



Ley 3168

ESTATUTO DEL PERSONAL LEGISLATIVO

Artículo 1.º Se sustituye el texto del Anexo de la Ley 1703 —Estatuto del Personal Legislativo— por el siguiente:

«ANEXO

Estatuto del Personal Legislativo

Título I

Ámbito de aplicación

Artículo 1.º: Alcance. El presente Estatuto es aplicable a las personas físicas que presten servicios remunerados en la planta de personal del Poder Legislativo en virtud de un acto administrativo emanado de la Presidencia de la Honorable Legislatura de la Provincia del Neuquén.

Artículo 2.º: Exclusiones. Quedan excluidas del ámbito de aplicación del presente Estatuto los/as diputados/as provinciales y las autoridades superiores del Poder Legislativo a cargo de:

- a) La Secretaría de Cámara;
- b) Las Prosecretarías Legislativa y Administrativa; y
- c) Las Direcciones Generales Legislativa y Administrativa.

Título II

Personal

Capítulo I

Definiciones

Artículo 3.º: Denominación. Se denomina empleado/a legislativo/a al personal comprendido en el presente Estatuto que reviste en la planta permanente o planta política, según se prevea en el respectivo acto administrativo de designación.

Artículo 4.º: Planta permanente. Se considera de planta permanente al personal designado para satisfacer necesidades permanentes del Poder Legislativo que, habiendo acreditado idoneidad y cumplido los demás requisitos establecidos en el Título II, Capítulo III -Ingreso-, goza de los derechos a la estabilidad en el empleo y al progreso en la carrera administrativa. La inclusión en la planta permanente debe ser expresamente indicada en el acto administrativo de designación.

Artículo 5.º: Planta política: Se considera planta política al personal designado para cumplir funciones a las órdenes de un legislador provincial en un bloque político o funciones de asesoramiento a la Presidencia, Secretaría o Prosecretaría. El personal político no goza de los derechos de estabilidad en el empleo ni al progreso en la carrera administrativa y permanecerá en sus funciones mientras dure el mandato de la autoridad política de la que dependa o hasta cuando la Presidencia así lo disponga, previa conformidad expresa de dicha autoridad política. El personal de la planta permanente que sea designado para desempeñar transitoriamente funciones encuadradas en el presente artículo será considerado como personal de planta política hasta que se produzca el cese de dichas actividades y el consiguiente retorno a su puesto original.



Capítulo II **Agrupamiento**

Artículo 6.º: Grupos de carrera. El personal legislativo de la planta permanente revista, de acuerdo a la naturaleza de sus funciones, en alguno de los siguientes grupos:

1) **Jerárquico:** titulares de la conducción de unidades organizativas.

2) **Profesional y Técnico:**

a) Profesional: personal con título universitario o de nivel superior que demande cuatro o más años de estudios de tercer nivel, que en el desarrollo de su función desempeñe tareas inherentes a su profesión.

En el caso de que las tareas que desempeñe sean ajenas a su profesión, quedará comprendido en el agrupamiento que corresponda, de acuerdo a la naturaleza de las mismas.

b) Técnico: personal con título universitario o de nivel terciario que demande entre uno y menos de cuatro años que desempeñe tareas inherentes a su título. En el caso de que las tareas que cumpla sean ajenas a su especialidad, quedará comprendido en el agrupamiento que corresponda, de acuerdo a la naturaleza de las mismas.

3) Servicios especializados y generales: personal que posea conocimientos de determinadas especialidades u oficios adquiridas por la práctica o a través de instituciones oficiales o privadas reconocidas por el Estado, cuya aplicación sea exclusiva para un servicio determinado, siempre y cuando las funciones que desarrolle sean operativas propias de tal especialidad.

4) Administrativo: personal que desempeñe tareas administrativas.

Capítulo III **Ingreso**

Artículo 7.º: Planta política. Las personas que ingresen a la planta política de la Honorable Legislatura del Neuquén deben cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Ser argentino nativo o naturalizado, y tener, como mínimo, dieciocho años de edad.
- b) Presentar certificado de antecedentes extendido por la Policía de la provincia y por el organismo nacional competente.
- c) Poseer aptitud psicofísica adecuada para la función a cumplir, la que acreditará mediante certificado médico extendido a tal efecto por el organismo que se designe.

Artículo 8.º: Planta permanente. Las personas que se incorporen a la planta permanente deben cumplir los siguientes requisitos:

- a) Ser argentino nativo o naturalizado, y tener, como mínimo, dieciocho años de edad.
- b) Presentar certificado de antecedentes extendido por la Policía de la provincia y por el organismo nacional competente.
- c) Poseer aptitud psicofísica adecuada para la función a cumplir, la que acreditará mediante certificado médico extendido a tal efecto por el organismo que se designe.
- d) Poseer título secundario extendido por organismo oficial o reconocido por el Estado.
- e) Acreditar idoneidad suficiente, rindiendo el pertinente concurso de ingreso de acuerdo a la especialidad del cargo a ocupar y, además, poseer título habilitante para el caso que la función a cumplir así lo requiera.



f) Acreditar un período de residencia mínima e inmediata de dos años en el territorio de la provincia del Neuquén.

Artículo 9.º: Categoría al ingresar. El ingreso se efectuará en la categoría mínima del escalafón vigente.

Artículo 10.º: Nombramiento y confirmación. El nombramiento del personal se hará con carácter provisorio durante un período de seis meses, a efectos de afianzar las condiciones de idoneidad en el ejercicio del cargo conferido.

Su confirmación se producirá automáticamente al cumplirse el período mencionado, salvo los casos en que mediara calificación desfavorable de la jefatura inmediata, ratificada por un superior jerárquico, aun cuando hubiese aprobado el examen de ingreso y llenado los demás requisitos que fija este Estatuto.

Artículo 11: Exclusiones. No pueden ingresar aquellas personas que:

- a) Hayan sido condenadas por un hecho doloso.
- b) Estén inhabilitadas por autoridad competente para el ejercicio de cargo público, durante el término de inhabilitación.
- c) Hayan sido exoneradas, hasta tanto no fueran rehabilitadas por autoridad competente.
- d) Estén en situación de inhabilitación e incompatibilidad prevista en este Estatuto, normas legales vigentes o las que se dictasen en el futuro.
- e) Tengan pendiente proceso criminal y hasta tanto se dicte sentencia absolutoria definitiva.
- f) Tuvieran actuación pública contraria a los principios de la libertad y la democracia, de acuerdo con el régimen establecido por la Constitución nacional y provincial y que atente contra el respeto a las instituciones fundamentales de la Nación Argentina y de la provincia del Neuquén.
- g) El que figure en el Registro Provincial de Deudores Alimentarios Morosos.

Título III
Deberes y prohibiciones
Capítulo I
Deberes

Artículo 12: Deberes. Además de los que impongan las leyes y resoluciones especiales que no contradigan el espíritu del presente Estatuto, son deberes del empleado/a legislativo/a:

- a) Prestación del servicio con eficacia, eficiencia, capacidad y diligencia, en el lugar y en las condiciones de tiempo y forma que determinen las disposiciones vigentes.
- b) Acatar, regular e íntegramente el horario de labor establecido.
- c) Responder por la eficiencia y rendimiento del personal a sus órdenes.
- d) Velar por la conservación de los útiles, objetos y demás bienes que integran el patrimonio del Poder Legislativo.
- e) Mantener dentro y fuera del servicio una conducta decorosa y acorde con sus funciones.
- f) Conducirse con tacto y cortesía en sus relaciones de servicio con el público y respecto de sus superiores, compañeros/as y personal a su cargo.
- g) Obedecer toda orden emanada de la superioridad que tenga por objeto la realización de actos de servicio.
- h) Guardar secreto de todo asunto de servicio que deba permanecer en reserva, obligación que subsistirá aun después de cesar en sus funciones.
- i) Rehusar dádivas, obsequios, recompensas o cualquier otra ventaja en pago de su desempeño.
- j) Permanecer en el cargo por el término de treinta días en caso de renuncia, si antes no fuera reemplazado/a o aceptada su dimisión o autorizado/a a cesar en el empleo.



- k) Declarar actividades de carácter profesional, comercial, industrial, cooperativista o de algún modo lucrativa, a fin de establecer si son compatibles con el ejercicio de sus funciones.
- l) Encuadrarse en las disposiciones legales y reglamentarias sobre compatibilidad y acumulación de cargos.
- m) Llevar a conocimiento de la superioridad todo acto o procedimiento que pueda causar perjuicio al Estado o pueda implicar la comisión de delito en el ejercicio de las funciones.
- n) Cumplir con toda información requerida por la Dirección de Recursos Humanos y/o el área de Medicina Laboral en los aspectos de su competencia. Mantener actualizado el domicilio de su legajo personal.
- o) Excusarse de intervenir en todo aquello que por su actuación pueda originar interpretaciones de parcialidad y/u ocurra incompatibilidad moral.
- p) Cumplir con las horas de servicio extraordinario cuando las razones de servicio así lo requieran.
- q) Concurrir a declarar, como imputado o testigo, ante el llamado o citación del instructor sumarial en la fecha fijada.
- r) Conocer y cumplir las normas del presente Estatuto y las que se dicten en su consecuencia.

Capítulo II Prohibiciones

Artículo 13: Prohibiciones. Sin perjuicio de lo previsto por la legislación vigente, está prohibido al personal legislativo:

- a) Patrocinar trámites o gestiones administrativas referentes a asuntos de otras personas que se encuentren o no oficialmente a su cargo, con excepción de entidades sin fines de lucro.
- b) Prestar servicios, remunerados o no, asociarse, dirigir, administrar, patrocinar o representar a personas humanas o jurídicas que gestionen o exploten concesiones o privilegios de la Administración Pública nacional, provincial o municipal, o que sean proveedores o contratistas de las mismas, con excepción de entidades sin fines de lucro.
- c) Organizar o propiciar directa o indirectamente, dentro del ámbito de trabajo, con propósitos políticos, homenajes o reverencias a funcionarios/as en actividad, adhesiones, suscripciones o contribuciones del personal del Poder Legislativo.
- d) Utilizar con fines particulares los servicios del personal del Poder Legislativo o los bienes y/o útiles de trabajo destinados al servicio oficial.
- e) Valerse o utilizar informaciones relacionadas al servicio para fines ajenos al mismo.
- f) Hacer uso directo o indirecto de facultades o prerrogativas inherentes a sus funciones para realizar propaganda o coacción política, sin que se incluya el ejercicio regular de la acción que podrá efectuar de acuerdo a sus convicciones, siempre que se desenvuelvan dentro de un marco de medida y circunspección y fuera del ámbito de la Legislatura Provincial.
- g) Recibir directa o indirectamente beneficios originados en contratos, concesiones, franquicias o adjudicaciones celebrados u otorgados por la Administración Pública en el orden nacional, provincial o municipal, en el ámbito de la provincia del Neuquén.
- h) Mantener vinculaciones que les representen beneficio u obligaciones con entidades directamente fiscalizadas por la Honorable Legislatura.
- i) Realizar o propiciar actos incompatibles con las normas de moral y buenas costumbres.



j) Mantener una conducta, ejercer una acción, omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón.

Título IV Derechos

Artículo 14: Derechos. El personal legislativo tiene derecho a:

- a) Retribución, compensaciones, bonificaciones y adicionales, según corresponda.
- b) Estabilidad.
- c) Calificación del servicio, ascensos y promociones.
- d) Menciones especiales y capacitación.
- e) Provisión de útiles, elementos y ropa de trabajo.
- f) Licencias y permisos.
- g) Reducción de jornada de trabajo.
- h) Asistencia sanitaria y social.
- i) Asociación y agremiación.
- j) Renuncia.
- k) Jubilación.

Capítulo I Retribución, compensaciones, bonificaciones y adicionales

Artículo 15: Remuneración. El personal de la Honorable Legislatura Provincial tiene derecho a la retribución de sus servicios, las compensaciones, bonificaciones y adicionales con arreglo a la Ley de Remuneraciones vigente para el personal del Poder Legislativo.

Artículo 16: Igualdad remunerativa. Los/as agentes en igualdad de revista y modalidades de prestación de servicios gozarán de las mismas remuneraciones.

Artículo 17: Beneficios. El personal legislativo tiene derecho, de acuerdo a lo establecido por la Ley de Remuneraciones vigente para el personal del Poder Legislativo, a los siguientes beneficios, así como también a cualquier otro que se establezca en el futuro:

- a) **Viáticos y pasajes oficiales por comisión de servicios**, según corresponda.
- b) **Retribución extraordinaria y/o francos compensatorios por servicios que superen las horas legales de trabajo**, debidamente registrados por la Dirección de Recursos Humanos y autorizados por autoridad competente.
- c) **Asignaciones familiares.**
- d) **Bonificación por zona desfavorable.**
- e) **Bonificación por título secundario, terciario, universitario o de estudios superiores.**
- f) **Bonificación por antigüedad.**
- g) **Compensación de riesgo por insalubridad del personal dependiente de la Dirección de Talleres Gráficos.**



- h) Compensación por exposición física a condiciones climáticas o de seguridad especiales en el desarrollo de sus actividades.**
- i) Bonificación por mayor disponibilidad y/o dedicación especializada y/o exclusiva y/o responsabilidad jerárquica de conducción de unidades organizativas.**
- j) Bonificación por subrogancia** para quienes cumplan remplazos transitorios en la titularidad de unidades organizativas.
- k) Adicionales por turno alternativo nocturno y en concepto de actividad extraordinaria de eventos.**
- l) Adicional mensual en concepto de actividad específica para el personal de Seguridad Interna** que desarrolla actividades con exposición física a condiciones climáticas o de seguridad especiales.

Artículo 18: Indemnización. El personal legislativo tiene derecho a indemnización por accidentes de trabajo o enfermedad profesional de acuerdo con las disposiciones de la Ley de Riesgos del Trabajo vigente o la que la sustituya o complemente en el futuro.

Capítulo II **Estabilidad**

Artículo 19: Condición de estabilidad laboral. El personal legislativo, con excepción de los casos contemplados en los artículos 2.º y 5.º, goza de estabilidad en el empleo una vez cumplido lo establecido en el artículo 10.º de este Estatuto y no podrá ser privado del mismo sin causa suficientemente comprobada en sumario previo, con pleno ejercicio del derecho de defensa que consagra la Constitución provincial.

Artículo 20: Declaración de cesantía en el empleo sin sumario previo. El/la agente que fuere declarado/a cesante o separado/a del Poder Legislativo, sin sumario previo, por motivo de leyes especiales o por circunstancias no fundamentadas legalmente, podrá accionar judicialmente por tal motivo y tendrá derecho a percibir una indemnización, como mínimo, equivalente a seis sueldos correspondientes a la categoría en que revista al tiempo de ser privado/a del cargo, al valor vigente al momento de su efectivo cobro, por cada año de servicio o fracción mayor de seis meses no trabajado desde la fecha en que fuere separado/a de su cargo. Del monto que surja de lo citado precedentemente se deberá efectuar el depósito de los aportes y contribuciones previsionales que correspondan. Tales derechos se trasladarán a los/as herederos/as forzosos/as del/de la agente que hubiere fallecido.

Artículo 21: Responsabilidad de los firmantes del despido sin causa. El Estado provincial hará responsable a los/as firmantes de la norma legal que ocasione y/o apruebe la baja sin causa del/de la agente legislativo/a, por las sumas que deban abonarse como consecuencia de la aplicación del artículo precedente. Tales acciones serán realizadas de oficio o a petición de parte en juicio de responsabilidad por el Tribunal de Cuentas de la Provincia.

Artículo 22: Interposición de recurso en caso de cesantía o exoneración. Los actos firmes del Poder Legislativo que dispongan cesantía o exoneración respecto del personal comprendido en el régimen de estabilidad previsto en este Estatuto, se podrá recurrir por ante el Fuero Procesal Administrativo, dentro de los plazos y con los procedimientos previstos en la Ley de Procedimiento Administrativo y el Código Procesal Administrativo vigentes en la Provincia.



Artículo 23: Sentencia judicial revocatoria de la cesantía o exoneración. Cuando la sentencia judicial hubiera revocado el acto administrativo que dispuso la separación del/de la agente y dentro de los diez días de haber quedado en firme, la autoridad administrativa deberá reintegrar a la persona afectada por la medida a las funciones y en la jerarquía que desempeñaba antes de la misma. Podrá, no obstante, por razones fundadas de mejor servicio, darle otro destino que no afecte su jerarquía, sueldo y funciones.

Artículo 24: Pérdida de la estabilidad laboral. La estabilidad fijada en este Capítulo se perderá con arreglo a lo establecido en el Título VI –Régimen Disciplinario- y demás disposiciones regladas por este Estatuto.

Capítulo III

Calificación del servicio, ascensos y promociones

Artículo 25: Carrera administrativa. La carrera administrativa es el derecho del personal legislativo al progreso dentro de su ámbito de actuación, pudiendo cambiar de grupo y/o ascender de categoría del escalafón que determine la Ley de Remuneraciones vigente para el personal del Poder Legislativo.

Artículo 26: Derecho a la carrera administrativa. El derecho a la carrera administrativa establecida en el artículo anterior se refiere siempre al grupo o categoría de revista del/de la agente y no a la función que se le haya asignado circunstancialmente.

Artículo 27: Cargos y vacantes de la planta de carrera. La Legislatura, en su Presupuesto, establece, de acuerdo a las necesidades que el giro de la administración produzca, los cargos y vacantes que conforman la planta de carrera, debiendo darse participación a la entidad gremial representativa del personal legislativo.

Artículo 28: Promociones y jerarquía de los cargos de conducción. El personal legislativo tiene derecho a ser promovido siguiendo el orden ascendente y dentro de las escalas de la categoría y grupo en el que hubiere sido designado, previa evaluación de desempeño por parte de sus jefes/as inmediatos/as, ratificada por el superior jerárquico y de su legajo, por parte de la Junta de Calificación y Ascensos según la normativa vigente.

Quienes ejerzan cargos de conducción de una unidad organizativa, accederán a la máxima categoría del escalafón vigente en el caso de dirección, a la categoría inmediata inferior en el caso de subdirección o jefatura de departamento, y a la categoría que le sigue a esta última en orden descendente en el caso de jefatura de división, salvo que revista en una categoría superior.

Artículo 29: Título habilitante y especialización. El título habilitante o la especialidad que adquiera el personal no será, por sí sola, condición suficiente para pertenecer a determinada categoría o grupo, debiendo revistar en aquella función o tarea para la cual fue nombrado. Cuando se requiera cubrir un cargo para cuyo desempeño sea obligatorio contar con título habilitante de nivel terciario o universitario, el nombramiento no puede ser efectuado con una categoría inferior a la quinta del escalafón vigente, contando desde la máxima en orden descendente.

Artículo 30: Junta de Calificación y Ascensos. Definición, funciones y conformación. La Junta de Calificación y Ascensos es el órgano que tiene a su cargo lo relacionado con las prescripciones del régimen de calificación, ascensos y concursos. Está constituida y funciona en forma permanente, atendiendo las solicitudes que se presenten y sus miembros son:



- a) Secretario/a de Cámara.
- b) Prosecretario/a legislativo/a.
- c) Prosecretario/a administrativo/a.
- d) Un/a representante titular y un/a suplente de la entidad gremial representativa del personal legislativo.
- e) Un/a representante titular y un/a suplente del personal por cada uno de los grupos establecidos en el artículo 6.º, participando en cada caso el/la correspondiente al grupo del/de la agente involucrado/a.

En caso de ausencia de alguna de las autoridades indicadas en los incisos a), b) y c), la Presidencia de la Honorable Legislatura designará su reemplazante.

Artículo 31: Facultades de la Junta de Calificación y Ascensos. La Junta de Calificación y Ascensos está facultada para requerir información o asistencia a las partes involucradas en la evaluación bajo su análisis, según lo requiera cada caso.

Artículo 32: Elección y mandato de los representantes de grupo a la Junta de Calificación y Ascensos. Quienes representan al personal de cada grupo serán elegidos/as por el voto directo y secreto del mismo, durarán dos años en sus funciones y podrán ser reelectos/as.

Artículo 33: Reclamos ante la Junta de Calificación y Ascensos. El personal legislativo tiene derecho a interponer reclamo fundado y documentado ante la Junta de Calificación y Ascensos por cuestiones relativas a calificaciones y ascensos.

Artículo 34: Concursos para cargos de conducción. Tipos y condiciones de participación. El personal legislativo tiene derecho a acceder a un cargo de conducción, previa acreditación de sus conocimientos y experiencia mediante el respectivo concurso de antecedentes y oposición, el que se llevará a cabo en el siguiente orden:

- a) **Cerrado:** personal de planta permanente que se encuentre cumpliendo actualmente funciones en el ámbito de la dirección del área donde se convoca el concurso y que cuente con, al menos, dos años inmediatos anteriores en dicha área.
- b) **Semiabierto:** personal perteneciente al mismo grupo de carrera.
- c) **Abierto:** todo el personal del Poder Legislativo.
- d) En caso de no existir dentro de la planta de personal ninguna persona que reúna la idoneidad requerida para la vacante, se llamará a concurso público.

Artículo 35: Condiciones para desempeñar cargos de designación política. El/la agente legislativo/a que fuera nombrado/a para desempeñar funciones de designación política, dentro o fuera del ámbito de aplicación de este Estatuto, percibirá la remuneración que corresponde al cargo para el que fuera designado y al término de su función se reintegrará al Poder Legislativo quedando a disposición de la Secretaría de Cámara, con excepción del personal perteneciente al grupo 1) establecido en el artículo 6º que se reincorporará a su cargo de origen.

Artículo 36: Condiciones para desempeñar cargos electivos. El/la agente legislativo/a que fuera electo/a para desempeñar un cargo electivo de carácter nacional, provincial, municipal o gremial tiene derecho a ser promovido en una categoría por cada dos años completos y consecutivos de mandato cumplido, no pudiendo superar por aplicación de este artículo la máxima



categoría establecida para la planta de personal permanente en la Ley de Remuneraciones del personal del Poder Legislativo, vigente al momento del reintegro a su cargo de origen. Para concretar la mencionada promoción, debe efectuar la solicitud a la Secretaría de Cámara dentro de los diez días siguientes al regreso a sus funciones.

Capítulo IV

Menciones especiales y capacitación

Artículo 37: Menciones especiales. El personal legislativo tiene derecho a que se registren en su legajo personal las menciones especiales que a juicio de autoridad competente hubiera merecido por haber realizado, proyectado y/o ejecutado tareas tendientes a mejorar, facilitar y/o perfeccionar los servicios de la administración del Poder Legislativo, calificado de mérito extraordinario.

Tales menciones acrecentarán su calificación a efectos de los ascensos y en la proporción que fijen las reglamentaciones de la materia.

Artículo 38: Capacitación. El personal tiene derecho a recibir las capacitaciones que se consideren necesarias para el óptimo cumplimiento de sus funciones.

Capítulo V

Provisión de elementos y ropa de trabajo

Artículo 39: Provisión de útiles y ropa de trabajo. El personal legislativo tiene derecho a que se le provean los útiles, la ropa de trabajo y los elementos necesarios para el cumplimiento adecuado de sus funciones.

Capítulo VI

Licencias

Artículo 40: Derecho al usufructo de licencias. El personal legislativo tiene derecho a las licencias regladas por este Estatuto y a las que se establezcan por otras disposiciones de autoridad competente.

Artículo 41: Causales de licencias. Las licencias se otorgarán atendiendo a las siguientes causales:

- a) Por descanso anual.
- b) Por tratamiento de salud, accidente de trabajo o enfermedad profesional.
- c) Por embarazos, nacimiento de hijos/as, adopción de menores y atención de lactantes.
- d) Por hijo/a con discapacidad.
- e) Por asunto familiar o particular.
- f) Por violencia de género.
- g) Por violencia laboral.
- h) Por donación de órganos o sangre.



- i) Para desempeñar cargos electivos de representación o designación política o gremial.
- j) Por razones de estudio de nivel superior.
- k) Para realizar estudios, actividades culturales o deportivas no rentadas en el país o en el extranjero.

Artículo 42: Autoridad competente para determinar causales de licencias. Las licencias o faltas a las tareas diarias contempladas en este Capítulo no facultan al/a la agente para disponer por sí, salvo casos de fuerza mayor o excepción, pues es privativo de la autoridad competente determinar si las causales invocadas justifican el uso de las licencias o franquicias estatuidas, con la prevención de aplicarse otras penalidades a juicio de la misma autoridad.

Sección I **Por descanso anual**

Artículo 43: Definición y usufructo de la licencia anual. La licencia anual es obligatoria y se concederá con goce de haberes. Para su usufructo será necesario contar con más de seis meses de servicios prestados en la Honorable Legislatura en el año calendario correspondiente a la licencia.

Artículo 44: Período de duración de la licencia anual. El término de la licencia será de diez días hábiles desde el inicio de la relación laboral, más un día por cada año de servicios prestados en la Honorable Legislatura Provincial o fracción mayor de siete meses. Para el usufructo de la licencia, se considerarán como días no laborables los días de asueto o feriados de carácter nacional o provincial.

Artículo 45: Cálculo del período de duración de la licencia anual. Para establecer la antigüedad del/de la agente, a los fines relativos a la licencia, se computarán los años de servicios prestados a la Administración Pública nacional, provincial, municipal o entidades privadas, cuando en este último caso se haya hecho cómputo de servicio en la respectiva caja de previsión social. A los efectos del reconocimiento de antigüedad acreditada en entidades privadas, y hasta tanto la correspondiente caja extienda la respectiva certificación, los/as agentes deberán presentar una declaración jurada acompañada de una constancia extendida por el o los empleadores, sujeta a la pertinente certificación documentada, en la que se justifiquen los servicios prestados e indiquen los respectivos aportes previsionales.

Para determinar la extensión de la licencia, atendiendo a la antigüedad, se computará como tal aquella que tendría el agente al 31 de diciembre del año al cual corresponda.

Artículo 46: Licencia anual proporcional. Cuando el/la agente no totalice el tiempo mínimo de trabajo para gozar del período de descanso anual, lo hará proporcional a los días trabajados.

Artículo 47: Modalidad de usufructo de la licencia anual. La licencia anual se acordará por año calendario, concentrando su usufructo durante el mes de enero de cada año, debiendo preverse las guardias mínimas que resulten necesarias para la prestación del servicio. El personal que estuviese de guardia en este período hará uso de su licencia anual durante el mes de febrero del mismo año.

Artículo 48: Interrupción de la licencia anual. La licencia anual del personal se interrumpe en los siguientes casos:



a) Por accidente o enfermedad.

b) Por razones imperiosas de servicio debidamente justificadas por el/la jefe/a inmediato y ratificadas por el superior jerárquico. En este caso el/la agente podrá optar, una vez finalizadas las razones que motivaron la interrupción, por continuar en uso de licencia o hacer uso del período faltante en otra época del año.

Artículo 49: Suspensión de la licencia anual por razones de servicio. Los períodos de licencia por vacaciones no son acumulables. Cuando el/la agente no hubiera podido hacer uso de su licencia anual por disposición de autoridad competente, fundada en imperiosas razones de servicio, en el próximo período se le otorgará la licencia reglamentaria con más los días que corresponda a la licencia no usufructuada en el año anterior. No podrá aplazarse una misma licencia por más de dos años consecutivos.

Artículo 50: Caducidad de la licencia anual. Las licencias que no hayan sido utilizadas en su debida oportunidad, por razones ajenas a las excepciones establecidas en esta ley, no adquieren el derecho al reconocimiento de su pago en efectivo y caducarán una vez transcurrido el plazo mencionado en el artículo precedente.

Artículo 51: Exclusión al cómputo de días de licencia. No se computará en los términos fijados en el artículo 44, el tiempo empleado en los viajes de ida y vuelta que utilice el personal hasta el lugar de destino.

Artículo 52: Días de viaje. Los/as agentes gozarán de licencia por días de viaje, contra presentación de certificación de estadía emitida por autoridad administrativa, policial o judicial, desde la fecha en que termina la licencia ordinaria y en función de la distancia recorrida dentro del territorio de la República Argentina, según los siguientes términos:

- a) Entre cuatrocientos kilómetros y mil kilómetros inclusive: un día corrido por cada vez, hasta dos veces en el año calendario.
- b) Más de mil kilómetros: dos días corridos, por única vez en el año calendario.

Sección II

Por tratamiento de salud, accidente de trabajo o enfermedad profesional

Artículo 53: Enfermedad o accidente fuera de servicio. Para el tratamiento de afecciones comunes o para el caso de accidentes acaecidos fuera de servicio, se concederá al personal hasta cuarenta y cinco días corridos de licencia por año calendario, en forma continua o discontinua, con percepción íntegra de sus haberes cuando cuente con la correspondiente certificación presentada, en tiempo y forma, ante el servicio médico de la Honorable Legislatura.

Artículo 54: Largo tratamiento. Por afecciones que impongan largos tratamientos de la salud o por motivos que aconsejen la hospitalización o el alejamiento del/de la agente por razones de profilaxis y seguridad, se concederá hasta setecientos treinta días corridos de licencia en forma continua o discontinua para una misma o distinta afección o sus secuelas, con percepción íntegra de sus haberes, previo dictamen de la junta médica que a esos efectos se constituirá en la Honorable Legislatura.

Vencido el plazo indicado, y subsistiendo la causal que determinó la licencia, certificada por un nuevo dictamen de junta médica, se concederá ampliación de la misma por el término de



trescientos sesenta y cinco días corridos, durante el cual el/la agente percibirá la mitad de sus remuneraciones. En el transcurso del período de prórroga, el/la agente debe presentar su caso ante el organismo competente para la aplicación de las leyes de previsión y ayuda social vigentes en el Estado provincial, para que dictaminen la correspondencia del beneficio jubilatorio por incapacidad laboral.

Vencido el período de prórroga, el/la agente debe reincorporarse al servicio activo. Caso contrario, se concederá una nueva licencia por un plazo de noventa días corridos sin percepción de haberes.

Si el/la agente no se presenta a trabajar dentro de los cinco días hábiles posteriores al vencimiento de la prórroga señalada en el párrafo anterior, se extinguirá la relación laboral eximiendo a la Honorable Legislatura de responsabilidad indemnizatoria.

Artículo 55: Causales de licencia por enfermedad con largo tratamiento. El servicio médico de la Honorable Legislatura determinará las causales que justifiquen el uso de la licencia a los fines del artículo anterior, debiéndose comprobar que las mismas imposibilitan al/a la agente el normal cumplimiento de sus funciones u otras tareas que pudieran asignársele.

Artículo 56: Enfermedad contagiosa. La presunción diagnóstica, suficientemente fundada, de una enfermedad contagiosa justificará el otorgamiento de las licencias, hasta tanto se determine el estado de salud del/de la agente. El diagnóstico definitivo debe producirse en el menor tiempo posible con intervención del organismo oficial que se considere necesario.

Artículo 57: Enfermedad o accidente de trabajo. En caso de enfermedad o accidente contraído en acto de servicio o de incapacidad temporaria originada por el hecho en ocasión del trabajo, será de aplicación lo establecido en la Ley nacional de Riesgos del Trabajo con sus modificatorias y reglamentaciones o la que la sustituya o complementa en el futuro.

Artículo 58: Interrupción de la prestación del servicio invocando enfermedad sin fundamento probatorio. El/la agente que no probare fehacientemente el hecho interruptivo de sus prestaciones de servicios o que simulare enfermedad o accidente con el fin de obtener licencia, será pasible de aplicación de lo dispuesto en el artículo 113. La Honorable Legislatura radicará las denuncias que se consideren necesarias a los efectos de sancionar al/a la profesional de la medicina que extienda la certificación falsa.

Artículo 59: Pérdida del derecho de licencia por enfermedad. El/la agente que no se sometiera a tratamiento médico perderá su derecho a las licencias y beneficios que otorga el presente Estatuto y podrá ser pasible de sanción disciplinaria, de acuerdo al régimen establecido.

Artículo 60: Ausencia en el territorio provincial en período de licencia por enfermedad. El personal de la Honorable Legislatura en uso de licencia por enfermedad no puede ausentarse del territorio de la provincia sin la autorización de la repartición. En todos los casos se requerirá la conformidad previa del servicio médico de la misma.

Artículo 61: Comunicación de inasistencia por enfermedad. En los casos de inasistencia por razones de enfermedad, el agente comunicará la novedad dentro de las dos primeras horas de su jornada de labor al servicio médico, a efectos de que este expida la orden de reconocimiento al domicilio. Si el domicilio declarado no fuera el real o el agente no justifique su ausencia en él al momento de efectuarse la visita médica, los días de ausencia no serán reconocidos. El/la agente debe comunicar en el mismo día que fuera extendido el certificado médico el período de reposo prescripto por el profesional y presentar el original el día de su reincorporación al servicio.



Artículo 62: Comunicación de ausencia en el domicilio. Cuando por razones de urgencia el/la agente deba trasladarse a un centro asistencial, debe comunicar la novedad al servicio médico de la Honorable Legislatura, indicando el lugar donde es asistido a efectos de poder verificarse la veracidad de lo denunciado, para no incurrir en la falta correspondiente.

Artículo 63: Protocolo para los procedimientos médicos. La autoridad administrativa determina y reglamenta la forma de practicar los reconocimientos médicos y certificaciones para cumplimentar la fiscalización del personal enfermo o accidentado.

Artículo 64: Facultades del/de la médico/a de contralor. El/la profesional de la salud de contralor puede visitar y revisar personalmente a los/as agentes en el domicilio que tengan declarado, constatando la veracidad de la causal invocada, confeccionar el parte correspondiente y, en su caso, denunciar toda anomalía o falsedad que constate para no incurrir, a su vez, en falta.

Artículo 65: Deberes del servicio de contralor médico. El servicio médico lleva un legajo médico reservado de cada agente en el que registrará las causales de las licencias por enfermedad reglamentadas en el presente e informando las fechas fijadas de iniciación y vencimiento de la licencia para su registro.

Artículo 66: Comunicación de interrupción de la licencia anual por razones de enfermedad. El personal que por razones de salud debe interrumpir su licencia anual, está obligado a comunicar y justificar mediante certificado médico dentro de las veinticuatro horas esta circunstancia al servicio médico de la Honorable Legislatura.

Artículo 67: Junta médica. Designación, conformación y atribuciones. Para situaciones que den origen a discrepancias, solicitudes de reconsideración, consultas específicas u otras causales sobre el otorgamiento o no, el término o el encuadre de las licencias por enfermedad o accidentes establecidas en este Estatuto, a pedido de parte y con los debidos antecedentes, se designará una junta médica que debe estar compuesta por tres facultativos, la cual determinará sobre el particular, con las atribuciones y alcances que en cada caso se impongan.

Sección III

Por embarazo, nacimiento de hijo/a, adopción de menores y atención de lactantes

Artículo 68: Maternidad, alimentación, cuidado de hijo/a y cambio de tareas desde la concepción. Por maternidad, alimentación y cuidado del hijo, el personal femenino gozará en todos los casos, previa presentación del correspondiente certificado médico, de una licencia remunerada de ciento veinte días divididos en dos períodos, uno anterior y otro posterior al parto, el último de los cuales no será inferior a noventa días. Los períodos son acumulables. A petición de parte, y previa certificación del servicio médico de la Honorable Legislatura que así lo aconseje, podrá acordarse cambio de tareas a partir de la concepción y hasta el comienzo de la licencia por maternidad.

Artículo 69: Nacimiento pretérmino. En caso de nacimiento pretérmino, la licencia establecida en el artículo precedente puede ampliarse a ciento ochenta días, y la madre acumulará al descanso posterior al parto todo el lapso de licencia que no efectivizó antes del parto, de modo de completar los ciento ochenta días, fundamentados en la necesidad de cuidados y controles especiales.

Artículo 70: Nacimiento con malformaciones congénitas mayores. En caso de nacimiento con malformaciones congénitas mayores, según clasificación realizada por el Ministerio de Salud de la Nación, las que afectan la sobrevivencia y la calidad de vida del recién nacido y requieren, por tanto,



un mayor cuidado, atención y tratamiento médico o quirúrgico según el caso, la licencia establecida en el artículo 68 puede ampliarse a un total de ciento ochenta días con un período posterior al parto no menor a ciento cincuenta días.

Artículo 71: Nacimiento múltiple. En caso de nacimiento múltiple, la licencia prevista en el artículo 68 puede ampliarse a un total de ciento cincuenta días con un período posterior al parto no menor a cien días.

Artículo 72: Guarda legal de menores con fines de adopción. Al personal que se le ha otorgado la resolución judicial de guarda con fines de adopción de uno o más menores de dieciocho años, se le concederá licencia especial con goce de haberes por un término de noventa días corridos, a partir del día hábil siguiente al de haberse dispuesto la misma.

Artículo 73: Disposición horaria o reducción de jornada laboral por lactancia. Toda madre de lactante/s tiene derecho a optar por:

- a) Disponer de una hora y media en el transcurso de la jornada de trabajo, la que podrá ser dividida en dos descansos de tres cuartos de hora cada uno para amamantar al lactante.
 - b) Disminuir en una hora diaria su jornada de trabajo, ya sea iniciando su labor una hora después del horario de entrada o finalizándola una hora antes.
 - c) Disponer de una hora en el transcurso de la jornada laboral.
- El mencionado derecho tiene vigencia desde su reincorporación luego de la licencia correspondiente hasta que se cumplió el primer año de vida del lactante.

Artículo 74: Paternidad. Por nacimiento de hijos/as, el personal masculino goza, previa presentación del correspondiente certificado médico, de una licencia remunerada de veinte días laborables, a contarse desde el día del nacimiento.

Sección IV **Por hijo/a con discapacidad**

Artículo 75: Reducción horaria, de jornada laboral, por hijo con discapacidad. El personal legislativo, madre o padre de un/a menor de dieciocho años de edad con discapacidad, dispondrá, a su elección, al comienzo o al término de su jornada diaria de labor, de dos horas para dedicarse a la atención de su hijo/a, pudiendo, luego de la edad indicada, extenderse por el tiempo necesario si la situación así lo exigiera, lo que será certificado por el servicio médico de la Honorable Legislatura.

Artículo 76: Beneficios futuros. Además de los beneficios precedentes, el personal legislativo tiene derecho a los que se prevean en la legislación vigente o los que se dicten en el futuro.

Sección V **Por asunto familiar o particular**

Artículo 77: Licencias por asunto particular o familiar. El personal legislativo tiene derecho, desde su ingreso, a usufructuar de licencia remunerada en los casos y por el término de días laborables de acuerdo al siguiente detalle:



- a) **Por matrimonio:** diez días.
- b) **Por matrimonio de sus hijos/as:** dos días.
- c) **Por fallecimiento de cónyuge, conviviente, padre, madre, hermanos/as, abuelos/as y nietos/as consanguíneos/as, adoptados/as o afines:** diez días.
- d) **Por fallecimiento de hijos/as consanguíneos/as, adoptados/as y afines:** treinta días.
- e) **Por fallecimiento de padre, madre e hijos/as políticos/as:** cinco días.
- f) **Por fallecimiento de tíos/as, sobrinos/as y primos/as consanguíneos/as, abuelos/as y hermanos/as políticos/as:** dos días.
- g) **Para consagrarse a la atención de un miembro del grupo familiar, cónyuge, convivientes, padre, madre, hermanos/as o hijos/as consanguíneos/as, adoptados/as o afines:** hasta veinticinco días, continuos o discontinuos, por año calendario. Esta causal debe ser acreditada mediante el correspondiente certificado médico ante el servicio médico de la Honorable Legislatura. Se aplicarán en esta licencia las disposiciones que correspondan del Título IV, Capítulo VI, Sección II y puede extenderse a instancias de una previa evaluación por la junta médica que así lo aconseje.
- h) **Por razones particulares,** hasta doce días por año calendario y no más de dos días por mes.

Para los casos establecidos en los incisos a), b), c), d), e) y f) debe documentarse la causal invocada.

Artículo 78: Licencia sin goce de haberes. El personal legislativo tiene derecho a la licencia de un año divisible en dos períodos de seis meses, sin goce de sueldo, cuando no hubieren sufrido medidas disciplinarias graves. Este beneficio podrá ser utilizado cada cinco años, sin acumularse la licencia por períodos no utilizados.

Para tener derecho al uso de esta licencia, el/ la agente debe registrar una antigüedad mínima e inmediata de tres años de servicio continuados prestados a esta Honorable Legislatura. Esta licencia será otorgada mediante resolución de la Presidencia de la Honorable Legislatura.

Sección VI Por violencia de género

Artículo 79: Violencia de género. Se otorgará licencia con goce de haberes a toda agente mujer o que se autodesigne como tal, conforme lo establecido en el artículo 2º de la Ley 26 743, que sufra violencia, de acuerdo a lo prescripto en los artículos 4º y 5º de la Ley 26485. Para hacer uso de esta licencia, la víctima debe denunciar la situación ante la Comisión de Intervención para Casos de Violencia de Género y/o Discriminación Sexista creada en el Anexo I de la presente ley.

Sección VII Por violencia laboral

Artículo 80: Violencia laboral. Se otorgará licencia con goce de haberes a todo/a agente que sea víctima de violencia laboral, de conformidad con lo establecido en los artículos 1.º, 2.º y 3.º del



Anexo II de la presente ley, cuando la autoridad competente lo determine como medida cautelar. Dicha licencia podrá ser prorrogada cuando un dictamen de la junta médica así lo aconseje.

Sección VIII

Por donación de órganos y de sangre

Artículo 81: Donación de órganos y de sangre. El personal legislativo goza de licencia por donación de órganos y donación de sangre, según el siguiente detalle:

- a) Por donación de órganos: veinte días hábiles, prorrogables según prescripción médica.
- b) Por donación de sangre: un día por cada vez.

En ambos casos se debe documentar la causal invocada.

Sección IX

Para desempeñar cargos electivos de representación o designación política o gremial

Artículo 82: Cargo electivo. El/la agente legislativo/a que fuera nominado/a para desempeñar un cargo electivo de representación o de designación política en el orden nacional, provincial o municipal tiene derecho a licencia sin goce de haberes por el término de su mandato, debiendo reintegrarse a su cargo dentro de los diez días siguientes al término de las funciones para la que fue elegido/a.

Artículo 83: Candidatura a cargo de representación política. Los/as agentes nominados/as como candidatos/as de representación política deben solicitar licencia, con goce de haberes, desde el momento en que la Junta Electoral oficialice su candidatura por una agrupación política y hasta el día siguiente de la elección.

Esta licencia se otorgará, exclusivamente, cuando la convocatoria a elecciones haya sido efectuada mediante norma legal dictada por los Poderes Ejecutivo o Legislativo del orden nacional, provincial o municipal.

Artículo 84: Cargo de representación gremial. Cuando el/la agente fuere elegido/a para desempeñar un cargo electivo de representación gremial no retribuido por la entidad, tiene derecho a gozar de licencia gremial con la percepción íntegra de sus haberes, con los beneficios que tuviere en actividad, al momento de hacer uso de la licencia, establecidos en el presente Estatuto y en la Ley de Remuneraciones vigente, mientras dure su mandato. La licencia gremial se extenderá a un máximo de tres miembros de la Comisión Directiva de la entidad gremial legalmente reconocida, pudiendo ampliarse a un miembro más por cada cien afiliados. Quienes hagan uso de la licencia gremial deben reintegrarse a su cargo dentro de los diez días siguientes al término de su mandato.

Artículo 85: Franquicia gremial. Los/as integrantes de la Comisión Directiva de la entidad gremial que no sean beneficiarios/as de la licencia estipulada en el artículo anterior, gozan de franquicia gremial dentro de la jornada de trabajo para atender cuestiones inherentes a su función gremial. Además, pueden participar de todo congreso o jornada que se realice dentro del país o en el extranjero. A tal efecto deberá comunicarse a la Dirección de Recursos Humanos la nómina completa para conocimiento y posterior notificación. Cuando el/la agente deba retirarse o su actividad no permita su concurrencia habitual a su lugar de trabajo, la organización sindical informará el hecho a la Dirección de Recursos Humanos para conocimiento y efectos que correspondan.



Sección X

Por razones de estudio de nivel superior

Artículo 86: Razones de estudio. Se concederá licencia con goce de haberes hasta veintiocho días laborables anuales al personal que curse estudios en establecimientos oficiales o incorporados (nacionales, provinciales o municipales) para rendir examen en los turnos fijados oficialmente, debiendo presentar constancia certificada del examen rendido, otorgada por la autoridad del establecimiento educacional respectivo.

Este beneficio será acordado en plazos máximos de hasta siete días laborables por cada vez y solo se otorgará para rendir examen final o parcial de cada curso.

Artículo 87: Permiso por estudio. El personal tiene derecho a obtener permiso dentro del horario de trabajo o a cambiar su horario de ingreso para concurrir a clase, cursos prácticos y demás exigencias inherentes a su calidad de estudiantes y no fuera posible adaptar su horario laboral a aquella necesidad.

Deben acreditar:

- a) Su condición de estudiantes en cursos oficiales o incorporados.
- b) La necesidad de asistir al establecimiento educacional en horas de oficina.

Este beneficio se acordará, sin excepción, con la pertinente reposición horaria. Los permisos los concederán los/as jefes/as inmediatos/as con el conocimiento del superior jerárquico.

Sección XI

Para realizar estudios o actividades culturales o deportivas no rentadas en el país o en el extranjero

Artículo 88: Actividades académicas, culturales o deportivas. El personal legislativo tiene derecho a usar licencia sin goce de haberes por el término de dos años cuando deba realizar estudios, investigaciones, trabajos científicos, técnicos o artísticos o participar en conferencias o congresos de esa índole, en el país o en el extranjero. Igual beneficio se podrá conceder para mejorar la preparación técnica del agente o para cumplir actividades culturales o deportivas.

Artículo 89: Licencia con goce de haberes por actividades académicas, culturales o deportivas. Las licencias a las que se refiere el artículo precedente podrán ser concedidas con goce íntegro de haberes cuando el/la agente actúe representando al Poder Legislativo, a la provincia o al país o existan probadas razones de interés laboral en el cometido a cumplir. En todos los casos se tendrán en cuenta las condiciones, título y aptitudes del/de la agente y se determinarán, asimismo, sus obligaciones a favor del Estado en el cumplimiento de su misión.

Artículo 90: Autoridad competente para determinar licencias por actividades académicas, culturales o deportivas. Las licencias a que se refieren los artículos precedentes serán acordadas por resolución de la Presidencia de la Honorable Legislatura.

Capítulo VII

Reducción de jornada de trabajo

Artículo 91: Reducción por trabajo insalubre. El personal legislativo que desempeñe tareas permanentes consideradas insalubres tiene derecho a una reducción diaria de media hora en la jornada normal de labor.



Capítulo VIII **Asistencia sanitaria y social**

Artículo 92: Servicios asistenciales y sociales. El personal legislativo y su núcleo familiar tiene derecho a gozar de servicios médicos asistenciales y sociales, de acuerdo a lo establecido en la Ley provincial 611 y sus modificaciones y en toda reglamentación que se establezca en el futuro.

Capítulo IX **Asociación y agremiación**

Artículo 93: Asociación y agremiación. El personal legislativo tiene derecho a asociarse con fines culturales, sociales, gremiales y deportivos, de acuerdo con el régimen establecido por la Constitución nacional, provincial y las modalidades impuestas por las costumbres del país.

Capítulo X **Jubilación**

Artículo 94: Jubilación y retiro voluntario. El personal legislativo tiene derecho a jubilación ordinaria y extraordinaria, y al retiro voluntario, de conformidad con la legislación vigente, en oportunidad de solicitarlo.

Artículo 95*: Inicio del trámite. **Bonificación especial.** El personal legislativo que haya cumplido los extremos establecidos en la legislación vigente para obtener la jubilación ordinaria debe iniciar, dentro de los treinta días hábiles, los trámites que correspondan.

Percibirá por ello una bonificación, por única vez, calculada sobre la base promedio de las últimas tres remuneraciones brutas mensuales percibidas con anterioridad al mes en que se produce la baja que otorga el beneficio para acceder a la jubilación, según la siguiente escala:

- a) Si la antigüedad en la Legislatura es igual o mayor de ocho años y menor de veinte, la bonificación es equivalente a dos remuneraciones mensuales.
- b) Si la antigüedad en la Legislatura es igual o mayor de veinte años y menor de treinta, la bonificación es equivalente a tres remuneraciones mensuales.
- c) Si la antigüedad en la Legislatura es igual o mayor de treinta años y menor de treinta y cinco, la bonificación es equivalente a cuatro remuneraciones mensuales.
- d) Si la antigüedad en la Legislatura es de 35 años o más, la bonificación es equivalente a cinco remuneraciones mensuales.

A efectos de adquirir el derecho a obtener esta bonificación, el/la trabajador/a que esté en condiciones de jubilarse debe renunciar a la Legislatura dentro de los siguientes treinta días hábiles desde la notificación de que le ha sido concedida la jubilación por parte del órgano previsional correspondiente.

Solamente puede eximirse de la obligación de iniciar los trámites jubilatorios, de acuerdo con lo establecido en el primer párrafo, a el/la agente cuando se encuentre de licencia por cargo electivo o gremial, o cuando, por pedido fundado de autoridad competente, la Presidencia de la Honorable Legislatura determine su permanencia en el cargo mediante el dictado de la norma legal que



corresponda, en cuyo caso la bonificación especial se liquidará cuando finalice su mandato y/o se desvincule del Poder Legislativo.

El/la trabajador/a que haya presentado su renuncia para hacer efectiva la jubilación ordinaria entre el 25 de julio de 2018 y el 18 de enero de 2019, y se encuentre comprendido/a en lo establecido en alguno de los incisos del presente artículo, podrá acceder a la bonificación especial.

**Art.95:texto actualizado según la modificación realizada por la Ley 3208, 11/9/2019.*

Artículo 96: Renuncia por beneficio jubilatorio. Al personal que solicite voluntariamente la baja de la carrera administrativa para acogerse a cualquiera de los beneficios establecidos por las leyes sociales de la materia, le comprende lo estatuido en el artículo 12, inciso j).

Artículo 97: Retiro voluntario. El/la agente legislativo/a que haya obtenido los beneficios del retiro voluntario se registrará por la legislación que se dicte para tal fin.

Artículo 98: Exclusión al beneficio indemnizatorio. El personal legislativo que se encuentre en condiciones de obtener su jubilación y sea separado de la carrera administrativa no tiene derecho a la indemnización establecida en el artículo 20.

Título V **Disposiciones comunes**

Artículo 99: Horario laboral. El personal de la planta permanente está obligado a cumplir el horario establecido por la Honorable Legislatura Provincial, debiendo hallarse en su puesto de trabajo a la hora fijada para iniciar las actividades diarias.

Registra su asistencia, sin excepción, mediante el sistema que se implemente al efecto. En las semanas en las que la Cámara haya celebrado sesión, los/as agentes que hayan sido afectados y que no percibieren horas de servicio extraordinario, deben cumplir un régimen de treinta y cinco horas semanales con un mínimo de cuatro horas diarias.

Artículo 100: Límite de tolerancia. El/la agente que hubiere llegado después de los diez minutos de tolerancia de la hora fijada para la iniciación de sus tareas, debe comunicar por escrito tal situación a su superior jerárquico, cuando la causal fuera justificable, a efectos de no caer en las penalidades establecidas en este Estatuto.

Artículo 101: Falta de asistencia. Será considerada falta de asistencia toda llegada tarde registrada después de vencidos los primeros sesenta minutos de la hora fijada para la iniciación de sus tareas, y previo descuento del día de sueldo, no será computable la falta a efectos de la aplicación de otras medidas disciplinarias. Para los casos fundados de fuerza mayor, y con el correspondiente recupero horario autorizado, no se procederá al descuento del día de sueldo.

Artículo 102: Faltas de asistencia no contempladas en las causales previstas. Las faltas de asistencia al trabajo que sean justificadas por el superior jerárquico, pero que no estén encuadradas en alguna de las situaciones contempladas por este Estatuto, darán motivo a que se reduzcan de la licencia ordinaria o se descuente el o los días de los haberes, a opción del agente, no pudiendo tales inasistencias exceder de los seis días en el año calendario.

Artículo 103: Justificación de inasistencia por causales no previstas. A efectos de lo establecido en el artículo precedente, el agente debe informar, por escrito, las causales que



originaron la inasistencia, dentro de los dos días laborables siguientes de producida, bajo apercibimiento de aplicársele sanciones de carácter extraordinario que el caso aconseje.

Artículo 104: Permisos de salida del servicio en horario laboral. Los/as titulares de unidades organizativas, o a cargo, podrán conceder permiso al personal a su cargo para salir o retirarse, en horario laboral, por causas debidamente justificadas exceptuando los casos por enfermedad, debiendo llenar un formulario ad hoc que proveerá el Departamento de Personal, en el cual constará:

- a) Causal invocada.
- b) Hora de salida o retiro y regreso, en su caso.
- c) Firma de la persona interesada y del/de la jefe/a de la unidad organizativa.
- d) Si debe compensar el horario que dure su ausencia.

Cuando el permiso de salida sea con el fin de realizar tareas oficiales, en el formulario respectivo a aplicar en estos casos no constará lo indicado en el inciso d), dado que no se recuperará el tiempo de ausencia por considerarse como parte de las tareas desarrolladas por el/la agente. Al retirarse del establecimiento y al regresar, en todos los casos, se debe registrar el horario mediante el sistema implementado para controlar la asistencia.

Artículo 105: Permisos de retiro del servicio por enfermedad o indisposición. El/la agente que solicita permiso para retirarse por enfermedad o indisposición, debe retirar una orden de permiso extendida en formulario ad hoc que proveerá el Departamento de Personal, la cual será autorizada por el servicio médico de la Honorable Legislatura.

Artículo 106: Autorización para retirarse del servicio. El/la agente no debe retirarse del lugar de trabajo en horas de labor sin el consentimiento del/de la titular de su unidad organizativa o del superior jerárquico que corresponda ni desatender el cumplimiento de sus obligaciones, so pena de hacerse pasible de sanciones que el caso aconseje.

Artículo 107: Descuento de haberes. La Prosecretaría Administrativa remitirá a la Dirección General de Administración, con la debida antelación, copia autenticada de las disposiciones que establezcan descuentos de haberes. El Departamento de Personal registrará los antecedentes en el legajo y ficha personal del/de la agente.

Artículo 108: Antecedentes para la evaluación de desempeño y calificación. El Departamento de Personal, a los efectos de la calificación y/o evaluación de desempeño del/de la agente, registrará diariamente mediante el sistema que se establezca las faltas de puntualidad, ausencias, sanciones aplicadas, menciones especiales, reconocimientos, certificaciones de capacitación, asistencia a congresos o eventos relacionados con el trabajo y todo otro hecho o documentación relevante que pueda ser utilizado como antecedente a los efectos de tomarlos como base para formar criterio y fijar el módulo de calificación de esos conceptos. Las faltas de puntualidad y ausencias deberán estar acompañadas de las respectivas justificaciones si las hubiere.

Título VI
Régimen disciplinario
Capítulo I
Sanciones disciplinarias



Artículo 109: Sanciones disciplinarias. El personal legislativo puede ser pasible de las siguientes medidas disciplinarias:

- a) Apercibimiento.
- b) Descuento de días de sueldo.
- c) Suspensión.
- d) Cesantía.
- e) Exoneración.

Artículo 110: Autoridad competente para la aplicación de sanciones disciplinarias. Las sanciones establecidas en el artículo precedente serán aplicadas por las siguientes autoridades:

- a) **Apercibimiento:** por la persona a cargo de la jefatura inmediata, con el visto bueno del superior jerárquico, debiendo notificarse por escrito al/a la agente dentro de las cuarenta y ocho horas de resuelto.
- b) **Descuento de días de sueldo:** por disposición administrativa de la Prosecretaría Administrativa.
- c) **Suspensiones de hasta cinco días:** por disposición de la Secretaría de la Honorable Legislatura.
- d) **Suspensiones mayores a cinco días, cesantía y exoneración:** por resolución de la Presidencia de la Honorable Legislatura.

Artículo 111: Apercibimiento. Son causales de aplicación de apercibimiento:

- a) Incurrir en dos faltas de puntualidad injustificadas en el curso de un mes calendario completo.
- b) Incurrir en distracción o negligencia para el cumplimiento del deber, escaso espíritu de colaboración y compañerismo y otras de carácter leve.

Artículo 112: Descuento de días en los haberes. Son causales para aplicar descuento de días de sueldo las faltas de puntualidad e inasistencias injustificadas y reiteradas. Esta sanción se aplicará conforme la siguiente escala:

a) **Por incurrir en faltas de puntualidad:**

- 1. De la tercera a quinta falta de puntualidad injustificada en el curso de un mes calendario, se descontará de los haberes medio día por cada vez.
- 2. Desde la sexta falta de puntualidad injustificada, se descontará de los haberes un día por cada vez.

b) **Por incurrir en inasistencias injustificadas acumuladas:**

- 1. Desde la sexta a décima falta de asistencia injustificada discontinua en un período de un año calendario, se descontará de los haberes un día por cada día de ausencia.
- 2. Desde la undécima falta de asistencia injustificada discontinua en un período de un año calendario, se descontará de los haberes dos días por cada día de ausencia.

En todos los casos el/la agente deberá trabajar el o los días descontados en carácter de sanción disciplinaria. Se entiende por año calendario, el lapso de tiempo transcurrido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año.



Artículo 113: Suspensión. El incumplimiento de las obligaciones establecidas en el artículo 12 y el quebrantamiento de las prohibiciones prescriptas en el artículo 13 que no se encuadren en los artículos 111 y 112, tendrá una sanción de uno hasta treinta días de suspensión. El/la agente no percibirá la remuneración correspondiente a los días que abarque la sanción impuesta.

Artículo 114: Cesantía. Se aplicará la medida de cesantía a todo/a agente que incurra en una falta grave que motive su inhibición temporal para reingresar al Poder Legislativo, hasta tanto se prescriba la penalidad que la originó o el Tribunal Superior de Justicia llegara a rever la medida adoptada por la Honorable Legislatura.

Son causales de cesantía, entre otros:

- a) Ocultación de alguna de las reglas inhibitorias para ingresar al Poder Legislativo enumeradas en el artículo 8.º del presente Estatuto, a cuyo efecto, al presentar su solicitud de ingreso, el/la aspirante deberá manifestar su conocimiento expresamente como declaración jurada.
- b) Apartarse del cumplimiento de los deberes comunes y específicos y prohibiciones de y al/a la agente legislativo/a fijados en este Estatuto, y que no se haya previsto expresamente penar de modo más lenitivo.
- c) Abandono del servicio sin causa justificada o inasistencia injustificada de cinco días laborables y continuos.
- d) Reiterado incumplimiento de las tareas y falta grave de respeto a la superioridad, en la oficina o en acto de servicio.
- e) Reiterada y notoria inconducta administrativa.
- f) Calificación deficiente durante tres períodos consecutivos.

Artículo 115: Exoneración. Se aplicará la medida de exoneración a todo/a agente que incurra en una falta grave que motive su inhibición permanente para reingresar a la Honorable Legislatura. Son causales de exoneración, entre otros:

- a) Delito contra la Administración Pública.
- b) Falta grave que perjudique material o moralmente a la Administración Pública.
- c) Incumplimiento intencional de órdenes legales.
- d) Notoria indignidad moral.
- e) Delito punible cuando el hecho sea doloso y de naturaleza infamante.
- f) La transgresión intencional y premeditada de la disposición del inciso h) del artículo 12 del presente Estatuto.

Artículo 116: Caducidad de las sanciones. Las medidas disciplinarias previstas en el artículo 109, caducan a los efectos de su consideración por la Junta de Calificación y Ascensos en los siguientes plazos:

- a) Apercibimiento: a los seis meses de su notificación.
- b) Descuento de días de sueldo: al año de sunotificación.
- c) Suspensiones de hasta cinco días: a los dos años de su notificación.



- d) Suspensiones de más de cinco días: a los tres años de su notificación.
- e) Cesantía: a los diez años de su notificación y solo podrá ser reincorporado el/la agente con anterioridad cuando mediare fallo favorable del Tribunal Superior de Justicia o que la Presidencia de la Honorable Legislatura, por gracia, conmutase la penalidad aplicada.
- f) Exoneración: tiene carácter imprescriptible, salvo que el Tribunal Superior de Justicia revocase la medida del Poder Legislativo o este, por gracia, conmutase la penalidad aplicada.

Capítulo II

Sumario

Artículo 117: Instrucción. Las suspensiones mayores a cinco días, la cesantía y la exoneración se dictarán previa instrucción de sumario. En los demás casos solo mediará la medida dictada por autoridad competente, con especificación de las causas originarias y la notificación pertinente.

Artículo 118: Suspensión preventiva. El/la agente presuntivamente incurso/a en falta grave sometido/a a sumario puede ser suspendido/a, como medida preventiva, por la autoridad administrativa competente por un término no mayor a treinta días cuando se considere que su alejamiento facilitará el esclarecimiento de los hechos, motivo de investigación, o cuando su permanencia sea incompatible con el estado de la causa invocada.

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

Artículo 119: Gradualidad de las sanciones disciplinarias. Toda sanción disciplinaria en cuanto no esté reglada se graduará de acuerdo con la gravedad de la falta o infracción y teniendo en cuenta los antecedentes del/de la agente registrados en su legajo y los perjuicios causados.

Capítulo III

Junta de disciplina

Artículo 120: Conformación. La Presidencia de la Honorable Legislatura nombrará una Junta de Disciplina compuesta de cuatro miembros titulares y cuatro suplentes, de los cuales dos titulares y dos suplentes serán representantes de la entidad gremial del personal legislativo.

Artículo 121: Nombramiento y mandato de las autoridades. La Presidencia de la Honorable Legislatura nominará a la persona que preside la Junta, y esta nombrará, de sus integrantes, a un/a secretario/a. La Junta puede ser asistida por auxiliares administrativos en la medida de sus necesidades. Para integrar la Junta se requiere tener más de veinticinco años de edad y una antigüedad en la Honorable Legislatura de dos años como mínimo. Sus mandatos son honorarios y por un año, debiendo continuar en sus cargos hasta tanto no fueran confirmados, renovados o reelegidos, según el caso.

Artículo 122: Actuación y facultades. La Junta de Disciplina debe dictaminar necesariamente en todo sumario administrativo iniciado por razones disciplinarias, a cuyo fin le serán remitidas las actuaciones promovidas dentro de los cinco días de concluidas por el/la funcionario/a sumariante, acompañado en todos los casos, conjuntamente con el cuerpo del sumario, bajo sobre cerrado, el legajo personal del sumariado. También entenderá en las apelaciones que interpongan los/as agentes contra la sanción de apercibimiento, pudiendo revocar la misma si correspondiere.



Artículo 123: Obligaciones. La Junta de Disciplina debe pronunciarse dentro de los veinte días, plazo prorrogable hasta por diez días más si fuere necesario requerir o disponer muñirse de otros elementos de juicio para mejor proveer.

Artículo 124: Interposición de reclamos. El/la agente legislativo tiene derecho a interponer directamente ante la Junta de Disciplina reclamo fundado si sufriera sanciones disciplinarias que no requieran sumario. El reclamo deberá interponerlo dentro de los cinco días de haberse notificado y la interposición del reclamo no anula el cumplimiento de la sanción aplicada. Tal recurso no podrá interponerse si el sancionado se ha negado a firmar la notificación, debiendo en este caso ser notificado de oficio.

Título VII **Egreso**

Artículo 125: Egreso. El/la agente del Poder Legislativo dejará de pertenecer al mismo en los siguientes casos:

- a) Por renuncia.
- b) Por inhabilidad técnica administrativa establecida en el artículo 10.º.
- c) Por razones de salud que lo imposibiliten total y permanentemente para el ejercicio de la función.
- d) Por fallecimiento.
- e) Por incompatibilidad.
- f) Por cesantía o exoneración, de acuerdo a lo dispuesto por el régimen disciplinario establecido en el presente Estatuto.

Título VIII **Disposiciones generales**

Artículo 126: Anexos. Se incorporan como parte integrante del presente Estatuto el Anexo I, denominado Protocolo de Intervención para Casos de Violencia de Género y/o Discriminación Sexista y el Anexo II, denominado Protocolo de Intervención para los Casos de Violencia Laboral.

Artículo 127: *derogado por Ley 3227, 5/12/2019.*

Artículo 128: Reglamentación. La Presidencia de la Honorable Legislatura Provincial reglamentará la aplicación de las disposiciones del presente Estatuto en cuanto no esté provisto y en concordancia con las normas expresamente en él contenidas».

Artículo 2.º: Derogación. Se deroga la Ley 2645.

Artículo 3.º: Vigencia. La presente Ley entrará en vigencia desde su publicación en el Boletín Oficial.

Artículo 4.º: Comuníquese al Poder Ejecutivo.

*DADA en la Sala de Sesiones de la H. Legislatura Provincial del Neuquén, 6/12/2018.
Firmado) Mario Alberto Pilatti, Presidente de la Comisión de Legislación de Asuntos Constitucionales y Justicia, a/c Presidencia H. Legislatura del Neuquén; Lcda. Beatriz Villalobos Secretaria H. Legislatura del Neuquén.*

ANEXO I

Protocolo de intervención para casos de violencia de género y/o discriminación sexista

Artículo 1.º: Ámbito de aplicación. Este procedimiento rige para el conjunto de los/as trabajadores/as de la Honorable Legislatura de la Provincia del Neuquén, sea que se desempeñen en forma permanente o temporal y que necesiten acceder a asistencia en casos de violencia o discriminación de género o identidad sexual.

Artículo 2.º: Sujetos. Este procedimiento incluye los comportamientos y las acciones ocurridos entre pares, entre jefes/as y empleados/as o entre algún/a trabajador/a de la Honorable Legislatura de la Provincia del Neuquén y un tercero/a por fuera del ámbito de trabajo.

Artículo 3.º: Comisión. Se crea en el ámbito del Poder Legislativo la Comisión de Intervención para Casos de Violencia de Género y/o Discriminación Sexista, la que se integra con un representante elegido por la Presidencia de la Honorable Legislatura de la Provincia del Neuquén y dos representantes de la entidad gremial de los empleados legislativos (ANEL), estos últimos respetando el criterio de paridad de género. La Comisión de Intervención tendrá por objeto llevar adelante la totalidad del procedimiento establecido en el presente Protocolo.

Artículo 4.º: Objetivos. Son objetivos del Protocolo de Intervención para Casos de Violencia de Género y/o Discriminación Sexista:

- a) Aspirar a que el ámbito de la Honorable Legislatura Provincial sea un espacio libre de discriminación, de hostigamiento y de violencia por razones de orientación sexual, género, clase, etnia, nacionalidad o religión, promoviendo condiciones de igualdad y equidad entre sus trabajadores/as.
- b) Adoptar medidas de prevención como principal método para combatir este tipo de situaciones.
- c) Generar un ambiente de contención y confianza para que las personas afectadas puedan denunciar su situación.
- d) Poner a disposición de las personas afectadas el asesoramiento y asistencia que puedan requerir.
- e) Promover acciones de sensibilización, difusión y formación sobre la problemática en cuestión, así como fomentar y favorecer acciones que eliminen la violencia de género, acoso sexual y la discriminación por razones de género u orientación sexual en los lugares de trabajo.

Artículo 5.º: Situaciones. Este procedimiento versa sobre las situaciones de violencia de género y discriminación sexista contempladas en el artículo 5.º de la Ley 26 485, a saber:

- **Violencia física:** la que se emplea contra el cuerpo de la mujer produciendo dolor, daño o riesgo de producirlo y cualquier otra forma de maltrato o agresión que afecte su integridad física.

- **Violencia psicológica:** la que causa daño emocional y disminución de la autoestima o perjudica y perturba el pleno desarrollo personal o que busca degradar o controlar sus acciones, comportamientos, creencias y decisiones, mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descrédito, manipulación o aislamiento.

- **Violencia sexual:** cualquier acción que implique la vulneración en todas sus formas, con o sin acceso genital, del derecho de la mujer de decidir voluntariamente acerca de su vida sexual o reproductiva a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación, incluyendo la violación dentro del matrimonio o de otras relaciones vinculares o de parentesco, exista o no convivencia, así como la prostitución forzada, explotación, esclavitud, acoso, abuso sexual y trata de mujeres.

- **Económica y patrimonial:** la que se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales de la mujer, a través de la perturbación de la posesión, tenencia o propiedad de sus

bienes, pérdida, sustracción, destrucción, retención o distracción indebida de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales.

- **Simbólica:** la que a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos, transmita y reproduzca dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de la mujer en la sociedad.

A su vez, tal y como lo explica la mencionada ley, se trata de violencia aplicada con las siguientes modalidades: violencia doméstica, institucional, laboral, contra la libertad reproductiva, obstétrica y mediática. Las situaciones señaladas en este artículo pueden llevarse a cabo por cualquier medio, incluyendo la omisión, y pueden dirigirse a una persona en particular, o referirse de manera general a un grupo o población fundada en razones de género, identidad de género u orientación sexual y que generen un ambiente de intimidación, humillación u hostilidad.

Artículo 6.º: Acciones. La Comisión de Intervención para Casos de Violencia de Género y/o Discriminación Sexista realiza las siguientes acciones:

a) **Asesoramiento gratuito.** La persona afectada será acompañada por la Comisión de Intervención, que pondrá a su disposición asesoramiento legal. Será decisión de la persona denunciante realizar la denuncia pertinente ante sede judicial u organismo del Estado correspondiente. La Comisión, acompañará en cada una de las instancias que requiera el caso.

b) **Respeto y privacidad.** La persona que efectúe una consulta o presente una denuncia será tratada con respeto y confidencialidad, debiendo ser escuchada en su exposición sin menoscabo de su dignidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos. En todo momento se debe resguardar su voluntad en cuanto a las acciones que decida realizar así como en la confidencialidad de los datos, a menos que expresamente manifieste querer hacerlos públicos. Sobre las personas señaladas como responsables de los hechos, la Comisión de Intervención dará a conocer la información estrictamente necesaria para que no haya encubrimiento ni impunidad. En el caso de que solicitaran espacio para ejercer un descargo, será la misma Comisión de Intervención la que determine si corresponde hacer lugar a la petición.

c) **Contra la revictimización.** Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos, como así también la exposición pública de la persona que denuncia o de datos que permitan identificarla (a menos que haya una solicitud expresa para hacer lo contrario). El abordaje de la situación no implicará el cuestionamiento de su persona, ni de sus actitudes.

d) **Prevención y formación ante situaciones de violencia.** La Comisión de Intervención se ocupa de promover la realización de talleres y charlas sobre violencia de género y discriminación sexista, además de campañas de difusión sobre el tema entre las y los trabajadores. Creará instancias de carácter grupal con el objetivo de debatir y brindar espacios de acompañamiento y contención de las víctimas.

Artículo 7.º: Procedimiento de faltas y sanciones. Las conductas contempladas dentro del artículo 5.º de este Protocolo que hayan sido cometidas por un/a trabajador/a de la Honorable Legislatura de la Provincia del Neuquén serán consideradas faltas graves. En caso de situaciones dentro del ámbito laboral se puede exigir a el/la jefe/a o encargado/a inmediato/a la separación entre el/la acusado/a y la persona denunciante hasta tanto se tome una resolución sobre el tema.

La Comisión de Intervención actuará en defensa del/la trabajador/a afectado/a, solicitando que se aplique el régimen disciplinario comprendido en el Título VI del Estatuto del Personal Legislativo para aplicar la sanción que correspondiere. El mismo deberá ser actualizado en este Protocolo ante una modificación estatutaria.

Artículo 8.º: Consultas y/o denuncias. Las consultas y/o denuncias podrán ser realizadas por cualquier persona a la que le asisten los derechos vulnerados por las situaciones que este procedimiento contempla y por un/a tercero/a con conocimiento directo de los hechos. En el caso de denuncias realizadas por terceros/as, estas deben ser ratificadas por las personas directamente afectadas.

ANEXO II

Protocolo de intervención para los casos de violencia laboral

Artículo 1.º: Definición. Se entiende por violencia laboral a las acciones y omisiones de una persona o grupo de personas que, en ocasión del ámbito o relación laboral, en forma sistemática y recurrente atenten contra la dignidad, integridad física o sexual, psicológica o social del/de la agente mediante abusos de poder o autoridad, amenazas, intimidación, discriminación, inequidad salarial, cuando del responsable acusado se desprende tal facultad o deber. Se considera que la violencia laboral reviste especial gravedad cuando el/la agente víctima de estos hechos se encuentre particularmente vulnerable por razones de edad, salud, inferioridad jerárquica u otra situación similar.

Artículo 2º: Maltrato psíquico o social. Se entiende por maltrato psíquico o social hacia el/la agente, toda hostilidad continua y repetida, ejercida en cualquiera de las formas que a continuación se detallan:

- a) Bloquear constantemente sus iniciativas de interacción generando aislamiento.
- b) Cambiar de oficina o lugar habitual de trabajo con la intención de separarlo de sus pares.
- c) Prohibir a los/as agentes que tengan una comunicación o simplemente hablar con el afectado.
- d) Obligarlo/a a realizar tareas denigrantes para su dignidad personal.
- e) Juzgar de manera ofensiva su desempeño en la organización.
- f) Asignar tareas sin sentido con la intención de humillar.
- g) Encargarle trabajo imposible de realizar o tareas que estén manifiestamente por encima o por debajo de su preparación o las exigencias del cargo que ocupa.
- h) No asignarle tarea alguna con la intención de hacerlo/a sentir innecesario/a para la organización.
- i) Promover su hostigamiento psicológico.
- j) Privar al agente del acceso directo a información útil para su desempeño y el ejercicio de sus derechos.
- k) Gritar o insultar de manera ofensiva o delante de sus pares.
- l) Denegar el acceso a capacitaciones institucionales o personales cuando son concedidos a otros agentes o pares en situaciones similares.
- m) Negar en forma injustificada y repetida permisos al acceso del ejercicio de los derechos establecidos por las normas vigentes.
- n) Realizar informes de desempeño de manera infundada y reiterada que perjudique la carrera del agente involucrado.

Artículo 3.º: Acoso sexual. Se entiende por acoso sexual a todo acto, comentario, conducta o manifestación ofensiva, ya sea de forma verbal, escrita, simbólica o física, con connotación sexual no consentida por quien la recibe y que perjudique su desempeño laboral o su bienestar personal.

Artículo 4.º: Ámbito de aplicación. Es ámbito de aplicación de este Protocolo todo tipo de relación laboral que comprenda a los/as agentes del Poder Legislativo.

Artículo 5.º: Acciones preventivas. El personal debe participar y asistir a capacitaciones que orienten a la erradicación de la violencia laboral o de género organizadas por el Poder Legislativo.

Artículo 6.º: Procedimiento aplicable. La denuncia debe ser presentada por Mesa General de Entradas y Salidas, y estar dirigida a la Secretaría de Cámara con pronto despacho, indicando en su caso las medidas cautelares que solicita.

Artículo 7.º: Régimen disciplinario. Cualquiera de las situaciones mencionadas en los artículos 1º, 2º y 3º se consideran falta grave y se sancionará de acuerdo a lo previsto en el artículo 113 de la presente ley, siempre que la gravedad de los hechos no amerite una sanción mayor.

Registrada bajo número: 3168, Neuquén, 9 de enero de 2019. Decreto reglamentario N.º 0057/2019. Firmado por: Gutiérrez/ Prezzoli.