en todo lo que no se oponga al presente Escalafón, prevaleciendo la norma más beneficiosa o favorable para el trabajador.

**Artículo 3º:** La carrera administrativa del personal estará orientada a promover y reconocer el progreso que puede ir alcanzando el trabajador de acuerdo a los mecanismos de movilidad establecidos en la presente carrera y a la incorporación de conocimiento, capacidades y habilidades de los trabajadores que permita a la C.P.S. cumplir con eficiencia y efectividad sus objetivos y responsabilidades.

**Artículo 4º:** La carrera del personal se orientará según los siguientes principios:

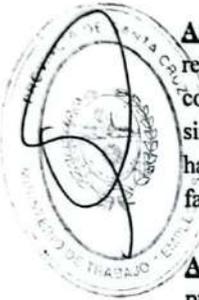
- Igualdad de oportunidades.
- Transparencia en los procedimientos.
- Incorporación del personal por sistemas de concurso en los supuestos de ingreso a la

Carrera del Personal y cobertura de Vacantes en los casos que corresponda según la naturaleza del puesto de trabajo a cubrir, salvo casos de excepción por necesidad y urgencia debidamente acreditados.

- Evaluación de las capacidades, méritos y desempeño para el avance en la carrera en función de los términos que se establezcan en el presente Escalafón.
- La responsabilidad de cada trabajador en el desarrollo de su carrera individual. El Estado empleador facilitará este desarrollo. La asignación de funciones será acorde con el nivel de avance del trabajador en la carrera.

### CAPÍTULO III

#### *"Ingreso - Selección del Personal"*



**Artículo 5º:** El Estado empleador establecerá perfiles comunes que contengan los requisitos mínimos y que tengan por objeto comprobar un conjunto básico de conocimientos, habilidades y aptitudes, para cubrir cargos vacantes de naturaleza funcional similar o equivalente. En el perfil de la vacante a cubrir se deberá especificar cuáles son las habilidades y aptitudes psicofísicas necesarias para el desarrollo del trabajo, a los fines de facilitar la postulación de trabajadores con discapacidades.

**Artículo 6º:** Difusión de las convocatorias. Con el objeto de garantizar el principio de publicidad, el Estado empleador pondrá en conocimiento de los interesados todas las ofertas disponibles. Las entidades sindicales signatarias se comprometen a actuar como agentes de difusión de las convocatorias en todos sus ámbitos de actuación.

**Artículo 7º:** Los procesos de selección del personal contemplarán básicamente sistemas de evaluación objetivas de antecedentes, experiencias relacionadas con el cargo, conocimiento, habilidades y aptitudes, resultando requisito indispensable para el postulante la asistencia a cursos nivelatorios o habilitantes para el ingreso.

**Artículo 8º:** La designación de los postulantes se ajustará al orden de mérito aprobado.

**Artículo 9º:** La Comisión Permanente de Carrera, Capacitación y Evaluación C.P.S. definirá los procesos de selección, elevando las mismas a la Presidencia de la C.P.S. para su aplicación.

### CAPITULO IV

#### *"Régimen Escalafonario y de Carrera"*

**Artículo 10º:** El régimen de la carrera del personal previsional de la Provincia de Santa Cruz comprende el ingreso y progreso de cada trabajador en los distintos agrupamientos, niveles, tramos y grados en los que se organizan los puestos de trabajo como así también, en el caso de corresponder, su acceso a las funciones de jefatura de conformidad con lo

establecido en el presente escalafón y como resultante de su mayor nivel de formación académica y/o idoneidad y rendimiento laboral.

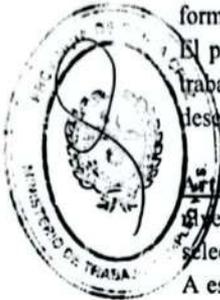
El ingreso del trabajador a la carrera comprendida en el presente escalafón se realizará de acuerdo a las vacantes presupuestarias que cada año se fije por Ley de Presupuesto.

En cuanto al transcurso de la carrera a partir de su incorporación, permanencia y hasta su retiro en la Institución Previsional, el trabajador será alcanzado por una serie de exigencias, reconocimientos y oportunidades que orientarán su desarrollo en la organización y su participación en el logro de las metas fijadas en términos de políticas previsionales.

A partir de la cumplimentación de una serie de requisitos, los trabajadores tienen la posibilidad de acceder a agrupamientos, niveles, tramos o grados superiores, que involucran tanto mayor responsabilidad como mejoras en el nivel remunerativo o ambas. Este progreso podrá realizarse en forma vertical y horizontal.

El progreso en forma vertical consiste en el ascenso del personal a los diferentes agrupamientos, niveles y tramos establecidos por el presente, habilitándole para ocupar tareas de mayor responsabilidad, complejidad o autonomía de acuerdo a la capacitación y formación adquirida.

El progreso en forma horizontal comprende a los grados y consiste en la posibilidad del trabajador de mejorar su situación, traducido en la antigüedad y en las evaluaciones de desempeño laboral.



**Artículo 11°:** El trabajador se integra a uno de los agrupamientos y revista en uno de los niveles escalafonarios según el tipo de función o puesto de trabajo para el que fuera seleccionado, de conformidad con lo establecido en el presente Escalafón.

A estos efectos, se entenderá por agrupamiento escalafonario al conjunto del personal que desarrolla funciones y puestos de trabajo caracterizados por una misma naturaleza o finalidad funcional principal según se define en el presente.

Asimismo, el trabajador revistará en un nivel escalafonario dentro del respectivo Agrupamiento de acuerdo con la complejidad, responsabilidad y autonomía que comporte la función o puesto de trabajo para el que haya sido seleccionado, por su educación formal, capacitación y experiencia laboral que ello exija.

El trabajador podrá acceder a uno de los tramos previstos para el desarrollo de su carrera en el agrupamiento escalafonario en el que revista, el cual estará determinado por la complejidad de la tarea, la experiencia y competencia requerida basada en la responsabilidad, desempeño laboral y autonomía para el puesto específico de la función que ocupa.

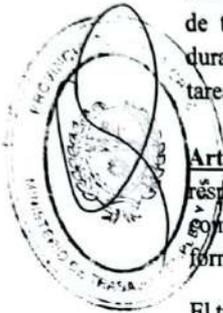
Asimismo, el trabajador promueve a un grado superior por el tiempo transcurrido cada tres años teniendo en cuenta la fecha de inicio de actividades en la Administración Pública Provincial o Municipal y Nacional, siempre que estos últimos lo sean dentro del territorio de la Provincia de Santa Cruz, una vez que acredite las calificaciones resultantes de su evaluación de desempeño laboral o mediante un método de examen bianual.

## CAPÍTULO V "Del Agrupamiento Escalafonario"

**Artículo 12°-Agrupamiento:** Se entenderá por "agrupamiento" al conjunto de trabajadores que desarrollan funciones y puestos de trabajo de la misma naturaleza funcional, y de acuerdo al grado de educación formal que se exija en cada caso.

El personal queda comprendido en uno de los siguientes Agrupamientos:

- a) **General:** cuando fuera seleccionado para desarrollar puestos o funciones que comporten realizar tareas de finalidad administrativas, operativas, de mantenimiento y servicios generales. Comprende a los Niveles A, B, C y D.
- b) **Técnico:** cuando fuera seleccionado para desarrollar puestos o funciones que comporten realizar tareas técnicas específicas, habilitantes y relacionadas con su función en el organismo, que acrediten la posesión de título secundario con orientación técnica de más de 5 años de duración, título de pregrado universitario o título habilitante otorgado por establecimientos de enseñanza superior e institutos terciarios correspondientes a carreras con ciclo de formación de duración no inferior a DOS (2) años, y/o certificaciones de cursos, capacitaciones o nivel de estudio que acrediten idoneidad para la tarea asignada de carácter de asistencia e inherente a la función a desarrollar, otorgado por autoridad competente en la materia. Comprende a los Niveles A, B1 y C1.
- c) **Profesional:** cuando fuera seleccionado para desarrollar puestos o funciones de asistencia, operatividad, logística y gestión, que exijan necesariamente acreditar la posesión de título de grado universitario correspondiente a carreras con ciclo de formación de duración NO inferior a CUATRO (4) años reconocidas oficialmente, para desempeñar tareas propias de su incumbencia profesional. Comprende a los Niveles A1, A2 y A3.



**Artículo 13°- De los Niveles:** El trabajador revista en un nivel escalafonario dentro del respectivo Agrupamiento, de acuerdo con la complejidad, responsabilidad y autonomía que comporte la función o puesto de trabajo para el que haya sido seleccionado por su educación formal y experiencia laboral que ello exija.

El trabajador revistará en uno de los siguientes niveles escalafonarios:

**NIVEL A:** Para el ingreso al nivel se requiere formación profesional de nivel universitario de grado. Comprende a trabajadores profesionales universitarios con carreras de cuatro (4) años de duración como mínimo aprobadas en el marco de la Ley de Educación Superior N° 24.521 y aquellas que en el futuro la reemplace o modifique.

Asimismo comprende a los trabajadores que cuenten con veinte (20) años de antigüedad en la Administración Pública Provincial de los cuales como mínimo deberán computarse quince (15) años de antigüedad en la C.P.S., y acreditar capacitaciones, cursos, seminarios o cualquier otra actividad académica similar, que se encuentre debidamente certificada por autoridad competente en la materia que alcancen una carga horaria acumulativa de 400 horas cátedras y sean impartidas por un establecimiento oficial, Sociedades y/o Asociaciones en materias que hagan al normal desarrollo de la C.P.S. y tener directa relación con la función pública y el desarrollo de la Administración Pública Provincial.

Teniendo en cuenta las funciones inherentes al ámbito de aplicación del presente Escalafón, en este nivel se efectuará la siguiente distinción, a saber:

A - Comprende a los trabajadores con veinte (20) años de servicios dentro de la Administración Pública Provincial de los cuales como mínimo deberán computarse quince (15) años de antigüedad en la C.P.S. y con capacitaciones que acrediten una carga horaria acumulativa de 400 horas cátedras y sean impartidas por establecimientos oficiales, Sociedades y/o Asociaciones en materias que hagan al normal desarrollo de la C.P.S. y tener directa relación con la función pública y el desarrollo de la Administración Pública Provincial.

A1- Comprende a trabajadores profesionales universitarios con carreras de cuatro (4) años de duración como mínimo aprobadas en el marco de la Ley de Educación Superior 24.521 y aquellas que en el futuro la reemplacen o modifiquen.

A2 - Incluye a los trabajadores profesionales indicados en el Nivel A y A1 que además acrediten título de especialización no menor a dos años o título de magister no inferior a dos años, inherente a la función o puesto a desarrollar.

A3 - Engloba a los trabajadores profesionales referidos en los párrafos precedentes que además obtengan título de doctorados de duración de dos (2) años o más inherente a la función o puesto a desarrollar.

En caso de títulos de especialización, magister y/o doctorados referidos en los niveles A2 y A3 deberán cumplir con la normativa establecida por la Resolución 160/11 del Ministerio de Educación de la Nación o la que en el futuro la reemplace.

#### REQUISITOS MINIMOS PARA EL ACCESO A NIVEL ESCALAFONARIO A:

A -Título Universitario de grado oficialmente reconocido de habilitación nacional de duración de CUATRO (4) años o más inherente a la función específica o puesto a desarrollar.

B -Título Secundario completo, debiendo acreditar además veinte (20) años de servicios dentro de la Administración Publica Provincial de los cuales como mínimo deberán computarse quince (15) años de antigüedad en la Caja de Previsión Social y con capacitaciones que acrediten una carga horaria acumulativa de 400 horas cátedras.

#### NIVEL B

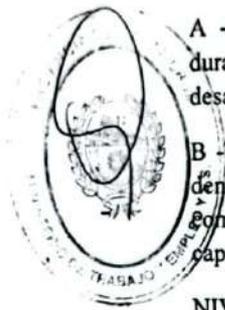
Para el ingreso al presente nivel se requiere formación de nivel de pregrado universitario o formación técnica superior de nivel universitario o terciario conforme Ley de Educación Superior N° 24.521 o aquellas que en el futuro la reemplacen o modifiquen. Comprende a los trabajadores que acrediten una formación académica de nivel universitario o terciario de carreras con una duración no inferior a los dos (2) años.

Asimismo comprende a los trabajadores que cuenten con catorce (14) años de servicios dentro de la C.P.S. y además posean capacitaciones, cursos, seminarios o cualquier otra actividad académica similar, que se encuentre debidamente certificada por autoridad competente en la materia, y estas alcancen una carga horaria total de 300 horas cátedras y sean impartidas por establecimientos oficiales, Sociedades y/o Asociaciones en materias que hagan al normal desarrollo de la C.P.S. y tener directa relación con la función pública y el desarrollo de la Administración Publica Provincial.

Teniendo en cuenta las funciones inherentes al ámbito de aplicación del presente Escalafón, en este nivel se efectuará la siguiente distinción, a saber:

B - Comprende a los trabajadores que cuenten con catorce (14) años de servicios dentro de la C.P.S. y además posean capacitaciones, cursos, seminarios o cualquier otra actividad académica similar, que se encuentre debidamente certificada por autoridad competente en la materia, y estas alcancen una carga horaria total de 300 horas cátedras.

B1 - Comprende a los trabajadores que cuenten con una formación de nivel de pregrado universitario o formación técnica superior de nivel universitario o terciario conforme Ley



de Educación Superior N° 24.521 o aquellas que en el futuro la reemplacen o modifiquen que acrediten una formación académica con una duración no inferior a los dos (2) años.

**REQUISITOS MINIMOS PARA EL ACCESO A NIVEL ESCALAFONARIO B:**

A-Formación de nivel de pregrado universitario o formación técnica superior de nivel universitario o terciario conforme Ley de Educación Superior N° 24.521 o aquellas que en el futuro la reemplacen o modifiquen con una duración no inferior a los dos (2) años.

B-Título Secundario completo con catorce (14) años de servicios dentro de la C.P.S. y con capacitaciones que acrediten una carga horaria acumulativa de 300 horas cátedras.

**NIVEL C**

Para el ingreso al presente nivel se requiere haber alcanzado título de nivel secundario completo correspondiente a orientaciones técnicas de ciclos de formación superiores a CINCO (5) años, inherentes a la función o puesto a desarrollar.

Asimismo comprende a los trabajadores que cuenten con siete (07) años de servicios dentro de la C.P.S. y además posean capacitaciones, cursos, seminarios o cualquier otra actividad académica similar, que se encuentre debidamente certificada por autoridad competente en la materia y sean impartidas por un establecimiento oficial, Sociedades y/o Asociaciones en materias que hagan al normal desarrollo de la C.P.S. y tener directa relación con la función pública y el desarrollo de la Administración Publica Provincial y que alcancen una carga horaria total de 150 horas cátedras.

Teniendo en cuenta las funciones inherentes al ámbito de aplicación del presente Escalafón, en este nivel se efectuará la siguiente distinción, a saber:

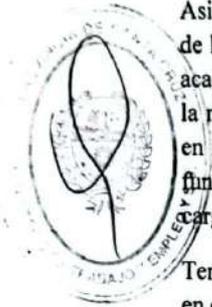
C - Comprende a los trabajadores que cuenten con siete (07) años de servicios dentro de la C.P.S. y además posean capacitaciones, cursos, seminarios o cualquier otra actividad académica similar, que se encuentre debidamente certificada por autoridad competente en la materia y sean impartidas por un establecimiento oficial, Sociedades y/o Asociaciones en materias que hagan al normal desarrollo de la C.P.S. y tener directa relación con la función pública y el desarrollo de la Administración Publica Provincial y que alcancen una carga horaria total de 150 horas cátedras.

C1 - Comprende a los trabajadores que acrediten Título de nivel secundario completo correspondiente a orientaciones técnicas de ciclos de formación superiores a CINCO (5) años, inherentes a la función o puesto a desarrollar.

**REQUISITOS MINIMOS PARA EL ACCESO A NIVEL ESCALAFONARIO C:**

A-Acreditar debidamente la obtención de Título de nivel secundario completo correspondiente a carreras con orientaciones técnicas de ciclos de formación superior a CINCO (5) años de duración, inherentes a la función o puesto a desarrollar.

B-Formación secundaria completa con orientación no técnica con siete (07) años de servicios dentro de la C.P.S. y que, además posean capacitaciones, cursos, seminarios o cualquier otra actividad académica similar que se encuentre debidamente certificada por autoridad competente en la materia impartidas por un establecimiento oficial, Sociedades y/o Asociaciones en la materia que hagan al normal desarrollo de la C.P.S. que tengan



directa relación con la función pública y el desarrollo de la Administración Pública Provincial y que alcancen una carga horaria total de 150 horas cátedras.

#### NIVEL D

Para el ingreso al presente nivel se requiere contar con título secundario completo y conocimientos; aptitudes y habilidades para las tareas específicas de la función o puesto a desarrollar. Comprende al personal designado para ejecutar funciones o tareas técnicas propias de la institución o semi-especializadas que requieren conocimientos, habilidades o pericias determinadas para la aplicación de normas, procedimientos, métodos o rutinas específicas relacionadas a tareas diversas.

#### REQUISITOS MINIMOS PARA EL ACCESO A NIVEL ESCALAFONARIO D:

Título de nivel secundario completo.

**Artículo 14° - Tramos:** El tramo está determinado tanto por la complejidad de la tarea, como así también por la experiencia y competencia requerida basada en la responsabilidad, desempeño laboral y autonomía para los puestos específicos de cada nivel y agrupamiento por el personal comprendido en el presente. Los trabajadores podrán promover dentro del agrupamiento escalafonario en el que fuera seleccionado, a uno de los siguientes TRES (3) Tramos:



**Tramo Inicial:** Comprende a los trabajadores que ingresan en planta transitoria o planta permanente habiendo acreditado la capacitación, experiencia y habilidades laborales, que le permitan realizar las tareas propias del puesto o función en el agrupamiento, nivel y grado correspondiente. Asume responsabilidad en el resultado de sus propias acciones o tareas y por la correcta aplicación de los métodos, técnicas, procedimientos o pericias de su ocupación en la realización de tareas individuales o grupales, en el marco de los objetivos del área de pertenencia y las directivas impartidas por el superior jerárquico. Comprende los NUEVE (9) Grados de promoción.

b) **Intermedio:** Cuando haya acreditado la capacitación, experiencia y habilidades laborales que, además de permitirle realizar las tareas habituales propias del tramo inicial, lo habilita para realizar actividades más complejas; afrontar con autonomía algunos eventos o circunstancias extraordinarias o poco frecuentes. Comprenderá tareas de supervisión o monitoreo de situaciones, colaborar en el diseño de sistemas, métodos, procedimientos y rutinas de implementación de los trabajos asignados asumiendo la responsabilidad para el cumplimiento de los objetivos con sujeción a la planificación y directivas recibidas, con autonomía para aplicar cierta iniciativa personal en la resolución de problemas. Comprende desde el grado CUATRO (4) al NUEVE (9).

c) **Avanzado:** Haber transitado por el tramo intermedio y además acreditar la capacitación, experiencia y competencias laborales que le permitan ejercer su ocupación o función con elevado o máximo nivel de experticia y eventualmente conducir o coordinar equipos de trabajo o unidades organizativas con la máxima responsabilidad acorde a su agrupamiento, nivel y grado escalafonario en el cumplimiento de objetivos, prestaciones o tareas según sea el caso. Comprende desde el grado SIETE (7) al NUEVE (9) de la escala establecida.

**Artículo 15° - Grados:** Se establecerá una escala de NUEVE (9) Grados del 1 al 9 para la promoción horizontal del trabajador, según su antigüedad y desempeño. La permanencia en cada grado dependerá del cumplimiento de los requisitos establecidos en el siguiente artículo para la promoción horizontal, cuya autoridad de aplicación será la Comisión Permanente de Carrera, Capacitación y Evaluación CPS.

Handwritten signatures and initials in the left margin, including a large stylized 'A' and several scribbled-out marks.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large scribbled-out mark and a signature.

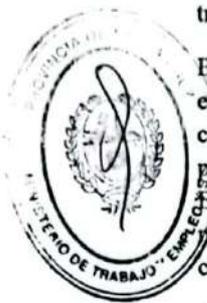
## CAPÍTULO VI

### "Mecanismo de Movilidad-Promoción"

**Artículo 16° - Mecanismo de Movilidad:** La movilidad o promoción es un aspecto fundamental en todo régimen escalafonario, la cual permite a cada trabajador o trabajadora crecer y desarrollarse en su ámbito laboral. La misma puede ser a través de la Promoción Vertical y/u Horizontal:

#### I - Promoción Vertical:

**A - Agrupamiento:** Es la posibilidad de cambio de Agrupamiento de manera automática al haber alcanzado el nivel de estudio formal requerido. Cuando el cambio de Agrupamiento implique cambio de Nivel, se registrará por la Promoción Vertical. Con relación al grado y al tramo se mantendrá.



**B - Nivel:** El trabajador podrá ascender de Nivel cuando obtenga Título de mayor nivel educativo, o cuando acredite antigüedad en la C.P.S. y capacitaciones, cursos, seminarios o cualquier otra actividad académica similar, requeridas por cada uno de los Niveles. Esta promoción podrá ser dentro del mismo agrupamiento escalafonario o cambiando el mismo. El cambio de Nivel no supone modificación de grado ni de tramo. Este cambio se realizará mediante expediente, adjuntando toda documentación que acredite la pertinente promoción, con el aval de la Comisión Permanente de Carrera, Capacitación y Evaluación C.P.S.

**C - Tramo:** Es la posibilidad de ascenso al tramo inmediato superior dentro del mismo agrupamiento, nivel y grado en que revista el trabajador al momento de solicitar la evaluación. Para poder ascender el trabajador podrá realizar las postulaciones en dos períodos del año, en los cuales podrá elegir una modalidad de evaluación y valoración:

- 1) Entre el 01/02 y el 30/04, para iniciar a la valoración durante el primer semestre.
- 2) Entre el 01/07 y el 30/09, para iniciar a la valoración durante el segundo semestre.

Los requisitos a los efectos de llevar a cabo esta promoción, serán definidos por la Comisión Permanente de Carrera, Capacitación y Evaluación C.P.S.

Para poder acceder al tramo avanzado el trabajador deberá transitar el tramo inicial e intermedio.

#### II - Promoción:

Es la posibilidad de crecimiento al grado inmediatamente superior dentro del agrupamiento, nivel y tramo en el que revista al trabajador, ante el cumplimiento de los siguientes requisitos:

- a) Cada tres años cuando acredite tres (3) evaluaciones de desempeño positivas consecutivas, definido por la Comisión Permanente de Carrera, Capacitación y Evaluación CPS.
- b) En caso de no aprobar satisfactoriamente tres evaluaciones consecutivas el trabajador accederá al grado superior debiendo recuperar obligatoriamente en la evaluación inmediatamente posterior los aspectos no alcanzados, a fines de proseguir en la promoción horizontal.

Para los trabajadores que no acrediten la aprobación de la evaluación de desempeño, la Comisión Permanente de Carrera, Capacitación y Evaluación CPS deberá fijar un Programa de Recuperación en el que se establezcan objetivos, metas de trabajo y actividades específicas de capacitación, incluyendo plazos intermedios de verificación, de modo de producir una mejora en el desempeño de las tareas del trabajador en el próximo período de evaluación.

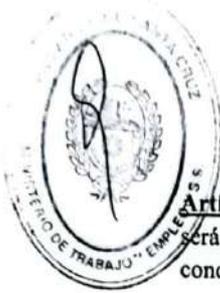
- c) Excepcionalmente podrá promocionar de grado cada dos años cuando acredite la aprobación del examen bianual establecido específicamente por la Comisión Permanente de Carrera, Capacitación y Evaluación CPS para este tipo de promoción de grado anticipada extraordinaria.

## TÍTULO II

### SELECCIÓN Y CONCURSO

#### CAPÍTULO I

##### "Régimen de Ingreso"



**Artículo 17°:** El ingreso del aspirante en el ámbito de aplicación del presente Escalafón será a través de la Planta Transitoria y estará sujeto a la previa acreditación de las siguientes condiciones:

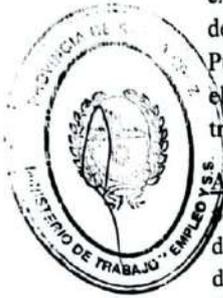
- a) Ser argentino nativo, por opción o naturalizado.
- b) Tener una edad mínima de 18 años.
- c) Haber aprobado el respectivo concurso de ingreso mediante los regímenes que se establezcan de selección, para el puesto o función a desempeñar.
- d) Acreditar aptitud psico-física adecuada al cargo debiendo someterse al examen preocupacional.
- e) Certificado de domicilio en la Provincia de Santa Cruz, excepto que el puesto de trabajo a cubrir se ubique fuera del territorio provincial.
- f) Acreditar la inexistencia de antecedentes penales según el Registro Nacional de Reincidencia.
- g) Acreditar la inexistencia de anotaciones personales en el Registro de Deudores Alimentarios de la Provincia.
- h) Acreditar la inexistencia de anotaciones personales en el Registro de Agresores contra la Integridad Sexual conforme lo establecido por Ley N°3659 o aquella que en un futuro la remplace o modifique.
- i) Poseer como mínimo título de educación secundaria completa y para los agrupamientos técnico y profesional, título habilitante con arreglo a la legislación vigente en los casos que corresponda para la función o puesto de trabajo a desempeñar.
- j) Haber dado cumplimiento a las normas legales y reglamentarias vigentes en la Provincia respecto al ejercicio profesional.

**Artículo 18° - Planta Transitoria:** Para el ingreso a la carrera establecida en el presente Escalafón serán de aplicación las normas de concurso y selección que a tal fin establezca la Comisión Permanente de Carrera, Capacitación y Evaluación C.P.S. conforme lo establecido en el Artículo 20° debiéndose dar cumplimiento a la prestación efectiva de los

servicios por el término de 6 (SEIS) meses y serán de aplicación las normas establecidas en el presente Escalafón en el Título II Condiciones de Ingreso Capítulo I del Convenio Colectivo General de Trabajo de la Administración Pública Provincial o aquellas que en su futuro las reemplacen.

A este efecto se entiende por mes de servicio efectivo al período en el cual el trabajador hubiera cumplido con las jornadas correspondientes conforme a la naturaleza y característica de su prestación, incluyendo el término de todas las licencias, justificaciones, días compensatorios y permisos especiales.

Previo al término de 6 (SEIS) meses de prestación de servicio del trabajador la relación laboral podrá ser cancelada por la autoridad máxima de la Institución, previa intervención de la Comisión Permanente de Carrera, Capacitación y Evaluación C.P.S., debiendo expresar en el acto la causa que justifique la medida basada en el incumplimiento de los deberes y obligaciones del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Provincial. En este supuesto los trabajadores tendrán derecho a percibir asimismo el sueldo anual complementario proporcional y las vacaciones proporcionales al tiempo trabajado.



**Artículo 19° - Planta Permanente:** Para la adquisición de la estabilidad laboral en planta permanente el trabajador deberá ser calificado respecto de la idoneidad y condiciones demostradas para las funciones relativas al cargo, mediante la aprobación de evaluación de desempeño acorde a su función, que determine la Comisión Permanente de Carrera, Capacitación y Evaluación C.P.S. entre el vencimiento del cuarto y quinto mes. Antes de vencido el plazo de seis meses con posterioridad a la obtención de resultado positivo en la evaluación de desempeño, la autoridad competente ratificará la estabilidad laboral mediante el acto expreso de designación. Si no se dictare el acto ratificatorio en tiempo y forma, la designación se considerará efectuada, adquiriendo el derecho a estabilidad a partir del día siguiente al cumplimiento del plazo de seis meses.

## CAPÍTULO II

### “Régimen de Concurso”

**Artículo 20° - Vacante:** Se define como vacante a aquel puesto o función, previsto presupuestaria y orgánicamente, sin cobertura a los efectos de garantizar el normal funcionamiento de la Institución

**Artículo 21°:** Para la cobertura de vacantes tanto para el ingreso a Planta Transitoria como para las funciones de jefaturas de Departamento o Sub-área será de aplicación el mecanismo de selección que establezca la Comisión Permanente de Carrera, Capacitación y Evaluación C.P.S. asegurando la comprobación fehaciente de la idoneidad, méritos, competencias, actitudes y aptitudes laborales adecuadas para el ejercicio de dichas funciones, exceptuando de este mecanismo el acceso a la Planta Permanente y los casos de ingreso por contrato por necesidad y urgencia debidamente fundamentadas.

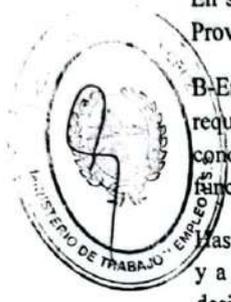
En los procesos de selección o concurso para el ingreso a la Planta Transitoria la Comisión Permanente de Carrera, Capacitación y Evaluación C.P.S. deberá tener en cuenta la prioridad de ingreso de aquellos postulantes que hubieren sido hijos o convivientes

debidamente acreditados de trabajadores previsionales siempre que cumpla los requisitos para el puesto o función a cubrir.

**Artículo 22° - Tipos de Concurso:** El concurso podrá ser abierto y/o cerrado abarcando desde el ingreso del trabajador como planta transitoria al puesto o función vacante, funciones jerárquicas de departamento, división y sección, teniendo en cuenta el propósito y desafíos del cargo, perfil del candidato, características del puesto donde se produce la vacante.

A-El concurso cerrado en primera instancia abarcará exclusivamente a todo el personal de planta transitoria, permanente o sin estabilidad de la C.P.S.

En segunda instancia comprenderá a todos los trabajadores de la Administración Pública Provincial comprendidos en el Convenio Colectivo de Trabajo General y/o Sectoriales.



B-En el concurso abierto podrán participar todos los postulantes que cumplan con los requisitos mínimos establecidos oportunamente, que acrediten la idoneidad y las condiciones exigidas, con domicilio en la provincia a excepción de aquellos puestos o funciones que se deban desempeñar en alguna delegación creada o a crearse fuera de ella.

Hasta tanto finalice el proceso de concurso cerrado y abierto para las funciones jerárquicas y a los efectos de continuar con el buen funcionamiento institucional podrá el Ejecutivo designar en forma interina, debiendo esta surgir de los trabajadores que posean Planta Permanente en la C.P.S.

**Artículo 23°:** Una vez determinada la vacante, el Ejecutivo C.P.S., previa autorización del Ejecutivo Provincial, y en acuerdo con la Comisión Permanente de Carrera, Capacitación y Evaluación C.P.S. convocará a concurso abierto o cerrado según corresponda por los medios que aseguren su debida difusión pública y con una antelación no inferior a DIEZ (10) días corridos previos al inicio de las inscripciones de los candidatos.

*[Handwritten signatures and scribbles]*

En el supuesto de un concurso declarado desierto, se deberá realizar dentro de los TREINTA (30) días corridos de tal declaración, una convocatoria complementaria de la primera efectuada.

Sin perjuicio del régimen de concurso establecido, el Poder Ejecutivo Provincial podrá autorizar con carácter de excepción, en casos de necesidad y urgencia debidamente fundados, el ingreso de personas bajo el régimen de contratos para cumplir funciones que resulten imprescindibles para el mantenimiento de servicios esenciales en cuyo caso le será de aplicación este Escalafón únicamente en lo referido al Régimen Remunerativo.

En la excepción deberá darse cumplimiento además de la presentación de los requisitos de ingreso estipulados en la normativa vigente Decreto N°2996/03 o aquella que en un futuro la reemplace.

**Artículo 24° - Funciones Jerárquicas:** A las funciones jerárquicas de Jefatura de Departamento o Sub-área y se accede por concurso y se ejercen por un período de cuatro (4) años, una vez finalizado el período reglamentario el trabajador se integrará a la situación de revista que le corresponda según su agrupamiento, nivel, tramo y grado.

*[Handwritten signature]*

Durante el ejercicio de las funciones jerárquicas dentro de la institución el trabajador podrá continuar con el proceso de movilidad de carrera establecido en el presente Escalafón.

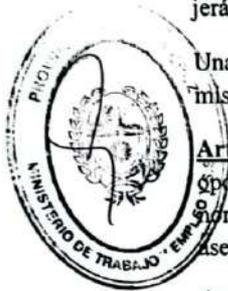
*[Large handwritten signature]*

Sin perjuicio de lo mencionado en el párrafo anterior, mientras ejerza las funciones jerárquicas el trabajador será evaluado en su desempeño transcurridos dos (2) años siguiendo los procesos y mecanismos que a tal fin establezca la Comisión Permanente de Carrera, Capacitación y Evaluación C.P.S. Si esta evaluación no fuere positiva, se procederá a una nueva instancia de evaluación haciendo hincapié en los objetivos no alcanzados.

En caso que en esta última evaluación no cumplimente con lo requerido por la Comisión Permanente de Carrera, Capacitación y Evaluación C.P.S., el trabajador cesará en las funciones concursadas.

Una vez notificado de la evaluación negativa al trabajador podrá presentar los recursos previstos en la Ley de Procedimientos Administrativos. Resuelto el recurso administrativo y si el mismo resultara favorable al trabajador continuara el ejercicio de la función jerárquica hasta la finalización del periodo concursado.

Una vez finalizada la función jerárquica el trabajador podrá volver a concursar para la misma función.



**Artículo 25°:** Se deberá garantizar al postulante el trato no discriminatorio, la igualdad de oportunidades, publicidad y transparencia en los mecanismos de selección de acuerdo a las normas nacionales y provinciales vigentes en la materia o las que en el futuro se dicten para asegurar la debida competencia entre los candidatos.

**Artículo 26°:** Los perfiles comunes se establecerán en forma equitativa a través de la Comisión Permanente de Carrera, Capacitación y Evaluación C.P.S. quien será responsable de determinar el mecanismo de selección asegurando que el postulante cumpla con las condiciones para el desempeño de las tareas del puesto o función a desarrollar, ámbito de responsabilidad, antecedentes, experiencia y conocimientos, adecuación e integración al contexto de política pública; como así también corroborar la inexistencia de incompatibilidad e inhabilidades con la función.

**Artículo 27°- Difusión de las convocatorias.** Cuando se disponga a cubrir un puesto vacante o funciones jerárquicas por concurso y con el objeto de garantizar el principio de publicidad y transparencia, el Estado empleador pondrá en conocimiento del público en general mediante publicaciones en el Boletín Oficial, otros medios oficiales y privados de prensa y comunicación como así también a las distintas entidades representativas vinculadas al objeto de la convocatoria.

También se dará aviso fehaciente a las entidades sindicales signatarias del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública quienes actuarán como agentes de difusión de las convocatorias en todos sus ámbitos de actuación.

La publicación del aviso deberá hacerse con una anticipación de hasta TREINTA (30) días corridos a la apertura y fecha de la inscripción en el concurso. En el caso de los diarios se mantendrán como mínimo durante 3 días corridos.

**Artículo 28°:** Todo hecho o acción dolosa o ilegal probada por parte del concursante, se considerara falta grave que producirá su eliminación automática del respectivo concurso y la inhabilidad para su anotación en concursos posteriores por un lapso de CINCO (5) años.

*[Handwritten signatures and scribbles on the left margin]*

*[Large handwritten signature and scribbles at the bottom left]*

En caso de tratarse de un trabajador de la Administración Pública de la Provincia, estos hechos pueden ser motivo para disponer su cesantía, previa realización de la actuación sumarial correspondiente e intervención del Honorable Tribunal Disciplinario.

**Artículo 29°- Órganos de Selección:** El órgano de selección estará integrado por la Comisión Permanente de Carrera, Capacitación y Evaluación C.P.S. y la Dirección Provincial de Recursos Humanos de la Provincia de Santa Cruz.

**Artículo 30° - Designación.** Según el régimen de concurso o mecanismo de selección:

a) Planta Transitoria: Una vez obtenido el resultado de orden de mérito del mecanismo de selección establecido por la Comisión Permanente de Carrera, Capacitación y Evaluación C.P.S., la designación del trabajador se efectuará mediante acto administrativo exteriorizado por instrumento legal de la Presidencia de la Caja de Previsión Social, atento a las facultades conferidas por la Ley N° 1782 o en la que en un futuro la reemplace, previa intervención del Poder Ejecutivo Provincial.



b) Para la cobertura de puestos y funciones jerárquicas en nivel Departamento, División y Sección, la designación del postulante será en función al orden de mérito aprobado y se consolidará mediante instrumento legal de la Presidencia de la Caja de Previsión Social, atento a las facultades conferidas por la Ley N° 1782 o en la que en un futuro la reemplace, Previa intervención del Poder Ejecutivo Provincial.

El orden de mérito resultante del concurso para la cobertura de puestos y funciones jerárquicas y la nómina de la terna mejor puntuada según corresponda, tendrán vigencia hasta la celebración del próximo concurso.

En todos los casos, el designado deberá tomar posesión del cargo dentro de los TREINTA (30) días corridos contados a partir de la notificación fehaciente de su designación, y por el término de cuatro (4) años.

De no tomar posesión del cargo o de cesar en sus funciones antes del vencimiento de dicha vigencia por cualquier motivo, se designará al postulante ubicado en el segundo lugar de la terna de mérito, en su defecto, al tercer lugar y sucesivamente.

Al momento de posesión del cargo, el postulante tomará conocimiento de sus misiones, funciones y relación jerárquica de dependencia.

### TÍTULO III

#### CAPÍTULO I

##### *"Comisión Permanente de Carrera, Evaluación y Capacitación"*

**Artículo 31°:** Créase la Comisión Permanente de Carrera, Evaluación y Capacitación de la Caja de Previsión Social (Co.Pe.C.E.C CPS)

La misma se contextualizará en la carrera de los trabajadores de la Caja de Previsión Social.

Estará constituida por cuatro (4) representantes titulares y cuatro (4) suplentes del Estado Empleador y cuatro (4) representantes titulares y cuatro (4) suplentes de la parte gremial signataria en un todo de acuerdo con lo dispuesto por la Ley Nro. 2.986 y su Decreto reglamentario N° 2290/07 o la que la sustituya.

La Comisión fijará su propio Reglamento Interno de funcionamiento.

Las decisiones deberán adoptarse por mayoría de la mitad más uno de la representación sindical, en un tiempo prudencial fijado por el reglamento interno de funcionamiento y por escrito.

La capacitación será obligatoria y será incumbencia de esta comisión determinar la metodología y contenido según sea el agrupamiento, nivel, tramo y grado del trabajador como así, también a los trabajadores que se encuentran fuera de la provincia.



También se tendrán en cuenta las Capacitaciones impartidas a través de la Subsecretaría de Función Pública y de la institución en acuerdo con la Comisión Permanente de Carrera Evaluación y Capacitación de la Caja de Previsión Social (Co.Pe.Ca.E.C CPS) cuya temática tenga incumbencia directa o indirecta para el desarrollo de las tareas del trabajador de la C.P.S.

**Artículo 32º:** Competencias de la Comisión Permanente de Carrera, Capacitación y Evaluación de Carrera de la Caja de Previsión Social (Co.Pe.Ca.E.C CPS):

- Contribuir con la identificación de las necesidades y demandas de formación y capacitación del personal comprendido, derivadas tanto de su desempeño laboral como de los objetivos y líneas de acción establecidas para la C.P.S.
- Generar las líneas de capacitación orientadas a preparar y/o fortalecer las capacidades laborales de los trabajadores para la utilización más efectiva de las nuevas tecnologías requeridas por la Institución.
- Programar, coordinar y evaluar acciones de capacitación y acompañamiento del personal alcanzado por el presente Escalafón.
- Elaborar un esquema normativo y metodológico para llevar a cabo el proceso de evaluación de desempeño, en base a parámetros medibles cuantitativo y cualitativo en función de las habilidades, capacidades y adecuación al puesto de trabajo.
- Implementar medidas orientadas a consolidar la aplicación del sistema de Evaluación de Desempeño dando una adecuada difusión en el ámbito del presente Escalafón.
- Determinar en base al calendario de actividades anual los días en los cuales se aplicará el proceso al trabajador evaluado.
- Programar con la debida antelación, a través del área de Personal, el dictado de cursos de capacitación y entrenamiento destinados a los evaluadores de cada área a fin de aplicar de manera precisa la metodología de evaluación.
- Certificar el formulario de evaluación de desempeño, en conjunto con los evaluadores.
- Elevar, en caso de desacuerdo sobre el resultado de la evaluación, los antecedentes al Consejo Provincial de Relaciones Laborales del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Provincial.
- Intervenir en los mecanismos de selección y concursos para el ingreso a la Planta Transitoria y/o funciones jerárquicas.

*[Handwritten signatures and scribbles]*

- Participar en el proceso de calificación respecto de la idoneidad y condiciones demostradas por los trabajadores en oportunidad de ser incorporados a la Planta Permanente.

## TÍTULO IV

### CAPÍTULO I

#### *“Régimen Remunerativo”*



**Artículo 33°:** Los trabajadores de la C.P.S. percibirán las Asignaciones Básicas de Carrera Escalonaria así como los Adicionales, Suplementos y Bonificaciones que se establecen en el presente Escalafón Previsional, a saber:

Fijase a partir del 1° de enero del año 2023 en PESOS TRESCIENTOS QUINCE (\$315,00) el valor de cada UNIDAD SALARIO, en adelante “U.S”. Y a partir del 1° de marzo del año 2023 en PESOS TRESCIENTOS TREINTA (\$330,00) el valor de cada U.S. Las mismas serán actualizadas mediante las respectivas Negociaciones Sectoriales.

1) Asignación Básica de Carrera Escalonaria:

La Asignación Básica de Carrera Escalonaria estará compuesta por Agrupamiento, Nivel, Grado y Tramo y determinada por la cantidad de US que para cada caso se establece en las siguientes tablas del presente artículo:

AGRUPAMIENTO	US
GENERAL	110
TÉCNICO	125
PROFESIONAL	140

NIVEL	US
D	45
C	48
C1	52
B	63
B1	67
A	87
A1	99
A2	105
A3	111

TRAMO	US
INICIAL	80
INTERMEDIO	90
AVANZADO	100

GRADO	US
I	10
II	15
III	20
IV	25
V	30
VI	35
VII	40
VIII	45
IX	50



*[Handwritten signatures and scribbles on the left side of the page]*

2) Adicionales:

2.1) Zona Desfavorable: Sera el equivalente al cien por ciento (100%) de la Asignación Básica de Carrera Escalonaria que perciba el trabajador.

2.2) Adicional Por Antigüedad: Sera equivalente a SEIS (6) U.S. por cada año de servicio o fracción mayor de seis (6) meses que registre el trabajador al 31 de diciembre inmediato anterior. La determinación de la antigüedad total de cada trabajador se hará sobre la base de los servicios no simultáneos cumplidos en forma continua o discontinua en organismos pertenecientes a la Administración Pública Nacional o Municipal dentro del territorio de la provincia de Santa Cruz y los desempeñados en la Administración Publica Provincial.

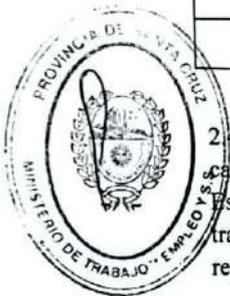
2.3) Título: El trabajador percibirá el adicional por título según la tabla que se transcribe a continuación, asignando la cantidad de U.S. correspondientes en cada caso de acuerdo al nivel de estudio alcanzado en establecimientos de enseñanza oficial, Universidades Nacionales o Privadas reconocidas e Institutos adscriptos a Universidades, Institutos terciarios no universitarios nacionales o provinciales, oficiales o privados reconocidos.

No podrá bonificarse más de un título por empleo.

En caso de tener más de un cargo compatible, se reconocerá el Adicional de Mayor valor.

*[Handwritten signature and scribbles at the bottom of the page]*

TÍTULO	US
SECUNDARIO	60
SECUNDARIO TÉCNICO	65
TERCIARIO	85
UNIVERSITARIO 2 AÑOS	85
UNIVERSITARIO 3 AÑOS	100
UNIVERSITARIO 4 AÑOS O MÁS	122
ESPECIALIZACIÓN/MAESTRÍA	148
DOCTORADO	160



2.4) Personal Informático: Será percibido por el trabajador que desempeñe funciones de carácter técnico en los servicios informáticos dentro del ámbito de aplicación del presente Escalafón implementándose en tres (3) niveles de acuerdo a las competencias del trabajador, previa intervención de la subsecretaria de informática de la provincia y la reglamentación que esta destina a tal fin.

Avanzado	121 U.S.
Intermedio	91 U.S.
Inicial	61 U.S.

2.5) Por Función/Disponibilidad Casa de Santa Cruz: se abonará a los trabajadores de la Institución con domicilio permanente en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, que se encuentren prestando servicios efectivos en la delegación de Casa de Santa Cruz en el ámbito de aplicación del presente Escalafón. Fijase en 60 U.S. el valor del mismo.-

2.6) Responsabilidad Jerárquica: será percibido por aquellos trabajadores que hayan sido seleccionados para cumplir funciones jerárquicas como Jefe de Departamento/Sub-área, fijándose el mismo en 150 U.S.

2.6.1) Aquellos trabajadores que no gocen de estabilidad laboral en la C.P.S., su haber estará compuesto según las pautas establecidas en el Título I, Capítulo V del presente Escalafón, durante la permanencia en el cargo además percibirá el Adicional establecido en el 2.6.).

2.7) Función Específica y Efectiva: Lo percibirán aquellos profesionales con título universitario de cuatro (4) o más años, del agrupamiento profesional, cuyo título tenga relación directa y efectiva con la función o tarea que desempeñe. Será equivalente a 80 U.S.

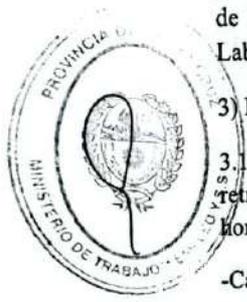
2.8) Adicional de Pertenencia a la Caja de Previsión Social: Este adicional será percibido por todos aquellos trabajadores que pertenezcan y se desempeñen en la Caja de Previsión Social y sus delegaciones. Será equivalente a 45 U.S.

2.9) Adicional por Disponibilidad de Personal de los Servicios Administrativos del Área de Administración: Incorporar el adicional por disponibilidad previsto en el Artículo N° 7° del Decreto N° 1781/91 para todos los trabajadores que cumplan funciones efectivas en los

servicios administrativos de la administración, es un adicional remunerativo, no bonificable por disponibilidad de personal, ello de acuerdo a la cantidad de módulos que se mencionan:

Jefe de Departamento/Sub-área	41 U.S.
Personal Escalafonado	25 U.S.

2.10) Adicional para el Personal de Atención al Público: Se abonará a los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Escalafón que de manera continua, permanente y efectiva prestan servicios en áreas y sub-áreas que implican la atención, recepción, y asesoramiento de personas ajenas a la Institución (Mesa de Entradas y Salidas, Informes, Asesoramiento, Trámites complementarios, Promoción y Prevención de la Salud y Delegaciones del Interior Provincial y Casa de Santa Cruz). Será equivalente a la cantidad de 14 U.S. Este adicional será reglamentado a través del Consejo Provincial de Relaciones Laborales (COPREL).



3) Bonificaciones:

3.1) Servicios Extraordinarios: Se considera pago por servicio extraordinario a la retribución que debe pagar el Estado empleador al trabajador que prestare servicios en horas suplementarias, es decir cuando supere la jornada normal y habitual de trabajo.

-Cálculo de retribución por Servicios Extraordinarios:

El trabajador, a partir de la fecha de su incorporación, tendrá derecho al régimen de servicios extraordinarios con el siguiente alcance:

a) Días laborables hasta las 21:00 horas, serán remuneradas como horas simples y hasta un máximo de tres (3) horas diarias.

*Valor Hora Simple: (Agrupamiento + Tramo + Zona) / 120 \* 1.1*

b) Días laborables después de las 21:00 horas y los días sábados hasta las 13:00 horas serán remunerados con un recargo del CINCUENTA POR CIENTO (50 %), sobre el valor de la hora extraordinaria simple.

*Valor Hora Simple \* 1.5*

c) Días domingo, feriados, días no laborables o sábados después de las 13:00 horas, con un recargo del CIEN POR CIENTO (100 %), sobre el valor de la hora extraordinaria simple. Los trabajos cumplidos en días sábados, domingos o feriados con independencia del pago con recargo previsto en el párrafo anterior, devengarán un descanso compensatorio a favor del trabajador de la misma duración que los días inhábiles trabajados, que se le otorgará inmediatamente después de los días trabajados. En caso de omisión, el trabajador podrá hacer uso de ese derecho en un plazo no mayor a TREINTA (30) días posteriores al trabajo.

*Valor Hora Simple \* 2*

d) No procederá el pago por servicios extraordinarios en caso de fracciones inferiores a una (1) hora, las que en cambio podrán acumularse mensualmente para completar dicho lapso (1 hora).

e) La habilitación de horas extraordinarias deberá ajustarse a las siguientes normas:

*[Handwritten signatures and scribbles on the left margin]*

*[Large handwritten signature and scribbles at the bottom left]*

1) Sólo podrá disponerse cuando razones de imprescindible necesidad del servicio lo requiera, hasta un máximo del 50% de la carga horaria habitual y permanente del trabajador.

2) Deberá ser autorizada previamente por el titular del Área (Jefe de Área equivalente a Director) de cada trabajador y contar con el Visto Bueno de la autoridad máxima de la Caja de Previsión Social. Todos los trabajadores tendrán la misma oportunidad en igualdad de condiciones para realizar Servicios Extraordinarios de manera voluntaria.

3) La percepción de Servicios Extraordinarios será incompatible con la percepción de Unidades Retributivas establecidas mediante Decreto 2050/16 y reglamentadas mediante Resolución de Jefatura de Gabinete 001/17.

4) Las horas extras tendrán carácter no remunerativo, no se computan para la jubilación por no ser habituales y permanentes, y estarán sujetas a retenciones judiciales.

5) La habilitación a la prestación de Servicios Extraordinarios será determinada por el Estado Empleador en base a necesidades concretas y específicamente determinadas.

6) No será obligatorio para los trabajadores/as la prestación de Servicios Extraordinarios, sin perjuicio de lo establecido Artículo 47° del Convenio Colectivo de Trabajo.

7) Para la prestación de servicios extraordinarios, tendrán prioridad los trabajadores que cumplan funciones habituales en el área que deban realizarse las tareas o actividades, quienes se encontrarán en igualdad de condiciones para ello.

8) La prestación de Servicios Extraordinarios tendrá cobertura por accidentes o riesgo de trabajo. Por tal motivo, el Estado empleador debe autorizar previa y expresamente la prestación del servicio extraordinario según la necesidad que lo requiera.

3.2) Bonificación Extraordinaria por Jubilación. A partir de la entrada en vigencia del presente Escalafón, todo aquel trabajador que se acoja al beneficio de jubilación, percibirá una bonificación no remunerativa por jubilación equivalente a la suma bruta de la Asignación Básica de Carrera Escalafonaria más Zona Desfavorable de su situación de revista al momento de jubilarse y de acuerdo a la siguiente escala:

- De CINCO (05) años y hasta DIEZ (10) años = CUATRO (4) haberes mensuales.
- De DIEZ (10) años y hasta QUINCE (15) años = SEIS (6) haberes mensuales.
- más de QUINCE (15) años = OCHO (8) haberes mensuales.

Para la percepción de esta Bonificación el trabajador deberá gozar de estabilidad, cumplir funciones y haber trabajado como mínimo los últimos CINCO (5) años de servicios dentro de la C.P.S.

No se considerará dentro de los últimos CINCO (5) años los periodos en los que el trabajador hubiere estado prestando servicios en otro organismo, inclusive con Licencia por Mayor Jerarquía.

4) Suplementos:

4.1) Por Gastos de Movilidad: el suplemento por gastos de movilidad será abonado al trabajador que fuera trasladado por Disposición expresa del Poder Ejecutivo, por el cierre de la Delegación de la Caja de Previsión Social en la ciudad de Córdoba, a prestar servicios efectivos en la Casa de Santa Cruz de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, y será equivalente a 158 U.S.

4.2) Compensación de Gastos por Cuidados Infantiles. El trabajador o trabajadora con hijos o menores a cargo desde los SEIS (6) meses de vida hasta el ingreso del menor al Nivel Inicial de Educación Obligatoria (4 años) que efectuó erogaciones originadas en la asistencia de los menores a Centros de Atención Infantil percibirá el reintegro de los mismos en un cuarenta por ciento (40%), en las formas y tiempo que se establezcan por reglamentación con intervención de la CO.PREL C.P.S.

En el supuesto de que ambos progenitores sean trabajadores de la C.P.S. el reintegro corresponderá a solo UNO (1) de ellos.



## TITULO V

### CAPITULO I

#### *“Disposiciones Generales para el Encasillamiento”*

**Artículo 34°:** Existirán dos instancias para el encasillamiento del trabajador que al día de la fecha preste servicios en el ámbito del presente Escalafón:

- a) PRIMERA INSTANCIA: Se realizará teniendo en cuenta la información existente en el actual sistema de liquidación de haberes.
- b) SEGUNDA INSTANCIA: Se llevará a cabo a través de la Comisión conformada a tal efecto que se encargará de rectificar o ratificar el encasillamiento de primera instancia a través de la información obtenida de los legajos de cada trabajador o trabajadora. Esta instancia deberá realizarse en el término máximo de TREINTA (30) días contados a partir de la fecha de homologación del presente y su efecto será retroactivo a la fecha de entrada en vigencia del presente escalafón.

**Artículo 35°-Agrupamiento:** Por única vez se encasillará al trabajador dentro del agrupamiento que corresponda teniendo en cuenta solamente el requisito de formación académica formal que se exija en cada caso.

**Artículo 36°- Nivel:** Por única vez, aquel trabajador que su máxima formación académica formal alcanzada sea Título Secundario, se encasillará dentro del Nivel que corresponda según su antigüedad laboral, prescindiéndose de lo exigido en cuanto a horas cátedras de capacitaciones, cursos, etc. que requiere cada Nivel.

En los casos que el trabajador haya alcanzado una formación académica formal superior a Título Secundario, será encasillado según la formación alcanzada.

Finalizado el encasillamiento inicial, el trabajador tendrá la oportunidad de avanzar verticalmente en la carrera cumpliendo las disposiciones de Promoción de Nivel.

**Artículo 37°- Trabajador sin Título Secundario:** El trabajador que a la fecha de entrada en vigencia del presente Escalafón no posea Título Secundario será encasillado por única vez de manera excepcional en el Nivel D del Agrupamiento General.

**Artículo 38º- Grado:** Por única vez se encasillará al trabajador dentro del Grado que corresponda según su antigüedad laboral, sin necesidad de acreditar en tal oportunidad el cumplimiento de los requisitos de promoción horizontal establecidos, avanzando un grado cada TRES (3) años de servicios.

Finalizado el encasillamiento inicial, el trabajador tendrá la oportunidad de avanzar horizontalmente en la carrera cumpliendo las disposiciones de Promoción de Grado.

**Artículo 39º- Tramo:** Todos los trabajadores y trabajadoras revistaran en el tramo inicial de la carrera a la fecha de encasillamiento en el marco del presente Escalafón, de conformidad con lo establecido en el Título I Capítulo V, Artículo 14 "TRAMOS" y Capítulo VI Artículo 16. Una vez conformada la Comisión Permanente de Carrera, Capacitación y Evaluación el trabajador tendrá la posibilidad de promover verticalmente cumpliendo con los requisitos prescriptos en tales Capítulos.

Sin perjuicio de lo anteriormente expresado por ÚNICA vez aquellos trabajadores/as que a la fecha de encasillamiento se encuentran a CINCO (5) años de acogerse a los beneficios de la Jubilación Ordinaria serán encasillados en el Tramo Intermedio.

**Artículo 40º:** En relación a los jubilados y pensionados en el ámbito del presente escalafón, que a fecha de su entrada en vigencia se encuentren comprendidos en éste, serán encasillados de la siguiente manera:

- Agrupamiento: teniendo en cuenta el Adicional Título que perciba.
- Nivel: A quienes perciban Título Secundario, se nivelará teniendo en cuenta la antigüedad a la fecha de cese laboral, prescindiendo de los demás requisitos. Aquellos que cuenten con un Título superior al Secundario, se encasillaran en atención al Título que se encuentren percibiendo. Aquellos que no perciban ningún Título, se encasillaran en el Nivel D.
- Tramo: Intermedio.
- Grado: Corresponderá un grado cada 3 años de servicios al momento de acceder a la Jubilación o Pensión.

Que no siendo para más se cierra la presente reunión a las 17:30 horas. Se firman siete (7) ejemplares del mismo tenor.

LORENA  
CASTILLO  
SEC. ACCIÓN SOCIAL  
UPCN

23