

Índice

TÍTULO I PRINCIPIOS GENERALES DEL CONVENIO

CAPITULO 1 PARTES INTERVINIENTES. OBJETIVOS COMUNES. PRINCIPIOS BÁSICOS.	
FACULTAD DE DIRECCIÓN Y ORGANIZACIÓN	1
CAPITULO 2 ENCUADRAMIENTO DEL CONVENIO	3
CAPITULO 3 COMISIÓN CONVENCIONAL ESPECÍFICA	4
CAPITULO 4 COMISIONES	5

TITULO II CONDICIONES GENERALES EN LAS RELACIONES LABORALES

CAPITULO 1 PRINCIPIOS QUE RIGEN LAS RELACIONES LABORALES	8
CAPITULO 2 LUGAR DE TRABAJO, JORNADA LABORAL, FRANCOS, FERIADOS.	10
CAPITULO 3 LICENCIAS CON GOCE DE HABERES	13
CAPITULO 4 LICENCIAS PARA DESEMPEÑAR CARGOS ELECTIVOS O DE REPRESENTACIÓN POLÍTICA O GREMIAL EN EL ORDEN NACIONAL, PROVINCIAL O MUNICIPAL.	19
CAPITULO 5 LICENCIAS SIN GOCE DE HABERES	20
CAPITULO 6 COMISIONES DE SERVICIO	21
CAPITULO 7 CONDICIONES Y AMBIENTE DE TRABAJO	21
CAPITULO 8 SERVICIOS MÉDICOS Y ASISTENCIALES	23
CAPITULO 9 CAPACITACIÓN	24
CAPITULO 10 RÉGIMEN DISCIPLINARIO	24
CAPITULO 11 FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR O TRABAJADORA	25

TITULO III ESCALAFÓN – REMUNERACIONES

CAPITULO 1 ESCALAFÓN ÚNICO, FUNCIONAL Y MÓVIL.	26
CAPITULO 2 ESTRUCTURA SALARIAL BÁSICA.	31
CAPITULO 3 BONIFICACIONES Y ADICIONALES	31
CAPITULO 4 CARGOS DE CONDUCCION	37

TITULO IV DISPOSICIONES ESPECIALES Y TRANSITORIAS

CAPITULO 1 DISPOSICIONES ESPECIALES	38
CAPITULO 2 DISPOSICIONES TRANSITORIAS	41

ANEXO

REGIMEN DE ASCENSOS Y PROMOCIONES ESCALAFONARIAS

CAPÍTULO 1 ENCUADRE NORMATIVO - OBJETIVOS DEL REGIMEN	44
CAPÍTULO 2 CARGOS CONCURSABLES	44
CAPÍTULO 3 ACTORES INTERVINIENTES MISIONES Y FUNCIONES	45
CAPÍTULO 4 NECESIDADES DEL RECURSO HUMANO. INICIACIÓN DEL TRÁMITE.	46
CAPÍTULO 5 CONDICIONES Y REQUERIMIENTOS DEL CONCURSO.	47
CAPÍTULO 6 LLAMADO A CONCURSO	50
CAPÍTULO 7 DESARROLLO DEL CONCURSO.	50
CAPÍTULO 8 DECISIÓN DEL CONCURSO. SELECCIÓN DEL POSTULANTE	53
CAPÍTULO 9 SITUACIONES ESPECIALES.	54

TÍTULO I

PRINCIPIOS GENERALES DEL CONVENIO

CAPITULO 1

PARTES INTERVINIENTES. OBJETIVOS COMUNES. PRINCIPIOS BÁSICOS. FACULTAD DE DIRECCIÓN Y ORGANIZACIÓN

ARTÍCULO 1º: PARTES INTERVINIENTES.

Son partes signatarias de este Convenio Colectivo de Trabajo, representantes designados por el Poder Ejecutivo Provincial, en adelante el PEP y el personal de Radio y Televisión del Neuquén (RTN) representados por la Asociación de Trabajadores del Estado, en adelante el GREMIO. A los efectos del presente Convenio, se define como RTN al ente autárquico de derecho público "Radio y Televisión del Neuquén" creado por Ley 2798.

ARTÍCULO 2º: ARTICULACIÓN CONVENCIONAL.

Dado el carácter específico de aplicación del ámbito de RTN, para los casos no previstos en la Convención, será de aplicación el EPCAPP y sus modificatorias.

El Estatuto del Personal Civil de la Administración Pública Provincial (EPCAPP) o norma que en el futuro lo reemplace, se aplicará en todo lo no establecido en el presente Convenio, sin perjuicio de la aplicación supletoria de otras leyes y reglamentaciones vigentes, debiendo interpretarse que en ningún caso las disposiciones de esta Convención limitan, reducen o quitan derechos adquiridos por cada trabajador por la aplicación de dicho Estatuto.

ARTÍCULO 3º: OBJETIVOS COMUNES Y PRINCIPIOS BÁSICOS.

De acuerdo a lo previsto en el artículo 14 de la Ley 2798, el objetivo de RTN es la producción de programas de radio y televisión; producción, desarrollo y contenidos web, así como también la realización de toda otra actividad vinculada directa e indirectamente con la teledifusión, acompañando el accionar de las distintas áreas de gobierno. Asimismo le compete la celebración y aplicación de convenios con reparticiones de otras jurisdicciones, como así también la administración de sus bienes y recursos, estando facultado para celebrar toda clase de actos jurídicos, convenios o contratos que se relacionen con su finalidad.

En este contexto y en el entendimiento de que las condiciones laborales del personal resultan esenciales para el cumplimiento de los fines para los cuales fue creado RTN, y frente a la diversidad, complejidad y especificidad de las tareas y funciones que la entidad requiere para el cumplimiento de los mismos, resulta adecuado negociar y establecer las condiciones más justas de trabajo para el personal que prestan sus servicios en la misma.

En estas condiciones, el objetivo básico de las partes negociadoras es acordar un Convenio Colectivo de Trabajo que permita el óptimo desarrollo de RTN en el cumplimiento de los fines para los que fue creado, en el marco de las mejores condiciones laborales de sus trabajadores.

Para ello se considera necesario lograr y mantener una sustentabilidad técnica, comercial, social, económica y financiera, asegurando en forma permanente:

- Organización de la entidad dentro del ámbito público provincial.
- Condiciones de rentabilidad a corto y largo plazo.
- Mejoramiento continuo de la calidad y la productividad.
- Prestación permanente del servicio.
- Satisfacción de los usuarios.
- Reinversión permanente para mantener las instalaciones y equipos en óptimas condiciones de funcionamiento.
- Innovaciones tecnológicas para mantener los costos a niveles competitivos y asegurar el crecimiento y fortalecimiento de RTN.
- Garantizar el derecho de acceso a la información de todos los habitantes de la Provincia. Respetar el pluralismo político, religioso, social, cultural, lingüístico y étnico.
- Contribuir a la educación formal y no formal de la población, con programas destinados a sus diferentes sectores sociales. Promover la producción de contenidos audiovisuales propios y contribuir a la difusión de la producción audiovisual neuquina, facilitando el desarrollo de la industria audiovisual.
- Ofrecer acceso a los distintos géneros de programación y a los acontecimientos institucionales, sociales, culturales y deportivos, dirigidos a todos los sectores de la audiencia, prestando atención a aquellos temas de especial interés público.

Para el cumplimiento de estos objetivos se privilegia la estabilidad de la fuente de trabajo y el bienestar de todo el personal, resaltando que la tarea de cada trabajador es esencial en el éxito de la gestión, siendo propósito compartido de las partes que todo el personal desarrolle sus tareas en un ámbito seguro, próspero, de responsabilidad mutua, y de respeto por su dignidad y derechos fundamentales, aspirando a que su alta calificación profesional contribuya al fortalecimiento de RTN, por lo que el PEP y el GREMIO reconocen que habrá beneficios compartidos cuando el ente sea exitoso en el logro de los objetivos enunciados, y el personal mantenga una fuente de trabajo estable y duradera en un ambiente de trabajo seguro y saludable, con oportunidades de crecimiento y desarrollo para todos ellos.

ARTÍCULO 4º: DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDAD Y TRATO.

Las partes signatarias, de acuerdo con el Artículo 75 inciso 22 de la Constitución Nacional, las Leyes Nº 25164, 25188 y 23592, Decretos Nº 1421/02 y 41/99, acuerdan eliminar cualquier medida o práctica que produzca un trato discriminatorio o desigualdad entre el personal fundadas en razones políticas, gremiales, de sexo, orientación o preferencia sexual, género, estado civil, edad, nacionalidad, raza, etnia, religión, discapacidad, caracteres físicos, o cualquier otra acción, omisión, segregación, preferencia o exclusión que menoscabe o anule el principio de no discriminación e igualdad de oportunidades y de trato, tanto en el acceso al empleo como durante la vigencia de la relación laboral.

En ésta materia será competente la Comisión de interpretación y autocomposición paritaria (CIAP).

ARTÍCULO 5º: FACULTAD DE DIRECCIÓN Y ORGANIZACIÓN.

La responsabilidad que asume RTN en el cumplimiento de sus funciones requiere del goce de una integral capacidad de gestión y dirección a efectos de que sus políticas se instrumenten con eficacia y eficiencia, para lo cual tiene el derecho exclusivo y excluyente de definir y determinar las políticas e instrumentos de la operación y conducción de la entidad. La definición de las estructuras orgánicas, organización del trabajo, sus procedimientos, la planificación técnica, económica y financiera, son también de su exclusiva competencia y responsabilidad, teniendo el rol pleno de su gestión, conforme a lo previsto en la Ley Provincial 2798.

CAPITULO 2

ENCUADRAMIENTO DEL CONVENIO

ARTÍCULO 6º: OBJETO. ALCANCE FUNCIONAL Y TERRITORIAL.

Este Convenio Colectivo de Trabajo resulta aplicable a todas las actividades que desarrolle RTN, dentro y fuera de la Provincia del Neuquén.

ARTÍCULO 7º: ENCUADRE LEGAL.

El presente Convenio se enmarca en las previsiones de la Ley Provincial 1974, normas reglamentarias, y modificatorias de las mismas.

ARTÍCULO 8º: PERSONAL COMPRENDIDO.

El presente Convenio Colectivo de Trabajo será de aplicación a todo el personal dependiente de RTN.

Se encuentran expresamente excluidos:

- a) Gobernador, Vicegobernador, Ministros, Secretarios y Subsecretarios de la Provincia.
- b) Las personas que desempeñan funciones emanadas de elección popular.
- c) Las personas que por disposición legal o reglamentaria ejerzan funciones asimilables o de jerarquía equivalente a los cargos mencionados.
- d) Asesores de gestión, Directores Generales y funcionarios superiores a ellos.
- e) Personal regido por contratos especiales, entendiéndose por estos como aquellos celebrados bajo la modalidad de prestación de servicios para la ejecución de tareas de carácter temporario o eventual o por las condiciones personales del contratado. Los contratos especiales no podrán superar el plazo de un año de duración, y tendrán posibilidad de renovación en caso que las autoridades responsables del área lo requieran.

Esta enumeración es taxativa.

ARTÍCULO 9º: VIGENCIA.

El presente convenio tiene una vigencia de veinticuatro (24) meses, contados a partir de la publicación de la ley en el Boletín Oficial, vencido el cual sin haberse alcanzado acuerdos sobre su continuidad, renovación o modificación, subsistirán íntegramente sus cláusulas hasta que tome vigencia uno nuevo. En caso de producirse la absorción de RTN, o parte de ella, por otra dependencia del Poder Ejecutivo, los trabajadores encuadrados en el presente Convenio tendrán opción de mantenerlo, o cambiar al del lugar del cual comiencen a depender.

ARTÍCULO 10º: REVISIÓN.

Cualquiera de las partes signatarias del presente Convenio podrá pedir la revisión del mismo mediante notificación fehaciente a la otra parte con copia a la Subsecretaría de Trabajo, dentro del plazo de seis meses al vencimiento del plazo de vigencia antes señalado y/o de cualquiera de sus prórrogas; salvo el caso de un cambio tecnológico u otros casos justificados de los que resulten problemas o dificultades en la aplicación del presente Convenio y que requiera la revisión fuera de los plazos mencionados.

En el caso de solicitarse la revisión del Convenio, la parte solicitante deberá remitir a la otra parte y la Subsecretaría de Trabajo en el plazo máximo de un mes siguiente al de la comunicación referida, propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada bajo apercibimiento de tener por desistida la petición de manera automática. Durante la revisión se podrán tratar todas las cuestiones aún las no propuestas a revisión.

CAPITULO 3 **COMISIÓN CONVENCIONAL ESPECÍFICA**

ARTÍCULO 11º: COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN Y AUTOCOMPOSICIÓN PARITARIA (CIAP).

CREACIÓN DE LA COMISIÓN. INTEGRACIÓN.

A partir de la homologación del presente Convenio, se constituirá una Comisión de Interpretación y Autocomposición Paritaria integrada por dos partes, RTN y EL GREMIO. Estará conformada por seis (6) miembros titulares, designados tres por cada parte, debiendo hacerlo EL GREMIO de acuerdo a lo establecido por la Ley de Convenciones Colectivas de Trabajo vigente. Se designarán dos suplentes, uno por cada parte.

Los miembros de esta comisión serán integrantes de la Comisión Negociadora en función de los conocimientos técnicos, prácticos adquiridos y al espíritu que sustenta este Convenio. En el caso de que dichos miembros por razones ajenas a su voluntad no puedan integrar dicha Comisión, sus reemplazos deberán tener las mismas capacidades, aptitudes y características que los anteriores, siendo personal de RTN.

Esta Comisión dictará sus propias normas de organización y funcionamiento interno. Es condición indispensable para que pueda funcionar, que las partes cuenten con las directivas expresas de quienes representan sobre los temas a tratar.

Las decisiones, recomendaciones y opiniones de esta Comisión deberán adoptarse por consenso y no tendrán carácter vinculante.

RTN garantizará todos los medios necesarios para el óptimo funcionamiento de la presente Comisión. Todas las reuniones quedarán plasmadas en un acta en la que deberán constar todos los temas tratados y las decisiones adoptadas.

Podrá ser convocada por cualquiera de las partes, bastando para ello una comunicación escrita en la que se expresarán los puntos a tratar, así como la fecha y lugar propuesto. Dichos encuentros tendrán lugar, preferentemente, en alguna de las instalaciones de RTN.

COMPETENCIA.

Será competencia de la CIAP:

- a) Interpretar los términos de este Convenio Colectivo de Trabajo, a pedido de cualquiera de las partes.
- b) Propiciar la conciliación de controversias individuales o sectoriales que se le sometan voluntariamente, originadas en la aplicación del presente Convenio Colectivo de Trabajo. A estos efectos podrá designar mediadores ad hoc.
- c) Emitir recomendaciones para la conciliación de diferendos de intereses de naturaleza colectiva, a pedido de cualquiera de las partes.
- d) Participar, con los alcances previstos en este Convenio, en los concursos de los trabajadores.

- e) Analizar y proponer fundadamente las modificaciones a este Convenio.
- f) Recibir observaciones respecto de situaciones potencialmente violatorias de lo establecido en este Convenio. En estos casos, la CIAP queda facultada para requerir información a las autoridades como a las áreas técnicas, a fines de analizar los planteos formulados, y sugerir acciones tendientes a evitar controversias.
- g) Emitir observaciones y sugerencias respecto de las contrataciones de trabajadores regidos por contratos especiales -conforme a lo establecido en el artículo 8°.

En ningún caso las facultades otorgadas a la CIAP, excluyen, limitan, o suspenden el derecho de las partes y del personal a iniciar las actuaciones administrativas previstas en la Ley de Convenciones Colectivas de Trabajo vigente o en cualquier otra norma aplicable.

CAPITULO 4

COMISIONES

ARTÍCULO 12º: COMISIONES

A partir de la vigencia del presente Convenio, se constituirán las comisiones que se indican a continuación, conformados por los miembros designados en la CIAP. Cada parte integrante podrá recurrir a asesores en la materia, pudiendo estos ser o no miembros de RTN.

Las comisiones no tendrán dependencia funcional de la CIAP, dictarán sus propias normas de organización y funcionamiento interno y se reunirán cuando las necesidades lo requieran.

Todas las reuniones quedarán plasmadas en un acta, en la que deberán constar todos los temas tratados y las decisiones adoptadas.

Las decisiones, recomendaciones y opiniones deberán adoptarse por consenso, y no tendrán carácter vinculante.

RTN garantizará todos los medios necesarios para su óptimo funcionamiento.

Las siguientes comisiones tendrán las competencias que se indican a continuación respecto de: CAPACITACIÓN, CONCURSOS y DESEMPEÑO, CONTENIDOS, OPERATIVIDAD y ASESORAMIENTO TÉCNICO y SALUD, SEGURIDAD Y AMBIENTE, y GÉNEROS.

ARTÍCULO 13º: COMISIÓN DE CONDICIONES LABORALES.

COMPETENCIA.

Será competencia de esta Comisión:

1. CAPACITACIÓN

- a) Brindar a los niveles de conducción de RTN toda la información que se le requiera o estime conveniente aportar sobre la capacitación del personal.
- b) Proponer la planificación anual de capacitación.
- c) Proponer el diseño y la planificación de cada uno de los cursos.
- d) Analizar la implementación de las acciones de planificación y ejecución de cursos.
- e) Informar sobre las disconformidades respecto del plan de capacitación, proponiendo acciones correctivas.
- f) Elevar a las autoridades de RTN los informes de todo lo actuado, fundamentado y documentado.

2. CONCURSOS Y DESEMPEÑO

- a) Verificar el cumplimiento de las condiciones y requerimientos de los concursos, supervisando que todos los procesos sean administrados eficaz y transparentemente.
- b) Opinar respecto de las observaciones o impugnaciones presentadas.
- c) Emitir consideraciones respecto de los atributos de cada participante para facilitar una óptima selección final.
- d) Publicar y realizar las comunicaciones en el marco del Concurso.
- e) Emitir opinión respecto del cumplimiento de las condiciones y requerimientos de las evaluaciones de desempeño e idoneidad. Controlar que se realicen las debidas comunicaciones.
- f) Efectuar las observaciones sobre las evaluaciones realizadas.
- g) Sugerir régimen de concurso para el ingreso a RTN.
- h) Sugerir el agrupamiento y nivel para encuadrar nuevas vacantes.
- i) Elevar a las autoridades de RTN los informes de todo lo actuado, fundamentado y documentado.

3. CONTENIDOS, OPERATIVIDAD Y ASESORAMIENTO TÉCNICO

- a) Asistir a los niveles de conducción de RTN en el desarrollo del plan de contenidos, y la metodología operativa para la realización de los mismos.
- b) Proponer contenidos y metodología operativa.
- c) Formular propuestas sobre el diseño y la planificación de los contenidos a desarrollarse.
- d) Emitir opinión respecto de la implementación de la planificación y/o ejecución de los contenidos y de su metodología operativa.
- e) Expedirse respecto de las necesidades de equipamiento técnico y asesoramiento en la compra de los mismos.
- f) Elevar a las autoridades de RTN los informes de todo lo actuado, fundamentado y documentado.

ARTÍCULO 14º: COMISIÓN DE SALUD, SEGURIDAD Y AMBIENTE.

COMPETENCIA.

Será competencia de esta Comisión:

- a) Asistir a los niveles de conducción de RTN brindando toda información que se le requiera o estime conveniente aportar sobre salud, seguridad y ambiente.
- b) Sugerir programas y acciones de salud, seguridad y medioambiente.
- c) Recomendar los procedimientos generales y operativos a implementar en el sistema.
- d) Expedirse respecto de la implementación del sistema, sus planes anuales, programas, procedimientos y acciones correctivas, con el objeto de lograr el cumplimiento de toda la normativa vigente, incluido lo dispuesto en el presente Convenio sobre esta materia.
- e) Analizar “no conformidades”, condiciones riesgosas y acciones inseguras de trabajo detectadas en los controles realizados, proponiendo acciones correctivas para su suspensión o solución.
- f) Sugerir la indumentaria de trabajo y equipos de protección personales y colectivos; expedirse respecto de la calidad y la aptitud de dichos elementos en la instancia de aprobación de la compra.
- g) Elevar a las autoridades de RTN los informes de todo lo actuado, fundamentado y documentado.

ARTÍCULO 15º: COMISIÓN DE GÉNEROS

OBJETIVOS.

Ésta Comisión tendrá por objeto tratar los temas inherentes a garantizar los principios enunciados en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación, permanentes o de carácter temporal, para evitar y suprimir esta discriminación en todas sus formas y manifestaciones, teniendo como eje principal el promover la equidad de género en el empleo como parte activa del Principio de Igualdad de Oportunidad y Trato.

COMPETENCIA.

Será competencia de esta Comisión:

1. Equidad de género: Asistir a los niveles de conducción de RTN, buscando desarrollar acciones que apunten a la equidad de género, promoviendo activamente la igualdad de condiciones de todas las personas trabajadoras, para acceder a una determinada oportunidad o beneficio.

Asimismo, desarrollará un sistema de monitoreo apuntado a medir y mostrar avances y resultados de la promoción de la igualdad y la no discriminación en la gestión del empleo dentro de RTN.

2. Roles y estereotipos: Analizar los roles que desempeñan las trabajadoras y trabajadores en RTN para repensar los roles estereotipados y así promover la equidad de género.

3. Diseñar y proponer acciones, las cuales se elevarán a la CIAP a través de informes y proyectos, para el logro efectivo de la igualdad de oportunidades y trato, y para la prevención y erradicación de la violencia laboral y de género.

TITULO II

CONDICIONES GENERALES EN LAS RELACIONES LABORALES

CAPITULO 1

PRINCIPIOS QUE RIGEN LAS RELACIONES LABORALES

ARTÍCULO 16º: PRINCIPIOS QUE RIGEN LAS RELACIONES LABORALES.

- a) Respeto pleno a la Constitución Nacional, Constitución Provincial y de la Ley.
- b) Igualdad, mérito y capacidad.
- c) Estabilidad en la relación de empleo respecto del personal de planta permanente de acuerdo con lo previsto en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.
- d) Eficacia en el servicio, mediante un continuo perfeccionamiento.
- e) Calidad y eficiencia en la utilización de los recursos.
- f) Jerarquía en la asignación, organización y desempeño de funciones.
- g) No discriminación e igualdad de oportunidades y de trato.
- h) Participación y negociación de las condiciones de trabajo en el marco de la normativa vigente.

ARTÍCULO 17º: INGRESO.

El ingreso a RTN estará sujeto al régimen de concursos previsto en este Convenio, con la previa acreditación de las siguientes condiciones mínimas:

- a) Existencia previa de la vacante.
- b) Ser argentino nativo, por opción o nacionalizado y tener no menos de dieciocho (18) años de edad.
- c) Poseer aptitud adecuada y probar idoneidad suficiente para el cargo que se acreditará mediante el régimen de concursos, que aseguren los principios de publicidad, transparencia e igualdad de oportunidades y de trato en el acceso a la función pública.
- d) Aptitud psicofísica para la prestación en el cargo o función, la que será acreditada mediante examen pre ocupacional acompañado por el postulante, pudiendo el organismo, de considerarlo necesario, requerir que el examen sea repetido por los facultativos designados por RTN.
- e) A los efectos previsionales, contar con hasta treinta y cinco (35) años de edad las mujeres y con hasta cuarenta (40) años de edad los hombres. Si tiene más edad de la establecida, deberá acreditar fehacientemente años de servicios anteriores, computables a los efectos jubilatorios, con reconocimiento de servicio de la caja a la que haya realizado los aportes, siempre que restándolos de la edad cronológica del agente la diferencia sea los años requeridos para el ingreso o menos.
- f) Poseer buenas condiciones morales y de conducta, avaladas por sus antecedentes.

ARTÍCULO 18º: PROHIBICIONES.

Sin perjuicio de lo establecido en los incisos anteriores no podrán ingresar:

- a) El que haya sido condenado por delito doloso, hasta el cumplimiento de la pena.
- b) El inhabilitado para el ejercicio de cargos públicos.
- c) El sancionado con exoneración o cesantía en la Administración Pública Nacional, provincial,

municipal o de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, en tanto no sea rehabilitado conforme la normativa vigente.

- d) El que se encuentra registrado como “deudor alimentario”.
- e) Las personas jubiladas, retiradas, o que se encuentren comprendidos en periodo de veda por retiros voluntarios o cesaciones por las causas comprendidas en el artículo 111 del EPCAPP.
- f) El que tenga la edad prevista en la ley previsional para acceder al beneficio de la jubilación.
- g) Los que hayan incurrido en actos de fuerza contra el orden institucional y el sistema democrático, conforme lo previsto en el Artículo 36 de la Constitución Nacional y el Título 10 del Código Penal, aun cuando se hubieren beneficiado por el indulto o la conmutación de la pena.
- h) El fallido, hasta que obtenga su rehabilitación judicial.
- i) El que tuviera actuación pública contraria a los principios de la libertad y de la democracia, de acuerdo con el régimen establecido por la Constitución Nacional y Provincial y el que atente contra el respeto a las instituciones fundamentales de la Nación Argentina.
- j) El que hubiera sido condenado, por delito contra la Administración Pública con sentencia pasada a autoridad de cosa juzgada.
- k) El personal excluido en el Título I, Artículo 8° sólo podrá ingresar a RTN en Planta permanente por concurso, respetando el régimen que a tal efecto se establezca en el presente CCT. Las designaciones efectuadas, con posterioridad a la puesta en vigencia del presente convenio, en violación a lo dispuesto, no tendrán efecto jurídico a los fines de su validez y reconocimiento.

ARTÍCULO 19º: REINGRESO.

Para el reingreso a RTN son aplicables las previsiones establecidas para el ingreso.

ARTÍCULO 20º: EGRESO.

Es de aplicación lo establecido en el Capítulo VIII del EPCAPP.

ARTÍCULO 21º: PERIODO DE PRUEBA Y ADQUISICIÓN DE LA ESTABILIDAD

PERIODO DE PRUEBA

Pasarán a ser personal de la planta permanente, con estabilidad en RTN, quienes den cumplimiento a las siguientes condiciones:

- a) Prestación efectiva y continua de los servicios durante un periodo de prueba de doce (12) meses desde el ingreso.
- b) Aprobación, durante el periodo de prueba, de una (1) evaluación de desempeño. Las mismas serán realizadas por quien designe la autoridad máxima de RTN.

El resultado de la evaluación antes mencionada, será informado a la “Comisión de Condiciones Laborales” para su conocimiento.

Aun cuando no se hubiese cumplido el plazo establecido en el inciso A., si la evaluación establecida por el inciso B. resulta desfavorable para el trabajador, el período de prueba cesará, produciéndose la inmediata revocación de la designación, la que no dará derecho a indemnización alguna.

Vencido el plazo establecido en el inciso a) y habiendo acreditado satisfactoriamente lo establecido en el inciso b), la autoridad competente ratificará, mediante acto administrativo expreso la

designación efectuada. Si transcurridos 90 días del vencimiento del plazo mencionado no se efectuara el acto ratificatorio, la designación se considerará efectiva, adquiriéndose el derecho a la estabilidad a partir del día siguiente al cumplimiento del plazo previsto en el inciso a).

En un plazo no menor a treinta (30) días posterior del vencimiento del período de prueba, si al trabajador no se le hubieran realizado las evaluaciones indicadas en el inciso b), deberá requerir a la máxima autoridad de RTN que se le realicen las mismas bajo apercibimiento de tenerlas aprobadas.

ARTÍCULO 22º: ESTABILIDAD: CARACTERIZACIÓN

La estabilidad laboral comprende la estabilidad en el empleo, en el nivel escalafonario alcanzado y en la remuneración normal, regular, habitual y permanente de dicho nivel escalafonario. En caso de modificaciones o desaparición de alguna función, ocurrida por cambios tecnológicos y/o reorganización funcional de RTN, la nueva asignación de funciones al trabajador afectado deberá respetar como mínimo el encasillamiento en agrupamiento y nivel que el trabajador hubiera gozado hasta la fecha de dicho cambio. Solo se pierde por las causales establecidas en éste Convenio Colectivo, en el EPCAPP y normativa vigente.

LA ESTABILIDAD LABORAL SE ADQUIERE, UNA VEZ CUMPLIDO EL PERIODO DE PRUEBA.

El personal que gozara de estabilidad la retendrá cuando fuera designado para cumplir funciones que no contemplen dicha garantía.

ARTÍCULO 23º: ESTABILIDAD EN EL CARGO.

La estabilidad no es extensiva a los cargos de conducción.

ARTÍCULO 24º: PÉRDIDA DE LA ESTABILIDAD.

La estabilidad fijada en éste Capítulo se perderá con arreglo a lo establecido en el Capítulo "EGRESO".

CAPITULO 2

LUGAR DE TRABAJO, JORNADA LABORAL, FRANCO, FERIADOS.

ARTÍCULO 25º: LUGAR DE TRABAJO.

Se considerará como lugar de trabajo a aquel en el cual cada trabajador de RTN presta habitualmente servicio al momento de la firma de este Convenio. Dado que las particularidades de RTN hacen necesario que los distintos sectores guarden una proximidad física, cualquier traslado o cambio de domicilio laboral deberá estar debidamente justificado. Si la reubicación se hiciese fuera de los límites de la ciudad o en una locación de difícil acceso por medios de transporte público corrientes, RTN garantizará los medios necesarios para que el trabajador concurra en tiempo y forma a su lugar de trabajo. Si la reubicación fuese a un lugar de trabajo distante a más de 50 km del lugar anterior de trabajo, el trabajador deberá prestar su consentimiento expreso.

ARTÍCULO 26º: JORNADA LABORAL GENERAL.

La jornada laboral general se desarrollará de lunes a viernes, con una duración de siete (7) horas diarias corridas (treinta y cinco horas semanales), salvo para los cargos de conducción que deberán cumplir ocho (8) horas diarias. El tiempo trabajado que excediera ésta jornada laboral será percibido como Hora Suplementaria.

Cualquier cambio de horario en la jornada laboral deberá estar debidamente fundado por escrito y deberá notificarse al trabajador con una antelación no menor a diez (10) días hábiles.

ARTÍCULO 27º: JORNADAS LABORALES ESPECIALES.

a) Semana Calendaría:

Se entiende por ésta los servicios prestados de lunes a viernes.

b) Semana NO Calendaría:

Se entiende por semana no calendaría a la prestación en días corridos, en servicios esenciales y/o de seguridad, que se brindan dentro de RTN, para garantizar una cobertura continua y permanente de los mismos, durante los 365 días del año, con franco en cualquier día de la semana.

A tal fin RTN diseñará los diagramas respectivos de trabajo con sus correspondientes descansos semanales. Deberá respetarse entre jornada y jornada como mínimo 12 horas de descanso.

Independientemente de la modalidad de prestación a la que esté sujeto cada trabajador, deberá garantizarse que todos ellos laboren la misma cantidad de días al cabo del año.

Para el personal ingresante, la semana no calendaría se incorpora de forma obligatoria, percibirá la bonificación semana no calendaría.

Las funciones que se reconocen para semana no calendaría son: Realizador, Productor de Sonido, Operador de Video, Periodista, Operador de Sonido, Productores, Locutores y Asistente de Exteriores. La presente redacción es meramente enunciativa. Su aplicación estará regida por el diagrama equitativo antes mencionado.

El personal que preste servicio en Semana No Calendaría percibirá una bonificación que se abonará conforme a lo establecido en el *Titulo III "Bonificación por Semana NO Calendaría"* del presente convenio. Los cargos de conducción se encuentran excluidos de esta bonificación.

c) Jornada Laboral de Horario Reducido:

Se establece para ésta, una prestación laboral de cinco (5) horas diarias o veinticinco (25) horas semanales, a solicitud del personal, y con la autorización de la máxima autoridad de RTN, en el horario que fije ésta. Éste tipo de jornada será abonada de acuerdo a lo estipulado en el Titulo III.

d) Jornada Laboral de Horario fraccionado:

Se entiende por esta la que se desarrollará de lunes a viernes, con una duración de siete (7) horas diarias, fraccionadas en dos turnos diferentes según la necesidad del servicio. RTN fijará los horarios y días, siempre con el consentimiento del personal.

Esta jornada será de aplicación a las funciones de locutor/conductor, pudiendo incorporarse otras funciones mediante acto administrativo fundado emanado de la máxima autoridad del organismo.

ARTÍCULO 28º: HORAS SUPLEMENTARIAS.

Las horas suplementarias correspondientes a servicios prestados por el personal fuera del horario de la jornada laboral establecida en este Título, serán abonadas conforme a lo establecido en el Título III, del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Solo podrá disponerse la realización de horas suplementarias cuando por necesidades de servicio sean requeridas. No procederá el pago de los servicios extras en los casos de fracciones inferiores a una (1) hora, las que se acumularán en el mes para su pago al completarse la/s hora/s entera/s. Sólo podrá disponerse la realización de horas suplementarias, atendiendo a un criterio de estricta contención de gastos, no pudiendo excederse las sesenta (60) horas suplementarias mensuales por trabajador o trabajadora.

ARTÍCULO 29º: HORAS NOCTURNAS.

Se consideran horas nocturnas las que se realizan entre las 21.00 y las 06.00 hs. Las horas nocturnas correspondientes a servicios prestados por el personal, serán abonadas conforme a lo establecido en el Título III del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

ARTÍCULO 30º: GUARDIAS PASIVAS

Se considera Guardia Pasiva la disponibilidad del personal para la prestación de servicio fuera del horario de su jornada laboral. Las mismas se cumplirán en función de cronogramas elaborados por RTN, respetando la equitativa distribución del trabajo y las normas de seguridad, higiene y salud ocupacional, con un límite máximo de diez (10) días de guardia mensuales por trabajador o trabajadora.

La presente Bonificación será abonada conforme a lo establecido en el Título III, del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Si durante su Guardia Pasiva, el personal fuera convocado a prestar servicio efectivo, ese tiempo trabajado se liquidará como horas suplementarias de acuerdo a lo establecido en el Título III.

ARTÍCULO 31º: FRANCO COMPENSATORIOS.

Cuando el personal preste funciones laborables en un día fuera de su jornada habitual (sábados, domingos, feriados o jornadas no laborables), se le otorgará un franco compensatorio. Los francos compensatorios deberán ser efectivamente gozados dentro de los quince (15) días corridos desde el momento de ser generados.

Para generar un (1) día de franco compensatorio, el período trabajado deberá superar las tres (3) horas.

Como medida para garantizar el correspondiente descanso del personal y solo en caso que las tareas efectuadas en exterior superen los 100km y se realicen en días sábado y domingo, el/la trabajador/a deberá hacer uso de el o los francos compensatorios generados, en el o los días hábiles inmediatamente siguientes a su regreso. Este régimen se aplica a para la jornada laboral general.

ARTÍCULO 32º: FERIADOS Y JORNADAS NO LABORABLES.

Son de aplicación los feriados nacionales ya establecidos por la legislación, más los que para cada jurisdicción se dispongan por leyes o decretos nacionales, o provinciales, u ordenanzas municipales.

Al personal que por razones operativas o de servicio de emergencia trabajen este día, se le otorgará un franco compensatorio.

Queda específicamente incluido como jornada no laborable el 27 de junio, "Día del Empleado Público Provincial" para todo el personal de RTN.

CAPITULO 3
LICENCIAS CON GOCE DE HABERES

ARTÍCULO 33º: CONSIDERACIONES GENERALES

El personal comprendido en este Convenio gozará de las siguientes licencias. Son de aplicación general las Disposiciones Comunes al Capítulo VI – Licencias del EPCAPP (Artículos 85º a 108º) y el articulado específico que se detalla a continuación para cada uno de los tipos de licencias.

ARTÍCULO 34º: LICENCIAS ORDINARIAS (VACACIONES)

La licencia por vacaciones se concederá obligatoriamente con goce de haberes, pudiendo ser fraccionada en dos (2) períodos por razones de servicio y a juicio de la máxima autoridad de RTN, con arreglo a los turnos que establezca, a cuyo efecto se considerará, en lo posible, las necesidades del trabajador, quien prestará su conformidad y se acordará a partir de los seis (6) meses de antigüedad y subsiguientemente por períodos completos de doce (12) meses de servicios prestados, dentro del año calendario.

a) Del término.

El término de la licencia anual será:

- De diez (10) días laborables, cuando la antigüedad del trabajador sea mayor de seis (6) meses y no exceda de cinco (5) años;
- De quince (15) días laborables, cuando la antigüedad del trabajador sea mayor de cinco (5) años y no exceda de diez (10) años;
- De veinte (20) días laborables, cuando la antigüedad del trabajador sea mayor de diez (10) años y no exceda de quince (15) años;
- De veinticinco (25) días laborables, cuando la antigüedad del trabajador sea mayor de quince (15) años y no exceda de veinte (20) años;
- De treinta (30) días laborables, cuando la antigüedad del trabajador sea mayor de veinte (20) años y no exceda de veinticinco (25) años;
- De treinta y cinco (35) días laborables, cuando la antigüedad del trabajador sea mayor de veinticinco (25) años;

En caso de no contar con seis (6) meses de antigüedad al 31 de diciembre de cada año, corresponderá otorgar una licencia proporcional de un día por cada 20 hábiles trabajados.

b) Del cómputo de la antigüedad.

Para establecer la antigüedad del personal a los fines del cálculo de la licencia ordinaria, se computarán los años de servicios prestados a la Administración Pública Nacional, Provincial, Municipal, o en entidades privadas, cuando en este último caso se haya hecho el cómputo de servicios en las respectivas Cajas Previsionales al 31 de diciembre de cada año.

A los efectos del reconocimiento de la antigüedad acreditada en entidades privadas y hasta tanto la correspondiente caja extienda las respectivas certificaciones, el personal deberá presentar una declaración jurada, acompañada de una constancia extendida por él o los empleadores, sujeta a la pertinente certificación documental, en la que se justifiquen los servicios prestados a partir de los dieciocho (18) años de edad.

c) De las licencias no utilizadas.

Los períodos de licencia por vacaciones no son acumulables. Cuando el agente no hubiera podido usar de su licencia anual por disposición de autoridad competente, fundada en razones de servicio, tendrá derecho a que en el próximo período, se le otorgue la licencia reglamentaria con más los días que correspondan a la licencia no usada en el año anterior. No podrá aplazarse una misma licencia del trabajador dos años consecutivos.

A los efectos del cómputo de la caducidad de las licencias no utilizadas, no se tendrán en cuenta los plazos en los cuales las mismas hubieran sido interrumpidas por los supuestos previstos en el inciso e) del presente artículo. (De la interrupción de las licencias)

d) De la interrupción de las licencias.

La licencia anual del personal sólo se interrumpirá en los siguientes casos:

1. Por accidente
2. Por enfermedad
3. Por razones imperiosas del servicio

En los casos de 1) y 2), será de aplicación lo establecido en este Título, Artículo 35 Licencias extraordinarias, en los puntos a) y b), y en el caso 3), si fundamentadas razones de servicio llevan a un trabajador a postergar el goce de la totalidad de su licencia será de aplicación lo establecido en el punto c) De las licencias no utilizadas, del presente artículo.

RTN debe garantizar goce de ese período de descanso interrumpido. La fecha a partir de la cual se hará efectiva esta licencia será consensuada entre el personal y la máxima autoridad de RTN.

e) Días de viaje.

A los días de licencia ordinaria que a cada trabajador o trabajadora le corresponde, se le agregará el tiempo normal empleado en los días de viaje de ida y vuelta, hasta y desde el lugar de destino. Los días de viaje usufructuados en días hábiles se regirán de acuerdo a la siguiente distancia de referencia:

- Menos de 200 km. no se computan días.
- Entre 200 y 300 Km.: 1 día de viaje.
- Entre 301 y 1000 Km.: 2 días de viaje.
- 1001 Km. en más: 3 días de viaje.

Éste beneficio se podrá utilizar una (1) vez por año calendario, siendo computado al término de la

licencia ordinaria y en forma corrida. Y a los efectos de su justificación deberá presentar constancia escrita extendida por autoridad policial certificando su permanencia en dicho lugar, o pasaje a su nombre, con fecha y destino del viaje.

f) Plan anual de licencias (cronograma).

RTN elaborará el Plan anual de Licencias, a cuyo efecto se considerarán en lo posible las necesidades del personal. Por medio de este cronograma quedarán fijados los turnos y fechas de su utilización.

Este Plan anual deberá estar confeccionado, notificado y conformado individualmente por el o la interesada, a más tardar el día 25 de octubre de cada año, efectuado lo cual, la licencia no podrá ser denegada por "RTN" ni rechazada por el o la trabajadora.

g) Períodos de utilización. Prórrogas.

Los períodos de licencias mediarán:

- Entre el uno (1) de noviembre y el treinta y uno (31) de marzo del año siguiente;
- Entre el uno (1) de julio y el treinta y uno (31) de agosto de igual año.

La licencia por vacaciones podrá ser transferida por RTN a otro período fuera del general y/o al año siguiente, únicamente cuando ocurran circunstancias fundadas en razones de servicio que hagan imprescindible adoptar esa medida. El personal podrá solicitar licencia por vacaciones en un período fuera del general, el que podrá ser otorgado por RTN.

h) Licencias simultáneas.

Al personal que sea titular de más de un trabajo rentado, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, se le concederá el permiso para utilizar la licencia en forma simultánea.

i) Permutas de licencias. Licencias rotativas.

Con la autorización de RTN, se podrán permutar licencias siempre que éstas pertenezcan a la misma función y/o área de actividad. Las licencias serán concedidas en forma rotativa, en lo que respecta a períodos de utilización, a fin de evitar que el otorgamiento de las mismas no sea equitativo.

j) Pago de la licencia ordinaria.

El personal percibirá una retribución anual por vacaciones, atendiendo los términos establecidos en el Título III del presente convenio.

ARTÍCULO 35º: LICENCIAS EXTRAORDINARIAS.

No se requiere antigüedad en "RTN" para tener derecho a las licencias que se detallan a continuación.

ARTÍCULO 36º: RAZONES DE SALUD: ENFERMEDAD. ACCIDENTE DE TRABAJO

a) Tratamiento de la salud, de corta duración.

Para el tratamiento de afecciones comunes o por accidentes acaecidos fuera del servicio se concederá al personal hasta cuarenta y cinco (45) días corridos de licencia por año calendario, en forma continua o discontinua con percepción íntegra de haberes. Vencido el plazo se debe necesariamente dar intervención a la junta médica, para que determine si corresponde una

prórroga de esta licencia por aplicación del régimen establecido para licencia por tratamiento de salud de larga duración.

b) Tratamiento de la salud, de larga duración.

Por afecciones que impongan largo tratamiento de la salud o por motivos que aconsejen la hospitalización o el alejamiento del trabajador por razones de profilaxis y seguridad, se concederá hasta dos (2) años de licencia, en forma continua o discontinua, para una misma o distinta afección, con percepción íntegra de haberes, previo dictamen de una Junta Médica.

Vencido éste plazo, subsistiendo la causal que determinó la licencia, se concederá ampliación de la misma por el término de un (1) año, durante el cual el trabajador percibirá la mitad de su remuneración.

Ésta ampliación podrá ser otorgada con percepción íntegra de haberes, en caso de que el trabajador sufra graves padecimientos físicos que lo imposibiliten retornar a sus labores.

Durante éste período de prórroga, la Junta Médica, deberá determinar si el trabajador debe: 1) retornar a sus tareas con jornada normal; 2) retornar a sus tareas con jornada reducida; 3) readecuación de sus tareas; 4) Jubilación por incapacidad.

c) Accidente de trabajo y/o Enfermedad profesional.

En caso de sufrir un accidente de trabajo o sufrir una enfermedad laboral, el personal gozará de Licencia por Enfermedad Profesional de acuerdo a lo previsto en la Ley Nacional 24.557 y su decreto reglamentario 658/96 y sus modificaciones.

ARTÍCULO 37º: MATERNIDAD / ADOPCIÓN

a) Maternidad.

Será de aplicación lo establecido sobre la temática en las normativas vigentes.

b) Lactancia.

Será de aplicación lo establecido sobre la temática en las normativas vigentes.

c) Nacimiento.

Será de aplicación lo establecido sobre la temática en las normativas vigentes.

d) Adopción.

Al trabajador/a adoptante se le concederá la licencia en los términos y condiciones establecidas en la Ley N° 2790 sus modificatorias y/o complementarias.

En el caso de que ambos adoptantes pertenezcan al personal de RTN, podrá ser solicitada por uno o ambos, debiendo en este último caso prorratearse el plazo de la licencia.

e) Permiso de vinculación en los procesos de adopción

Se concederá permisos especiales en los casos en que el Registro Único de Adoptantes (RUA) estime necesarios para llevar a cabo con éxito el periodo de vinculación.

En todos los casos el RUA otorgará constancia del día y horarios en que el trabajador o trabajadora estuvo en procesos de vinculación dentro del horario laboral, para ser presentado en el área de Recursos Humanos, como justificación del uso del permiso mencionado. Este permiso no implica reposición horaria.

ARTÍCULO 38º: LICENCIAS ESPECIALES.

Desde el día de su ingreso el personal tendrá derecho a usar de licencias en los casos y por el término de días laborales que se detallan a continuación.

Durante el uso de las licencias con goce de haberes se percibirá un sueldo igual al que correspondería percibir si no se estuviera de licencia, incluyéndose todas las bonificaciones, asignaciones y suplementos extraordinarios que el personal cobra regularmente. Aquellas asignaciones, bonificaciones o suplementos que sean variables, para el pago de la licencia especial, se promediarán según lo percibido en el último año.

ARTÍCULO 39º: ASUNTOS FAMILIARES.

a) Matrimonio.

El personal tendrá derecho a usar de la licencia remunerada en los casos y por el término de días laborables siguientes:

- Del trabajador o trabajadora: diez (10) días.
- De sus hijos/as: un (1) día.

b) Fallecimiento de familiar.

Corresponderá:

- Hijos/as: 30 días corridos;
- Padres, madres, hermanos/as, nietos/as, conyugue o concubino/a: 15 días corridos;
- Abuelos/as, suegros/as, yerno/nuera, cuñados/as o sobrinos/as: 5 días corridos.

En caso que el personal deba desplazarse a más de 200 Km. por esta circunstancia, se le otorgarán de forma excepcional días de viaje de acuerdo a la escala establecida, debiendo presentar la documentación requerida, sin que esto afecte a los días de viaje correspondientes a la Licencia Anual Ordinaria.

c) Atención de familiar enfermo.

Además de lo expresado en el Artículo 78, inciso f del EPCAPP, que se refiere al grupo familiar constituido en el hogar, se hará extensiva a familiares de primer grado consanguíneo, no convivientes. En todos los casos, el personal comprobará con certificado la circunstancia, sin perjuicio del derecho de RTN a controlar la evolución del caso.

En caso que el trabajador o trabajadora deba desplazarse a más de 200 Km. por esta circunstancia, se le otorgarán de forma excepcional días de viaje de acuerdo a la escala establecida, debiendo presentar la documentación requerida, sin que esto afecte a los días de viaje correspondientes a la Licencia Anual Ordinaria.

ARTÍCULO 40º: EXÁMENES UNIVERSITARIOS, Terciarios y Secundarios.

Se concederá licencia con goce de haberes hasta veintiocho (28) días laborables anuales, al personal que curse estudios en los establecimientos oficiales o incorporados (Nacionales, Provinciales o Municipales) para rendir examen en los turnos fijados oficialmente, debiendo presentar constancia certificada del examen rendido y/o suspensión de la mesa otorgada por la autoridad del establecimiento educacional respectivo. Este beneficio será acordado en plazos máximos de hasta siete (7) días laborables, cada vez.

ARTÍCULO 41º: ASISTENCIA A CLASES Y CURSOS PRÁCTICOS.

Los trabajadores tendrán derecho a obtener permiso dentro del horario de trabajo, cuando sea imprescindible su asistencia a clase, cursos prácticos y demás exigencias inherentes a su calidad de estudiantes y no fuera posible adaptar su horario a aquella necesidad.

Deberá acreditar:

- a) Su condición de estudiante en cursos oficiales o incorporados.
- b) La necesidad de asistir al establecimiento educacional en horario de trabajo.

Este beneficio se acordará sin perjuicio de la pertinente reposición horaria. Los permisos los concederá la autoridad de quien dependa el trabajador, dando conocimiento a la Oficina de Personal.

ARTÍCULO 42º: ACTIVIDADES CULTURALES, CIENTÍFICAS Y DEPORTIVAS.

El trabajador podrá solicitar licencia con goce de haberes 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, o para mejorar su preparación técnica o profesional, o para cumplir actividades culturales o deportivas.

La misma podrá ser concedida, pero por un término no mayor de un año, cuando existan probadas razones de interés político en el cometido a cumplir por el trabajador o éste actúe representando al país. En todos los casos se tendrán en cuenta las condiciones, títulos y aptitudes del empleado y se determinarán asimismo sus obligaciones a favor del Estado en el cumplimiento de su misión.

ARTÍCULO 43º: ASUNTOS PARTICULARES.

Fuera de los casos de licencia contemplados expresamente podrán justificarse excepcionalmente, con goce de haberes las inasistencias del personal motivadas por razones atendibles o de fuerza mayor.

El permiso será por igual para el personal (femenino y masculino) y no excederá de hasta dos (2) días por mes, ni de doce (12) días por año calendario. La presente no podrá ser otorgada al inicio ni finalización de cualquier otra licencia.

ARTÍCULO 44º: DADORES VOLUNTARIOS DE SANGRE- ÓRGANOS Y TEJIDOS

Quienes sean dadores voluntarios quedan librados de prestar sus servicios percibiendo sus remuneraciones contra la presentación del certificado correspondiente y de acuerdo con las disposiciones vigentes.

ARTÍCULO 45º: LICENCIA POR SITUACIONES DE VIOLENCIA

Se otorgará esta licencia con percepción íntegra de haberes a todo trabajador o trabajadora que sea víctima de violencia familiar o de género, de acuerdo a las situaciones descriptas por las Leyes N° 2212, 2785, 2786 y sus modificatorias y reglamentaciones de la Provincia del Neuquén.

Para hacer uso de esta licencia, el trabajador o trabajadora deberá acreditar la situación mediante

certificación médica y/o justificación emitida por los servicios de asistencia y atención a las víctimas de violencia y/o una constancia del Poder Judicial que acredite tal situación.

Los certificados y/o constancias mencionadas precedentemente deben expresar la cantidad de días indicados. La documentación deberá ser presentada en un plazo no mayor de setenta y dos (72) horas hábiles ante el Departamento de Recursos Humanos, donde se visará la documentación presentada y se otorgarán los días solicitados.

En caso de resultar necesaria la movilidad de la persona afectada se arbitrarán los medios correspondientes a fin de otorgarle un nuevo lugar de trabajo dentro de RTN, garantizándole la estabilidad laboral.

A los efectos de resguardar la identidad de la persona, los certificados, sumarios, actas policiales y/o judiciales deberán ser recibidos por la dirección del área, en sobre cerrado, quien la derivará a la oficina de recursos humanos correspondiente quedando la misma dentro del legajo personal, bajo resguardo.

CAPITULO 4

LICENCIAS PARA DESEMPEÑAR CARGOS ELECTIVOS O DE REPRESENTACIÓN POLÍTICA O GREMIAL EN EL ORDEN NACIONAL, PROVINCIAL O MUNICIPAL.

CONSIDERACIONES GENERALES.

El personal comprendido en este Convenio Colectivo de Trabajo tiene derecho a las siguientes licencias, no requiriéndose antigüedad en RTN para hacer uso de las mismas.

ARTÍCULO 46º: PARA OCUPAR CARGOS ELECTIVOS O DE REPRESENTACIÓN POLÍTICA O GREMIAL EN EL ORDEN NACIONAL, PROVINCIAL O MUNICIPAL.

Son de aplicación general las normas del EPCAPP y legislación complementaria, con las adecuaciones y disposiciones específicas establecidas en éste Convenio.

a) Para ocupar cargos electivos de representación política.

En caso que trabajadores de RTN hayan sido electos para ocupar cargos electivos o de representación política a nivel nacional, provincial o municipal. En el caso de plantearse una incompatibilidad, tendrá derecho al uso de una licencia sin goce de sueldo por el tiempo que dure su mandato, pudiendo reintegrarse a su cargo dentro de los treinta (30) días siguientes al término de las funciones para las que fue elegido.

En caso que trabajadores de RTN hayan sido electos para ocupar cargos en consejo de administración y/o sindicaturas de cooperativas de servicios públicos, se les podrá conceder licencia extraordinaria sin goce de haberes, desde la asunción al cargo y mientras dure su mandato, pudiendo reintegrarse a su cargo dentro de los treinta (30) días siguientes al término de las funciones para las que fue elegido.

b) Para ocupar cargos electivos o de representación gremial y/o sindical.

El trabajador que fuera designado para desempeñar un cargo de conducción en una entidad gremial reconocida por autoridad competente, tendrá derecho a gozar de licencia desde que la entidad gremial comunique a RTN de su elección y mientras dure su mandato, debiendo reintegrarse a su

puesto al término del mismo.

Si el cargo de conducción gremial para el que fue designado/a no es rentado por la asociación gremial, la licencia será con goce íntegro de haberes, debiendo abonarse su salario tal como si estuviera en cumplimiento efectivo de tareas. En ambos casos, el período de licencia se computará como efectivamente trabajado, a todos los fines.

c) Cargo de conducción gremial rentado.

Cuando fuera designado/a para desempeñar un cargo de ésta naturaleza, retribuido por la entidad gremial o sindical, solo tendrá derecho a usar de licencia sin goce de sueldo mientras dure su mandato, debiendo reintegrarse al servicio dentro de los treinta (30) días siguientes al vencimiento del mismo. El otorgamiento de las licencias a que se refiere el presente apartado, quedará supeditado a las comunicaciones que efectúe el sindicato con personería gremial correspondiente al organismo competente de la Administración Nacional o Provincial.

CAPITULO 5

LICENCIAS SIN GOCE DE HABERES.

CONSIDERACIONES GENERALES.

Para hacer uso de las licencias que se detallan a continuación, el trabajador debe tener una antigüedad mínima de tres (3) años en RTN.

- a) Para realizar actividades culturales, científicas o deportivas.
- b) Por razones particulares.

Si durante el período de licencia se comprobara la desaparición de las causales invocadas, se dejará sin efecto la licencia, debiendo el trabajador reincorporarse a sus tareas en el término de cinco (5) días corridos de ser notificado.

ARTÍCULO 47º: LICENCIAS ESPECIALES SIN GOCE DE HABERES.

a) Para realizar actividades culturales, científicas o deportivas.

El trabajador tendrá derecho al uso de 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 o profesional del trabajador o para cumplir actividades culturales o deportivas.

b) Por asuntos particulares especiales.

En el transcurso de cada decenio el agente podrá usar de licencia, sin remuneración por el término de un año fraccionable en dos (2) períodos. El término de licencia no utilizado en un decenio no puede ser acumulado a los decenios subsiguientes. Para tener derecho a esta licencia en distintos decenios, deberá transcurrir un plazo mínimo de dos (2) años entre la terminación de una y la iniciación de otra. Se podrá conceder licencia sin remuneración, en casos de fuerza mayor o graves asuntos de familia, debidamente comprobados, por términos que no excedan de tres (3) meses.

CAPITULO 6

COMISIONES DE SERVICIO

ARTÍCULO 48º: COMISIONES DE SERVICIO.

A los efectos establecidos en el artículo 47º inc. b) del E.P.C.A.P.P., se denomina “Comisión de Servicios” a la gestión laboral que debe realizar un trabajador de “RTN” en un lugar diferente al de su asiento habitual de funciones.

Cuando esa “Comisión de Servicios” se realice a una distancia superior a los cincuenta (50) kilómetros de su lugar habitual de funciones, “RTN” remunerará esta Comisión en base a las siguientes pautas: Pago de viáticos, por cada día de Comisión de Servicio, al personal afectado, según la normativa establecida por la Administración Central.

“RTN” propiciará todas las acciones a su alcance a fin de procurar la actualización permanente del valor del día de viático. Dicho importe se abonará en un plazo no menor a cuarenta y ocho (48) horas previas al día de salida en Comisión. A tal fin la C.I.A.P. será la encargada de verificar el cumplimiento del régimen.

CAPITULO 7

CONDICIONES Y AMBIENTE DE TRABAJO

ARTÍCULO 49º: SALUD, HIGIENE Y SEGURIDAD.

RTN propenderá al desarrollo y mantenimiento de condiciones y ambiente de trabajo tendientes a la prevención de todo hecho o circunstancia que pueda afectar la salud física y/o mental de los trabajadores.

Por su parte, los trabajadores están obligados a cumplir con las normas y procedimientos de seguridad y con las recomendaciones que se le formulen referentes a las obligaciones de uso, conservación y cuidado del equipo de protección personal, así como de las maquinarias y equipos, las operaciones y los procesos de trabajo. De igual modo, asumen la responsabilidad de cuidar los avisos y carteles que indiquen medidas de Higiene y Seguridad, observando sus prescripciones, y de denunciar todo incumplimiento y/o irregularidad detectada. Los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos postulados en el presente Título y concurrir obligatoriamente a toda capacitación de esta índole sugerida por La Comisión.

ARTÍCULO 50º: PROVISIÓN DE AGUA POTABLE. INSTALACIONES SANITARIAS.

RTN asegurará el suministro de agua potable, apta para el consumo humano, en forma permanente. Asimismo proveerá, en los puntos de concentración del personal, instalaciones sanitarias adecuadas y con ventilación, en cantidad suficiente y en lugares apropiados, con piso y superficie de fácil limpieza.

Será responsabilidad de RTN el mantenimiento de todas las instalaciones en condiciones satisfactorias de higiene y utilización. La limpieza y desinfección se efectuará diariamente, y los horarios en que se lleven a cabo dependerán de la criticidad del sector.

ARTÍCULO 51º: REFRIGERIO.

RTN brindará a los trabajadores un refrigerio en su lugar de trabajo. En caso que éste no pueda ser brindado, el trabajador percibirá una compensación por refrigerio de acuerdo a lo establecido en el Título III.

ARTÍCULO 52º: TRANSPORTE DEL PERSONAL.

Si por razones de servicio imprevistas y/o de emergencia se requiriese de la presencia de un trabajador fuera del horario establecido para éste como Jornada Laboral habitual, RTN deberá proporcionarle un medio de traslado. En el caso de las Comisiones de Servicio, regirá lo establecido en el presente *Título*.

Si por emergentes se requiere de los servicios de un trabajador fuera de su jornada laboral RTN deberá proporcionarle el transporte de ida y vuelta al/del lugar de trabajo, pudiendo para esto recurrir a un vehículo oficial o a empresas de transportes habilitadas para tal fin.

ARTÍCULO 53º: INDUMENTARIA DE TRABAJO.

RTN entregará a su personal los elementos de protección personal y las prendas de vestir, (incluyendo calzado si correspondiere por la función), adecuadas al uso del personal, las que deberán confeccionarse con materiales de buena calidad y de acuerdo a las condiciones climáticas de las distintas zonas, siendo el uso de las mismas de carácter personal y obligatorio.

La provisión de estos elementos se ajustará a los siguientes principios:

- a) La cantidad, tipo, características y condiciones generales de la ropa de trabajo, de vestir, calzado, abrigo y equipo de protección personal a adquirir, se ajustarán a un listado y periodicidad de entrega determinados en base a la necesidad y calidad. Sin perjuicio de la gestión que corresponda al Área de Recursos Humanos deberá intervenir en dicho procedimiento la Comisión de Salud, Seguridad y Ambiente.
- b) La entrega de la ropa se efectuará dos (2) veces al año, una (1) por semestre. La misma se realizará en presencia del/la delegado/a gremial del sector involucrado.
- c) La ropa provista solo podrá llevar como identificación exterior una sigla bordada o estampada en frente solo con iniciales de RTN.
- d) El cuidado y lavado de la ropa estará a cargo de cada trabajador/a.
- e) El personal tendrán la obligación de usar durante la jornada de trabajo la ropa suministrada.
- f) En caso de que antes del vencimiento del plazo de uso, alguna ropa, calzado o elemento de protección se deteriorara, RTN evaluará la reposición por deterioro, debiendo entregar al personal el elemento dañado.
- g) Cuando la entrega que se realice no cubriera las necesidades reales del personal, este podrá reclamar ante el Área de Recursos Humanos, a fin de que se le brinde la cantidad adicional con intervención de la Comisión de Salud, Seguridad y Ambiente.

Todo lo referido a la entrega y distribución de la indumentaria de trabajo y elementos de protección será reglamentado por la CIAP.

CAPITULO 8

SERVICIOS MÉDICOS Y ASISTENCIALES

ARTÍCULO 54º: RED MEDICO – ASISTENCIAL

RTN desarrollará y pondrá en práctica una Red Médico – Asistencial, dentro del Área de Seguridad y salud Ocupacional con el objeto de disponer de la organización necesaria para brindar una adecuada prevención, control y seguimiento de la salud del trabajador en cumplimiento de las normas legales que rigen la materia y de las disposiciones y procedimientos fijados por RTN.

Se asegurará el servicio de Ambulancia/s convenientemente equipadas para el traslado del accidentado a los centros de atención médica. El Servicio podrá ser propio, de la ART, del Sistema de Salud de la Provincia, o en su defecto, contratado a terceros debidamente habilitados.

RTN, o quien este determine proveerá de Botiquines de primeros auxilios en los lugares de trabajo, dotados de los elementos que permitan la atención inmediata en el caso de accidentes. El contenido de los botiquines será determinado por el área de Seguridad y Salud Ocupacional.

ARTÍCULO 55º: DE LAS INCAPACIDADES Y CAPACIDADES DIFERENTES

a) Registro de incapacidades y capacidades diferentes.

RTN llevará un Registro de Incapacidades producidas como consecuencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, que comprenderá a todo el personal afectado, con resguardo de los nombres, con el fin de poseer una base de datos tendiente a permitir la realización de estudios estadísticos a ser consultados cada vez que sea necesario cubrir un puesto de trabajo.

RTN observará las leyes de fondo que regulan la materia, en los casos en que exista la necesidad de cubrir cargos pasibles de ser ocupados por personas discapacitadas, atendiendo sus requerimientos ergonómicos y de capacitación.

b) Reubicaciones por incapacidad física o mental.

La reubicación del personal incapacitado o con capacidades diferentes, se ajustará a los siguientes principios cuando la junta médica así lo determine:

- Los trabajadores comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, que padezcan una enfermedad sobrevenida durante la prestación laboral, tienen derecho a que le sea asignado un nuevo puesto de trabajo, acorde a su nueva situación, siempre que ésta no sea de tal gravedad que lo haga pasible de acogerse al beneficio previsional.
- La reubicación no significará nunca disminución de categoría de base.
- Cuando se deba proceder a la reubicación, se procurará en primer lugar asignar al trabajador funciones dentro del mismo establecimiento o lugar de trabajo. Si allí no existiera esa posibilidad, en el mismo área, y así sucesivamente.
- Toda reubicación por razones de salud deberá tener la conformidad de la Comisión de Seguridad, Salud Ocupacional, Igualdad de Oportunidad y de Trato.
- El trabajador reubicado continuará percibiendo los aumentos salariales que correspondan a su situación de revista de base. Ello sin perjuicio de las indemnizaciones que correspondieran. La incapacidad física o mental no será motivo de cesantía ni de rebaja en la remuneración correspondiente a su situación de revista.
- Si por haber desaparecido la incapacidad que hubiese motivado su inclusión en el Régimen Previsional, la Caja respectiva dejara sin efecto el beneficio, el trabajador tendrá, a su

reincorporación, la misma categoría de base que ostentaba al momento de su retiro, con asignación de tareas de acuerdo a su capacidad laboral restante.

c) Evaluación de Incapacidades/discapacidades. Jubilación por incapacidad.

La evaluación de las incapacidades o discapacidades será realizada por el Organismo competente. En el caso de comprobarse la imposibilidad de que el agente continúe realizando trabajos, se procederá a iniciar los trámites jubilatorios conforme a normas del Instituto de Seguridad Social del Neuquén.

CAPITULO 9 **CAPACITACIÓN**

ARTÍCULO 56º: CONSIDERACIONES GENERALES.

RTN asignará los recursos necesarios para brindar capacitación permanente a los trabajadores, siguiendo las pautas establecidas en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

La Comisión de Condiciones Laborales tendrá las facultades previstas en el Título I, del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

El Plan de Capacitación estará orientado a:

- Contar permanentemente con personal altamente calificado
- Optimizar la calidad del servicio a la población
- Mejorar la eficacia organizativa
- Optimizar la formación para el puesto de trabajo y así posibilitar la movilidad y/o ascensos de los trabajadores
- Mejorar la seguridad y salud en el trabajo.

Por su parte, los trabajadores deberán:

- Asistir a toda instancia de capacitación
- Si se le solicitase, actuar como reproductor de conocimientos adquiridos en instancias de capacitación.

La inasistencia injustificada del trabajador a la capacitación habilita a dejarlo fuera del cronograma anual de Capacitación y/o suspender temporalmente su derecho a ascenso o cambio de agrupamiento.

CAPITULO 10 **RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

ARTÍCULO 57º: RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Es de aplicación lo establecido en el Capítulo VII del EPCAPP, salvo lo referido a retrogradación, que quedará sin efecto.

CAPITULO 11

FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR O TRABAJADORA

ARTÍCULO 58º: FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR O TRABAJADORA

En caso de producirse el Fallecimiento de un trabajador o trabajadora en actividad, la persona que perteneciendo al grupo familiar conviviente, o estando a cargo del trabajador/a, sea designada por este en su declaración jurada anual, podrá de manera excepcional ingresar a RTN siempre y cuando cumpla con las condiciones personales de ingreso con los mismos derechos y beneficios que si hubiera ingresado por concurso. Dicho ingreso será en periodo de prueba en los términos del presente título.

Este beneficio deberá ser notificado por RTN a todas las personas incluidas en la última declaración jurada anual presentada por el personal, dentro de los 60 días de producido el fallecimiento.

El derecho al ingreso excepcional previsto en este artículo, será ejercido por el/la beneficiario/a según el orden de prelación establecido por el/la trabajador/a, dentro del plazo de 90 días, desde la notificación. Cumplido dicho término caducará el derecho de este beneficio.

El ingreso se producirá en el agrupamiento que corresponda según los estudios y la capacitación del beneficiado/a, y en el nivel inicial del mismo.

TITULO III

ESCALAFÓN – REMUNERACIONES

CAPITULO 1

ESCALAFÓN ÚNICO, FUNCIONAL Y MÓVIL.

ARTÍCULO 59º: CATEGORIZACIÓN DEL PERSONAL.

Los trabajadores de RTN comprendidos en este Convenio estarán encuadrados según la función que desempeñan dentro de alguno de los agrupamientos y niveles del Escalafón Único, Funcional y Móvil que se presenta en este Capítulo I.

ARTÍCULO 60º: DEFINICIONES BÁSICAS DEL ESCALAFÓN.

Se establecen las siguientes definiciones básicas referidas al Escalafón Único, Funcional y Móvil, el que tendrá la conformación de una tabla de doble entrada -Agrupamiento y Encuadramiento-, conceptos que se detallan a continuación.

FUNCIÓN: Conjunto de actividades diferentes entre sí, pero similares por el fin que persiguen.

FUNCIONES SUSTANTIVAS: Estas funciones son descriptas como primordiales, vitales u orgánicas, porque dan origen a la razón de ser de la institución.

FUNCIONES ADJETIVAS: Son funciones auxiliares que deben de ser ejecutadas y que sirven de apoyo y suplementan las funciones básicas de la organización. En razón de la actividad de RTN los agrupamientos se establecen en relación a las funciones.

ARTÍCULO 61º: AGRUPAMIENTOS.

Presenta la clasificación por tipo de función. Los Agrupamientos se identifican por sigla y comprenden:

SU - SUSTANTIVO

Comprende las funciones sustantivas de RTN referidas a la realización, producción, puesta al aire y transmisión de contenidos para radio, tv y web.

Formación: Titulo de Nivel Superior de Grado o Pregrado de validez oficial relacionados con la función. En aquellos casos en que no exista al momento de cubrir los cargos carreras de Nivel Superior de Grado y Pregrado, se reconocerá amplia experiencia y probada idoneidad en la función.

DJ - ADJETIVO

Comprende las funciones que asisten a las enunciadas en el agrupamiento precedente.

Formación: Titulo de Nivel Superior de Grado o Pregrado de validez oficial relacionados con la función. En aquellos casos en que no exista al momento de cubrir los cargos, carreras de Nivel Superior de Grado y Pregrado, se reconocerá amplia experiencia y probado idoneidad en la función.

AD - ADMINISTRATIVO

Comprende todas aquellas funciones que se relacionan con la recepción, registro y pases de expedientes y/o documentación, clasificación, administración y control de recursos, manejo de archivo de datos y documentos, circulación de normas y el desarrollo de actividades como: la organización, gestión, ejecución propios de la clasificación de cada nivel tendientes a los objetivos del servicio.

Formación: Titulo Secundario

OP- OPERATIVO

Comprende todas aquellas funciones que se relacionan con los servicios de limpieza, portería, cafetería, vigilancia, conducción de vehículos (chofer.), transporte/acarreo de materiales y/o documentación oficial y otras tareas similares.

También están comprendidas en este agrupamiento todas aquellas actividades de mantenimiento (preventivo y correctivo), que requieren de conocimientos y destreza en el manejo de maquinas y/o herramientas, esfuerzo físico, habilidades manuales o ambas.

ARTÍCULO 62º: ENCUADRAMIENTO - NIVELES.

Cada función dentro de su agrupamiento tiene una carrera cuyo crecimiento está dado por cuatro niveles. Los niveles se clasifican como:

- 1 - Inicial
- 2 - Intermedio.
- 3 - Avanzado.
- 4 - Superior

Las equivalencias salariales se presentan en la Estructura Salarial Básica.

ARTÍCULO 63º: DEFINICIÓN DE NIVELES DENTRO DE CADA AGRUPAMIENTO.

Presenta la clasificación y definición de cada uno de los Niveles dentro de cada Agrupamiento. La formación requerida para cada nivel se encuentra establecida en la definición de cada agrupamiento.

a) AGRUPAMIENTO: SUSTANTIVO (FUNCIONES SUSTANTIVAS) (SU)

NIVEL 1 INICIAL:

Funciones: Comprende las tareas en las cuales los factores determinados para su evaluación están presentes, en su conjunto en un grado mínimo de exigencia, encontrándose en su etapa inicial y requiriendo su desempeño la aplicación de los conocimientos propios de su nivel de formación, donde el cumplimiento de sus funciones se encuentra sujeto a supervisión.

Autonomía: Sin nivel de autonomía en la toma de decisiones.

NIVEL 2 INTERMEDIO:

Funciones: Comprende las tareas en las cuales los factores determinados para su evaluación están presentes, en su conjunto en un grado medio de exigencias, debiendo efectuarse bajo directivas generales e implicando el análisis y control de los procedimientos aplicables.

Autonomía: Mínimo nivel de autonomía en la toma de decisiones.

NIVEL 3 AVANZADO:

Funciones: Comprende las tareas en las cuales los factores determinados para su evaluación están presentes, en su conjunto en un grado elevado de exigencia, requiriendo su desempeño un amplio conocimiento de su profesión e implicando la supervisión de procesos, orientación de su ejecución, control de resultados y aplicación de procedimientos.

Autonomía: Medio nivel de autonomía en la toma de decisiones.

NIVEL 4 SUPERIOR:

Funciones: Reúne las tareas en las cuales los factores determinados para su evaluación están presentes, en su conjunto en un grado máximo de exigencia, requiriendo el más alto nivel de conocimiento de su profesión e implicando la elaboración y desarrollo de los programas, procesos y procedimientos propios de las actividades de RTN.

Autonomía: Alto nivel de autonomía en la toma de decisiones.

b) AGRUPAMIENTO: ADJETIVO (FUNCIONES ADJETIVAS) (DJ)

NIVEL 1 INICIAL:

Funciones: Comprende las tareas en las cuales los requisitos determinados para su evaluación están presentes, en un grado mínima de exigencia, implicando la realización de tareas adjetivas simples del sector, conocimientos básicos de la especialidad y aplicación de normas técnicas elementales y la realización de tareas semi rutinarias que se realizan de acuerdo con la práctica y use conforme con normas y métodos preestablecidos.

Autonomía: Sin nivel de autonomía en la toma de decisiones

NIVEL 2 INTERMEDIO:

Funciones: Comprende las tareas en las cuales los requisitos determinados para su evaluación están presentes, en un grado medio de exigencia, requiriendo su desempeño conocimientos específicos y aplicación de normas técnicas y profesionales.

Autonomía: Mínimo nivel de autonomía en la toma de decisiones.

NIVEL 3 AVANZADO:

Funciones: Comprende las tareas en las cuales los requisitos determinados para su evaluación están presente, en un grado elevado de exigencia, requiriendo su desempeño un alto conocimiento de su especialidad.

Autonomía: Medio nivel de autonomía en la toma de decisiones.

NIVEL 4 SUPERIOR:

Funciones: Comprende las tareas en las cuales los requisitos determinados para su evaluación están presentes, en un grado máximo de exigencia, implicando su desempeño el dominio total de los conocimientos de su especialidad.

Autonomía: Alto nivel de autonomía en la toma de decisiones.

c) AGRUPAMIENTO ADMINISTRATIVO (AD)

NIVEL 1 INICIAL:

Funciones: Comprende las tareas en las cuales los requisitos determinados para su evaluación están presentes en un grado mínimo de exigencias, implicando la realización de tareas simples, de rutina y de apoyo a trabajos de mayor complejidad que se realizan en el sector, sujeto a frecuente control y orientación.

Autonomía: sin nivel de autonomía en la toma de decisiones.

NIVEL 2 INTERMEDIO:

Funciones: Comprende las tareas en las cuales los requisitos determinados para su evaluación están presentes, en un grado medio de exigencias, requiriendo su desempeño conocimientos específicos, criterio formado y cierta iniciativa sujeta a Orientad.

Autonomía: Mínimo nivel de autonomía en la toma de decisiones.

NIVEL 3 AVANZADO:

Funciones: Comprende las tareas en las cuales los requisitos determinados para su evaluación están presentes, en un grado elevado de exigencias, implicando su desempeño el manejo de herramientas y procedimientos administrativos de su sector laboral, tanto en la gestión como en la ejecución.

Autonomía: Medio nivel de autonomía en la toma de decisiones.

NIVEL 4 SUPERIOR:

Funciones: Comprende las tareas en las cuales los requisitos determinados para su evaluación están presentes en un grado máximo de exigencia, Implicando su desempeño la programación, coordinación y supervisión de determinados trabajos y la optimización de los resultados obtenidos

Autonomía: Alto nivel de autonomía en la toma de decisiones

d)AGRUPAMIENTO OPERATIVO (OP)**NIVEL 1. INICIAL:**

Funciones: Comprende las tareas en las cuales los requisitos determinados para su evaluación están presentes en un grado mínimo de exigencias, no requiriendo su desempeño especialización alguna, ejecutando tareas rutinarias de fácil comprensión y sujetas a permanente control y orientación.

Autonomía: Sin nivel de autonomía en la toma de decisiones.

NIVEL 2. INTERMEDIO:

Funciones: Comprende las tareas en las cuales los requisitos determinados para su evaluación están presentes en un grado medio de exigencias, requiriendo su desempeño cierta especialización sujeta a control y orientación. Ejecuta tareas rutinarias más complejas y de mayor responsabilidad.

Autonomía: Mínimo nivel de autonomía en la toma de decisiones.

NIVEL 3. AVANZADO:

Funciones: Comprende las tareas en las cuales los requisitos determinados para su evaluación, están presentes en un grado elevado de exigencias, requiriendo experiencia y adecuada especialización, con sólidos conocimientos afines al puesto. Domina y aplica sus conocimientos en forma permanentes, transmite saberes y posibilita el entrenamiento a los niveles inferiores.

Autonomía: Medio nivel de autonomía en la toma de decisiones.

NIVEL 4. SUPERIOR:

Funciones: Comprende las tareas en las cuales los requisitos determinados para su evaluación están presentes en un mayor grado de exigencias, requiriendo su desempeño a una alta experiencia y especialización con sólidos conocimientos afines al puesto. Domina y aplica sus conocimientos en forma permanente, transmite saberes y posibilita el entrenamiento a los niveles inferiores.

Autonomía: Alto nivel de autonomía en la toma de decisiones de sus tareas.

ARTÍCULO 64°: GRILLA DEL ESCALAFÓN.

Es la representación gráfica del presente escalafón único, funcional y móvil mediante una tabla de doble entrada de grupo ocupacional y Nivel, en la que se identifican los distintos puestos de trabajo con sus respectivas denominaciones; en la cual deberá encasillarse al personal de planta permanente y en período de prueba.

GRILLA	AGRUPAMIENTOS			
NIVEL	SU	DJ	AD	OP
4	Superior	Superior	Superior	Superior
3	Avanzado	Avanzado	Avanzado	Avanzado
2	Intermedio	Intermedio	Intermedio	Intermedio
1	Inicial	Inicial	Inicial	Inicial

Escalafón Único, Funcional y Móvil.

ARTÍCULO 65°: CAMBIO DE NIVEL. ASCENSO VERTICAL. CAMBIO DE AGRUPAMIENTO. CRECIMIENTO HORIZONTAL.

CONSIDERACIONES GENERALES.

Los conceptos de la presente Cláusula están referidos exclusivamente al ámbito del Escalafón Único, Funcional y Móvil.

ARTÍCULO 66°: RÉGIMEN DE ASCENSO:

En lo relativo a procedimientos y aspectos reglamentarios, se aplicará:

- a) **ASENSO VERTICAL DENTRO DE UN MISMO AGRUPAMIENTO:** el personal tiene derecho a concursar los puestos de trabajo siguiendo el orden ascendente de los niveles de agrupamiento en que se encontrara. A los efectos del cambio de nivel, serán requisitos básicos:
 - Que la última evaluación de desempeño del trabajador sea igual o superior a 70/100 puntos en general.
 - Que esté sujeto a concurso.
 - Que el postulante haya realizado la capacitación correspondiente con antelación a la fecha de concurso.
 - La existencia de la vacante.

- b) **CAMBIO DE AGRUPAMIENTO:** Será cuando en otro agrupamiento distinto al de su encuadramiento, exista vacante y la autoridad competente resuelva cubrirla o se creen nuevos puestos de trabajo y se reúnan los requisitos exigidos en el inciso anterior.

CAPITULO 2
ESTRUCTURA SALARIAL BÁSICA.

ARTÍCULO 67°: ESTRUCTURA SALARIAL BÁSICA.

El personal comprendido en este Convenio Colectivo de Trabajo percibirá una remuneración básica conforme a su Agrupamiento y encuadramiento dentro del Escalafón Único Funcional y Móvil. La escala salarial básica a cada agrupamiento-nivel, como así también los coeficientes entre niveles para cálculo de los salarios que se detallan a continuación.

ARTÍCULO 68°: GRILLA SALARIAL

CATEGORÍAS ESCALAFONARIAS							
AGRUPAMIENTO	NIVEL						
SU	SU4	SU3	SU2	SU1			
DJ		DJ4	DJ3	DJ2	DJ1		
AD			AD4	AD3	AD2	AD1	
OP				OP4	OP3	OP2	OP1
ESCALA	3.01	2.67	2.34	2.00	1.67	1.33	1

La remuneración básica mensual de la Grilla salarial básica se incrementa con las Bonificaciones y Adicionales que en cada caso corresponda al trabajador, conforme a lo establecido en el presente Título.

CAPITULO 3
BONIFICACIONES Y ADICIONALES

CONSIDERACIONES GENERALES

Las Bonificaciones y Adicionales que se detallan en este Capítulo serán percibidas por todo el personal incluido en este Convenio, con las excepciones que se establecen en este Título.

ARTÍCULO 69°: BONIFICACIONES REMUNERATIVAS

Se incluyen en esta Cláusula todas las remuneraciones suplementarias al Salario Básico que reúnen el carácter de remunerativas y que integran la base para el cálculo de:

- a) Zona Desfavorable (e inhóspita)
- b) Sueldo Anual Complementario
- c) Aportes y Contribuciones previsionales y asistenciales.

ARTÍCULO 70°: HORAS SUPLEMENTARIAS

Serán abonadas por "RTN" a todo el personal convencionado, excepto los cargos de Conducción, de acuerdo al siguiente criterio:

- a) La retribución por hora de servicio extraordinario se calculará en base al cociente que resulte de dividir la remuneración regular, total y permanente mensual del agente, sin tener en cuenta adicionales que estén referidos a extensión del horario normal de labor, por veinte (20) días y por el número de horas que tenga asignada la jornada normal de labor.
- b) La retribución por hora establecida en el inciso anterior, se bonificará con los porcentajes que en cada caso se indica, cuando la tarea extraordinaria se realice:
 - b.1) Entre las 22:00 y 6:00 horas: Cien por ciento (100%).
 - b.2) En domingos o feriados nacionales y sábados después de las 13:00 horas: Cien por ciento (100%), salvo en los casos de actividades que se desarrollen exclusivamente en tales días.
 - b.3) En días sábados hasta las 13:00 horas y no laborables: Cincuenta por ciento (50%), salvo en los casos de actividades que se desarrollan exclusivamente en tales días.

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

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

Deberán estar fundadas por el requirente, autorizados por el jefe inmediato superior y la máxima autoridad de "RTN", consignando el período que abarcarán tales servicios y formalizadas a través del correspondiente decreto del Poder Ejecutivo.

A los fines previstos en este artículo, considérese horario normal de labor el establecido por autoridades competentes para cada jurisdicción de acuerdo con las disposiciones que rigen en la materia.

Se considera salario habitual mensual a la remuneración regular, total y permanente mensual, conformada por el Salario básico más las Bonificaciones Remunerativas, excluida las referidas a extensión de horario normal de labor.

ARTÍCULO 71º: GUARDIAS PASIVAS

Percibirán esta bonificación el personal afectado a cubrir guardias pasivas, fuera del horario normal de trabajo, la que consistirá en el dos por ciento (2%) de la categoría operativo 1 (OP1) por día de guardia, fijándose como tope máximo diez guardias (10) pasivas por mes. Quedan excluidos de esta bonificación el personal que cumple cargos de conducción.

ARTÍCULO 72º: SEMANA NO CALENDARIA

Los trabajadores que presten servicios bajo el régimen de semana no calendaria, percibirán una compensación mensual del 20% por ciento del Básico de la Categoría SU2.

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

Quedan excluidos de esta bonificación los agentes que cumplen cargos de conducción.

ARTÍCULO 73º: BONIFICACIÓN POR TAREA RIESGOSA

Los trabajadores sometidos a trabajos en ambientes de riesgo, tales como los que cumplen tareas a definir por el organismo "RTN", percibirán un plus por tarea riesgosa equivalente al diez por ciento (10%) del básico de la categoría OP1.

ARTÍCULO 74º: BONIFICACIÓN POR TRABAJO EN EXTERIORES

Percibirá esta bonificación el personal afectado a realizar trabajo en exteriores a mas de 100km, la que consistirá en el quince por ciento (15%) de la categoría OP1 por jornada de trabajo en exteriores, fijándose como tope máximo diez jornadas (10) por mes. Quedan excluidos de esta bonificación los agentes que cumplen cargos de conducción.

Se entenderá como tarea en exteriores aquella labor que se realice fuera del lugar habitual de trabajo, que exceda el radio de 100Km del establecimiento. Se entiende por lugar habitual de trabajo el previsto en el Título II del presente convenio. Solo podrá ser realizada por el personal que en la designación de sus tareas específicas este habilitado para desempeñarse en exteriores. Se entiende encuadradas en este concepto todas las actividades de relevancia en transmisiones en vivo, producciones audiovisuales (documentales y coberturas de eventos socioculturales y deportivas). Las funciones estipuladas para realizaciones en exterior son: productor/a, realizador/a, chofer y locutor/a.

ARTÍCULO 75º: ANTIGÜEDAD

La Bonificación por antigüedad se determinará y se abonará conforme al dos coma doce por ciento (2,12%) del básico de la categoría OP1 mas el seis por mil (6/1000) de la categoría que revista el trabajador. Todo esto por la cantidad de años de servicio.

Se reconocerán para el cálculo de la cantidad de años de antigüedad, de aquellos trabajadores que acrediten años ocupando una función en la administración pública, nacional, provincial y/o municipal.

ARTÍCULO 76º: TÍTULO

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

- a) Título de post-grado aprobado con más de un año de duración, el treinta y cinco por ciento (35%), del Salario Básico de su categoría.
- b) Título Universitario (de grado) que demande cinco (5) o más años de estudio de tercer nivel: el treinta por ciento (30%), del salario básico de su categoría.-
- c) Título Universitario (de grado) que demande más de tres (3) y menos de cinco (5) años de estudio de tercer nivel: el veinticinco por ciento (25%), del Salario Básico de su categoría.-
- d) Título de Pre-grado, Tecnicatura y/o estudio superior de validez oficial que demande tres (3) años, el veinte por ciento (20%), del Salario Básico de su categoría.-
- e) Título de nivel Técnico-secundario: el dieciocho por ciento (18%), del Salario Básico de su categoría.-
- f) Título Secundario, excluido Título Técnico: el quince por ciento (15%), del Salario Básico de su categoría.-
- g) Títulos secundarios correspondientes al ciclo básico y títulos o certificados de capacitación con

planes de estudios no inferiores a tres (3) años, diez por ciento (10%) del salario de su categoría.

- h) Certificados de estudio post-primarios extendidos por organismos gubernamentales, privados supervisados oficialmente, o internacionales con duración no inferior a tres meses y/o doscientas horas (200), siete con cincuenta centésimos por ciento (7.50%) del salario de su categoría.

En todos los casos, se entiende como categoría la que le corresponda al trabajador de acuerdo a su encuadramiento en la estructura salarial básica definida en el Capítulo 2 de este Título.-

En caso de poseer dos o más títulos, se abona el de mayor jerarquía.

ARTÍCULO 77º: REMUNERACIÓN POR JORNADA LABORAL DE HORARIO REDUCIDO

Los trabajadores podrán optar por la modalidad de la jornada de horario reducido mediante una solicitud que presentarán ante el superior inmediato, quién la elevará a la autoridad máxima de "RTN" a los efectos del dictado de la correspondiente norma legal.

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

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

ARTÍCULO 78º: ZONA DESFAVORABLE Y/O INHÓSPITA

ZONA DESFAVORABLE

Será de aplicación lo establecido por el Gobierno Provincial para todo el personal de la Administración Pública Provincial.

ADICIONAL ZONA GEOGRÁFICA (INHÓSPITA)

Será de aplicación lo establecido por el Gobierno Provincial para todo el personal de la Administración Pública Provincial.

PAGO USO DE LICENCIA ANUAL ORDINARIA.

Los trabajadores percibirán una retribución anual por vacaciones, atendiendo a los siguientes términos:

- a) El pago correspondiente a la retribución por vacaciones será realizada conjuntamente con la liquidación de Haberes correspondiente al mes anterior al que se usufructúa la licencia, (siempre que el trabajador hubiera notificado con antelación suficiente) se abonarán los días de Licencia Anual Ordinaria.
- b) El procedimiento de liquidación es el que a continuación se establece:

- 1) Se considerarán la totalidad de los concepto habituales o fijos remunerativos que perciba el trabajador excluidos zona desfavorable y zona inhospita. La suma de los mismos se dividirá por veinte (20). Multiplicado por los días de licencia que usufructúe el trabajador.
- 2) Los conceptos variables o extraordinarios remunerativos se calcularán de acuerdo al promedio de los últimos seis (6) meses anteriores al comienzo de las vacaciones.
- 3) Al monto determinado por la retribución por vacaciones se adicionará las bonificaciones por zona desfavorable y zona inhóspita en caso de corresponder.

ARTÍCULO 79º: ADICIONALES NO REMUNERATIVOS.

Se incluyen en esta Cláusula todos los adicionales suplementarios a las remuneraciones que no integran la base para el cálculo de:

- a) Zona Desfavorable (e inhóspita)
- b) Sueldo Anual Complementario
- c) Aportes y Contribuciones previsionales y asistenciales

ARTÍCULO 80º: ASIGNACIONES FAMILIARES.

Serán de aplicación las leyes Provinciales que regulan la materia.

ARTÍCULO 81º: COMPENSACIÓN POR REFRIGERIO.

- a) RTN garantizará el refrigerio diario en los sectores de trabajo para lo cual preverá el personal para hacer cumplir tal servicio.
- b) RTN será el encargado de la instalación y provisión de máquinas expendedoras en los distintos sectores de trabajo en los cuales no se pueda cumplir el inciso a).
- c) RTN abonará a los trabajadores que no se les provea de refrigerio en su lugar de trabajo, en compensación mensual por tal concepto, el quince por ciento (15%) del básico de la categoría OP1.

ARTÍCULO 82º: SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO.

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

ARTÍCULO 83º: APORTES Y CONTRIBUCIONES.

Los aportes y contribuciones patronales y personales sobre las remuneraciones de los trabajadores incluidos en este Convenio, destinados al Sistema Previsional y al Sistema Asistencial, se efectuarán al Instituto de Seguridad Social del Neuquén (I.S.S.N.). A tales efectos, será de aplicación lo establecido por el Gobierno Provincial para todo el personal de la Administración Pública Provincial.

ARTÍCULO 84º: COMPENSACIÓN ESPECIAL POR JUBILACIÓN.

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

- 1) Si la antigüedad efectiva en RTN fuera menor de veinte (20) años y mayor de diez (10) años, la compensación será equivalente a dos (2) remuneraciones mensuales.
- 2) Si la antigüedad efectiva en RTN fuera igual o mayor a veinte (20) años, y menor de treinta (30) años, la compensación será equivalente a tres (3) remuneraciones mensuales.
- 3) Si la antigüedad efectiva en RTN fuera mayor de treinta (30), la compensación será equivalente a cuatro (4) remuneraciones mensuales.
- 4) La base para el cálculo de esta compensación será el promedio mensual de la remuneración bruta correspondiente a los tres meses anteriores a la fecha establecida para la desvinculación laboral del trabajador (Excluidos los adicionales no remunerativos), a fin de acogerse a dicha Jubilación Ordinaria.

ARTÍCULO 85°: PAGO DE VACACIONES NO GOZADAS.

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

ARTÍCULO 86°: BONIFICACIÓN RTN.

Se establece para todo el personal bajo Convenio que preste servicios en RTN, una bonificación remunerativa y bonificable por zona consistente en un porcentaje de la categoría tope de cada agrupamiento.

Se establece para ésta bonificación lo siguiente:

Agrupamiento Sustantivo: 70% del básico de la categoría SU4

Agrupamiento Adjetivo: 65% del básico de la categoría DJ4

Agrupamiento Administrativo: 60% del básico de la categoría AD4

Agrupamiento Operativo: 60% del básico de la categoría OP4

ARTÍCULO 87°: CRECIMIENTO HORIZONTAL

CRECIMIENTO HORIZONTAL: Se considera Crecimiento Horizontal a la evolución en la compensación salarial del trabajador, por su desempeño en un mismo nivel, conforme a las siguientes disposiciones:

- 1) Se mide por Tramos períodos de dos años y cada Tramo representa el 4 por ciento (4 %) del Salario Básico que le corresponda al trabajador de acuerdo a su encuadramiento en la Estructura Salarial Básica.
- 2) El porcentaje alcanzado por cada trabajador, en cada tramo, es acumulativo, y de reconocimiento en los cambios de Agrupamiento y/o Ascensos.
- 3) Ninguna medida interna o externa podrá modificar lo establecido en los incisos 1 y 2, respectivamente.

CAPITULO 4 **CARGOS DE CONDUCCION**

ARTÍCULO 88°: RÉGIMEN APLICABLE.

Es de aplicación el “Régimen de Concursos” (elaborado conforme a las pautas contenidas en el Anexo I del presente Convenio) establecido por “RTN” y las disposiciones del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

ARTÍCULO 89°: DEFINICIÓN.

A los efectos de este Convenio, se consideran Cargos de Conducción:

a) DIRECCIÓN

Mínimo de dos jefaturas de departamento efectivas a cargo 0 un departamento y/o 5 trabajadores efectivos a cargo.

b) JEFATURA DE DEPARTAMENTO

Mínimo de tres trabajadores efectivos a cargo, directos, en su sector.

c) JEFATURA DE DIVISIÓN

Mínimo de dos trabajadores efectivos a cargo directo, en su sector.

El trabajador que acceda a un puesto de conducción, de acuerdo a lo establecido en el “Régimen de Concursos”, permanecerá en el mismo durante un período de dos (2) años, sujeto a evaluaciones de desempeño anuales. En caso de que una de las Evaluaciones de Desempeño resultara desfavorable, se notificará de su resultado, al trabajador; “RTN” podrá llamar a concurso para cubrir el cargo de conducción, si previamente no existiera un reclamo por parte del trabajador.

ARTÍCULO 90°: RESPONSABILIDADES Y DERECHOS.

Ocupar un Cargo de Conducción implica en forma específica, asumir el rol y las responsabilidades jerárquico - funcionales que le asigne “RTN” y brindar a la tarea una dedicación especializada y disponibilidad horaria, desarrollando su jornada laboral con una duración mínima de ocho (8) horas diarias, la cual podrá prolongarse a días no laborables a fin de cumplir los compromisos asumidos por “RTN” en las funciones que le competen.

ARTÍCULO 91°: BONIFICACIONES Y ADICIONALES.

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

- a) No tendrá derecho ni percibirá Horas Suplementarias, ni las bonificaciones por Semana No Calendaria.
- b) Tendrá derecho y percibirá una Bonificación Remunerativa por “Responsabilidad por Cargo de Conducción”, que incluye dedicación especializada y disponibilidad horaria, conforme a la escala que se presenta en la Cláusula 4.5 (Encuadramiento)
- c) Tendrá derecho y percibirá el resto de las Bonificaciones remunerativas establecidas.

ARTÍCULO 92º: GRILLA SALARIAL PARA CARGOS DE CONDUCCIÓN

CARGO	BONIFICACIÓN
Dirección	60 % del haber básico del SU4
Jefe de Departamento	40 % del haber básico del SU4
Jefe de División	30 % del haber básico del SU4

ARTÍCULO 93º: SUBROGANCIAS. VACANTES.

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

- 1) Si la ausencia no supera los treinta (30) días corridos, "RTN", designará un reemplazante transitorio, el que no tendrá derecho a incremento en sus remuneraciones, ni derecho a la estabilidad en la función.
- 2) Si la ausencia, por razones de fuerza mayor, se ubicara en un plazo superior a los treinta y un (31) días corridos, "RTN" designará a la persona que subrogue ese cargo durante la ausencia, la que tendrá derecho a percibir la remuneración del Cargo que subroga a partir del día número treinta y uno de la subrogancia.
- 3) El miembro del personal que desempeñe transitoriamente la subrogancia deberá ser definido por orden de mérito, dando prioridad al que haya obtenido la calificación superior inmediata por dicho cargo.

TITULO IV

DISPOSICIONES ESPECIALES Y TRANSITORIAS

CAPITULO 1

DISPOSICIONES ESPECIALES

ARTÍCULO 94°: PERSONAL DE "RTN" EN CARGOS EXCLUIDOS DEL C.C.T.

Los trabajadores pertenecientes a la planta de "RTN" que ocupen alguno de los cargos excluidos de este Convenio, fuera de la misma, durante el período de su gestión no estarán alcanzados por las Disposiciones del presente, excepto en lo previsto en el párrafo siguiente:

En ese lapso, igualmente mantendrán el derecho a la estabilidad caracterizada en el Título II, y el derecho a las Licencias establecidas en el mismo.

El personal que con retención de su cargo fuera nombrado para desempeñar funciones excluidas del ámbito de aplicación de este CCT, percibirá la remuneración mayor de ambas asignaciones y al término de su función, se reintegrará al cargo de origen, registrándose en su legajo la mención correspondiente

A los efectos del pago de la Bonificación por Antigüedad una vez que el trabajador finalice su gestión en los Cargos excluidos de este C.C.T. y regrese a "RTN", se le acumularán los porcentajes correspondientes a los años afectados a esa gestión.

ARTÍCULO 95°: DERECHOS GREMIALES

En el marco de la Ley Nacional N° 23.551, sus modificaciones y normas concordantes, "RTN" reconoce los siguientes derechos gremiales:

A) CUOTA SINDICAL

"RTN" descontará mensualmente la cuota sindical correspondiente a los trabajadores afiliados que le indiquen las autoridades de "el Sindicato", y depositará los importes totales recaudados para cada uno de ellos en la cuenta de los mismos.

B) PUBLICIDAD GREMIAL

"RTN" facilitará al Gremio la difusión y publicidad de la información generada por el mismo. A tal efecto colocará en espacios visibles de circulación del personal, vitrinas de uso exclusivo de "El Sindicato".

La utilización de las vitrinas se ajustará a los aspectos formales que convengan entre el Área de Recursos Humanos y representantes gremiales. En mérito de conservar el orden, la limpieza y la imagen de "RTN", se acuerda que no se utilizarán otros espacios para publicidad gremial dentro y en el perímetro exterior de la misma.

“Los Sindicatos” podrán distribuir información en el ámbito laboral respetando en todos los casos lo convenido en los párrafos anteriores, contando además con una cuenta de correo electrónico propia, así como un espacio en la Intranet de “RTN”.

Dichas publicaciones, deberán respetar, en todo momento, las normas de convivencia, sin términos ofensivos.

C) LICENCIA GREMIAL

Los trabajadores de “RTN” que ocupen cargos electivos o de representación gremial en el “Sindicato”, gozarán de licencia gremial conforme a lo estipulado en Título II de este Convenio. “El Sindicato” comunicará a “RTN” la fecha de comienzo y finalización del mandato o designación, así como la voluntad de hacer uso del beneficio antes mencionado. Durante el uso de licencia gremial el trabajador mantendrá el derecho a la estabilidad caracterizada en el Título II.

D) RECONOCIMIENTO DE DELEGADOS GREMIALES - PERMISOS GREMIALES.

El número mínimo de trabajadores que representaren, en carácter de delegados gremiales, a “El Sindicato”, se regirá por lo establecido en la Ley Nacional N° 23551 (ASOCIACIONES SINDICALES DE TRABAJADORES) en general y el Art. 45 en particular.

“RTN” otorgará a cada uno de ellos un crédito mensual en horas, no acumulativos en meses subsiguientes, para el ejercicio de sus funciones gremiales dentro y fuera del establecimiento. La cantidad de horas de este crédito será la vigente en el ámbito de la Administración Pública de la Provincia del Neuquén.

“El Sindicato” deberán presentar el pedido por escrito veinticuatro (24) horas antes, como mínimo. El permiso gremial es extensivo al Delegado suplente en el caso que el titular no pudiera asistir, pero en ningún caso se sumarán ambas en una sola oportunidad. Durante ese lapso serán exceptuados de prestar servicios. El tiempo utilizado en exceso del crédito acordado, no será reconocido por “RTN”.

“RTN” otorgará a cada uno de los delegados, un crédito mensual de 40 horas, no acumulativo en meses subsiguientes, para el ejercicio de sus funciones gremiales dentro y fuera del establecimiento.

E) TRABAJADORES DESIGNADOS EN COMISIONES PREVISTAS EN EL C.C.T. PERMISOS

“RTN” instrumentará permisos especiales a favor de los trabajadores que fueran designados como miembros de las Comisiones establecidas en el Convenio Colectivo de Trabajo a fin de garantizar el cumplimiento efectivo de las tareas encomendadas, conforme se reglamente oportunamente.

F) ESPACIO FÍSICO PARA ASAMBLEAS

“RTN” facilitara un espacio físico que será utilizado previa notificación, para asambleas con el personal.

ARTÍCULO 96°: DERECHO USO DE CONVENIO

“RTN” retendrá en concepto de Derecho de Uso de Convenio el dos coma dos por ciento (2,2%) de la remuneración total bruta de cada uno de los trabajadores comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo. La suma total resultante se repartirá entre los sindicatos signatarios del presente Convenio Colectivo de Trabajo, en forma proporcional a la cantidad de trabajadores afiliados a cada uno de ellos.

La presente contribución regirá a partir de la primera liquidación de los salarios establecidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo. Los pagos de cada mes deberán abonarse hasta el día quince (15) del mes siguiente.

Quedan exceptuados de esta retención en concepto de Uso de Convenio aquellos trabajadores afiliados a algunos de “El Sindicato” signatarios del presente convenio colectivo de trabajo.

ARTÍCULO 97°: GARANTÍA DE SERVICIOS MÍNIMOS

Las partes acuerdan que bajo ninguna circunstancia se interrumpirán las señales de radio y televisión del Neuquén, garantizando los puestos mínimos para tal fin. En el marco de un servicio comunicacional plural, democrático y sustancial, se prioriza la información como bien público.

LEY 26522 Apartado 9 “Los medios de comunicación en todas sus modalidades y regímenes de propiedad tienen también un cometido indispensable como actores en el desarrollo de la sociedad de la información y se considera que son un importante contribuyente a la libertad de expresión y la pluralidad de la información”.

Las partes efectuarán la reglamentación con los servicios mínimos obligatorios para mantener el servicio.

CAPITULO 2

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Son todas aquellas disposiciones que hacen a la efectiva implementación del presente Convenio Colectivo de Trabajo. Quedan comprendidas las tareas de las comisiones y todas las acciones conducentes a tal fin.

ARTÍCULO 98°: RÉGIMEN DE ASCENSOS Y PROMOCIONES ESCALAFONARIAS

CONSIDERACIONES GENERALES

La implementación y gestión del Régimen (R.A.P.E.) estará a cargo de “RTN” y para los ascensos tomará como base lo ya normado por el Régimen de Concursos para el Personal de la misma y el Procedimiento para la selección interna del personal de esta y cuyas pautas figuran como Anexo.

ARTÍCULO 99°: Procedimiento para las Evaluaciones de Desempeño

- Las Evaluaciones de Desempeño se realizarán anualmente.
- Se deberá medir el Desempeño de cada trabajador en función de la valoración ponderada de distintos atributos, siendo cien (100) el universo total máximo del puntaje individual.

- Se deberán incorporar las pautas establecidas en Título III.
- Si no existiera o no estuviera vigente la Evaluación de Desempeño del trabajador, será de aplicación lo establecido en el Título III. Para el caso de Ascensos o Cambios de Agrupamiento, lo indicado en dicho Título.

ARTÍCULO 100°: Pautas para las Evaluaciones de Desempeño

Las Evaluaciones de Desempeño serán elementos valorativos para los ascensos verticales, cambios de agrupamiento y las promociones horizontales.

En la definición de estas Evaluaciones, deberán utilizarse indicadores generales con el mayor grado de objetividad posible, a cuyo fin y como marco general de aplicación, deberá procurarse:

- Que se disponga de registro fundado de cada elemento utilizado para la evaluación del trabajador.
- Que las evaluaciones teóricas o prácticas (cuando las hubiere) sean realizadas por personal de igual o superior incumbencia que el evaluado.
- Que se considere objetivamente el desempeño del trabajador evaluado, en el o los puestos de trabajo por los que hubiera pasado.
- Que se evalúe la real disponibilidad por parte del trabajador para asumir plenamente y sin ambigüedades ni limitaciones las responsabilidades del nuevo nivel.
- Que se realice una adecuada consideración de la capacidad de coordinación, relación interpersonal, comunicación, solvencia e idoneidad propias de cada nivel del escalafón profesional.

CLÁUSULA TRANSITORIA

ARTÍCULO 101°:

Se establece como básico de referencia de la categoría OP1 la suma de pesos cinco mil seiscientos dos con treinta y cuatro (\$5.602,34.-) y la escala en base a la relación prevista en el Art. 68 del presente convenio colectivo de trabajo. Los básicos del presente Convenio Colectivo de Trabajo quedan sujetos a la actualización correspondiente de acuerdo a lo establecidos en los acuerdos arribados en la mesa salarial.

ARTÍCULO 102°: INTEGRACIÓN DE LA COMISIÓN CONCILIADORA (LEY Nº 1974, ART. 16º)

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 16º de la Ley Provincial Nº 1974 y a los efectos de la integración de la Comisión Conciliadora en Conflictos Laborales, las Partes se comprometen a designar y notificar fehacientemente a la Subsecretaría de Trabajo sus respectivos Miembros Titulares y Suplentes en un plazo de quince (15) días corridos contados a partir de la firma del presente.

Los designados tendrán mandato a partir de la homologación del presente Convenio y hasta tanto se decidan sus reemplazos. En estos casos, deberá comunicarse fehacientemente a la Subsecretaría de Trabajo y a la otra Parte mediante nota suscripta por "RTN" ó el "Secretario General del Sindicato" según corresponda.

ARTÍCULO 103º: DISPOSICIONES FORMALES

Dejar sin efecto cualquier disposición que se oponga al presente C.C.T., así como las bonificaciones y/o adicionales no contemplados expresamente.

ARTÍCULO 104º: CONSTITUCIÓN DE DOMICILIO

“RTN” en calle Santa Cruz 679, la Asociación de Empleados del Estado (A.T.E.) en calle Irigoyen N° 554, todos de la Ciudad de Neuquén.

ARTÍCULO 105º: COMPETENCIA JUDICIAL

Las partes se someten por cualquier controversia que surja en la interpretación o aplicación del presente C.C.T. a la jurisdicción de los Juzgados Laborales de Primera Instancia de la Ciudad de Neuquén, renunciando expresamente a cualquier otra jurisdicción o competencia que pudiera corresponder en función de la materia o las personas.

Cantidad de ejemplares: Tres (3), uno (1) para los Representantes del Organismo, uno (1) para la Asociación de Empleados del Estado (A.T.E.) y uno (1) para la Subsecretaría de Trabajo.

ANEXO

REGIMEN DE ASCENSOS Y PROMOCIONES ESCALAFONARIAS

CAPÍTULO 1

ENCUADRE NORMATIVO - OBJETIVOS DEL REGIMEN

ARTÍCULO 106º. La norma resultará de aplicación para "RTN" en los términos emanados de los Artículos 7º,8º,11º y 18º del EPCAPP (Estatuto del personal civil de la Administración pública Provincial) referido a la obligatoriedad de los concursos para cargos de conducción y al ingreso a la Administración Pública Provincial.

ARTÍCULO 107º. Son objetivos del régimen de concursos para el personal de "RTN":

- a) Proveer un procedimiento que cumpla con lo establecido legalmente y supere deficiencias en materia de norma de administración de recursos humanos.
- b) Asegurar la cobertura de los cargos vacantes y/o concurso, garantizando la mayor objetividad en la selección final, el mejor resultado conforme al interés particular de "RTN", adecuada preselección e igualdad de oportunidades para los postulantes, transparencia y publicidad en todo el desarrollo del concurso.
- c) Establecer que todo el personal ingresante, para tareas permanentes, cuente con iguales garantías que las establecidas en el punto anterior.
- d) Actuar como mecanismo de legitimación del personal de conducción con la satisfacción y reconocimiento de los postulantes no favorecidos.
- e) Propiciar un marco objetivo para el trazado de la carrera laboral, contemplando el adecuado equilibrio entre las reales necesidades de "RTN" y las aspiraciones del personal.
- f) Promover el espíritu de superación y capacitación del personal.

CAPÍTULO 2

CARGOS CONCURSABLES

ARTÍCULO 108º.- El presente régimen es de aplicación para todos los niveles de cada agrupamiento y Cargo de Conducción establecidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo (C.C.T.).

Así mismo, quedan sujetos a este régimen todas las nuevas incorporaciones de personal en tareas de planta permanente y/o en período de prueba.

ARTÍCULO 109º.- Los cargos de conducción a concursar deben estar creados en el organigrama vigente, con la partida presupuestaria disponible y para el resto de los cargos tienen que estar previstos en la Planta Funcional.

CAPÍTULO 3

ACTORES INTERVINIENTES MISIONES Y FUNCIONES

ARTÍCULO 110º.- En materia de concurso para el personal son decisiones indelegables de la C.I.A.P.

- a) Aprobar y modificar el siguiente régimen.
- b) Aprobar el llamado a concurso.
- c) Designar la Comisión de Condiciones Laborales o reemplazarla total o parcialmente en el marco de lo previsto en el Art. 21º inciso b), recibir su informe y decidir la finalización de su mandato.
- d) Aprobar la tabla o matriz de ponderación de atributo de cada concurso (Art. 18º).
- e) Aprobar o desaprobar lo actuado en los concursos.

ARTÍCULO 111º.- La Coordinación de RTN, o el área que se designe, es la responsable de administrar y aplicar el régimen de concurso en forma ágil, eficaz, eficiente y transparente.

ARTÍCULO 112º.- La Comisión de Condiciones Laborales a la que hace referencia el Art. 5º c) estará integrado por seis (6) miembros titulares, tres (3) por "RTN" y tres (3) por el "Gremio", y sus correspondientes suplentes.

ARTÍCULO 113º.- Los miembros de la Comisión de Condiciones Laborales con formato organizacional Ad Hoc, no deberán tener intereses ni relación particular con el concurso, y grado de parentesco con los postulantes. Si se presentan algunas de esta circunstancia en cualquiera de los estadios del concurso, el afectado deberá declararlo y excusarse de integrar el comité. La CIAP procederá a reemplazarlo por otro miembro de similar extracción.

Las decisiones del comité se adoptaran por consenso. Agotada la búsqueda del mismo sin éxito, se resolverá por mayoría de votos.

Para las evaluaciones cada miembro del comité efectuará una ponderación propia de los elementos de juicio, conforme a la tabla o matriz aprobada, la ponderación definitiva de cada elemento resultará del promedio de las individualidades. Para producir una mejor evaluación, los miembros del comité podrán requerir la asistencia de expertos en materias específicas, cuando así se justifique.

ARTÍCULO 114º.- Son funciones de la Comisión de Condiciones Laborales son:

- a) verificar el cumplimiento de las condiciones y requerimientos del concurso.
- b) Supervisar que todos los procesos del concurso sean administrados eficaz y transparentemente.
- c) Arbitrar y resolver las observaciones o impugnaciones presentadas.
- d) Publicar y comunicar las solicitudes aceptadas y las desestimadas, fundamentando esta última decisión.
- e) Analizar y evaluar los atributos de cada participante para lograr una calificación conjunta que permita la selección final.

- f) Aplicar la matriz de evaluación exponiendo en orden decreciente de mérito la ubicación lograda por cada postulante.
- g) Realizar el informe final por todo lo actuado a la C.I.A.P., fundamentado y avalado por el proceso documentado que legitime la decisión a adoptar.
- h) Publicar y realizar la debida comunicación a los postulantes, en su totalidad, de las decisiones adoptadas en el marco del concurso.
- i) Disponer los recursos humanos y técnicos necesarios para el cumplimiento del concurso, de acuerdo a las bases del mismo.

CAPÍTULO 4 NECESIDADES DEL RECURSO HUMANO. INICIACIÓN DEL TRÁMITE.

ARTÍCULO 115º. La tramitación del concurso la iniciará la Conducción de RTN, quien se encargará de verificar las vacancias y/o necesidades de cubrir las mismas conjuntamente con las áreas involucradas.

También se encargará de verificar la expiración de los plazos establecidos en el Titulo III del presente C.C.T., para los Cargos de Conducción.

ARTÍCULO 116º. La Conducción de RTN, comunicará a la C.I.A.P. la necesidad de efectuar el concurso debiendo indicar como mínimo:

- a) El cargo a cubrir, conforme al organigrama vigente y/o en Planta Funcional.
- b) El detalle de tarea, ajustado a las misiones y funciones formales y adecuadas a la realidad que el puesto presenta en términos de necesidades.
- c) La justificación y la necesidad de cubrir el cargo.
- d) El perfil deseado que contemple, genéricamente, los aspectos siguientes:
 - d1) Habilidades técnicas pertinentes (título o certificado habilitante; experiencia laboral).
 - d2) Habilidades humanas (interrelación).
 - d3) Habilidades conceptuales: capacidad de abstracción, requisitos psicofísicos; etc.
 - d4) Módulos mínimos exigibles del plan de capacitación continúa.

ARTÍCULO 117º.- Las condiciones y requerimientos del cargo a concursar serán perfeccionados y ajustados por La Conducción de RTN, en conjunto con responsables de la cadena jerárquica ascendente del cargo a concursar.

ARTÍCULO 118º.- La necesidad del llamado a Concurso para cubrir o revalidar un Cargo deberá sustentarse en razones organizativas y/u operativas, que con su correspondiente soporte legal y presupuestario, justifiquen suficientemente la decisión del Concurso.

CAPÍTULO 5

CONDICIONES Y REQUERIMIENTOS DEL CONCURSO.

ARTÍCULO 119º.- Cargo a concursar. En función de la necesidad justificada, la Conducción de RTN, procederá a definir el Cargo a concursar conjuntamente con los responsables de las áreas, precisando distintos aspectos del mismo, su ubicación funcional, responsabilidades, misiones y funciones, conforme al siguiente esquema que servirá de guía (no taxativa):

- a) Definición del Cargo y su ubicación en el Organigrama y/ o Planta Funcional
 - a.1. Función / cargo
 - a.2. Situación actual del cargo (vacante, c/personal a cargo, c/personal estable)
 - a.3. Director/Jefe de Departamento/Jefe de División
 - a.4. Áreas/sectores con dependencia directa
 - a.5. Personal a cargo (cantidad y descripción)
 - a.6. Lugar de asiento de funciones

- b) Responsabilidades, objetivos, misiones y funciones
 - b.1. Descripción de misiones, funciones y tareas: contendrá la descripción de las funciones y de las tareas complementarias requeridas.

ARTÍCULO 120º.- El ofrecimiento contendrá la propuesta que realiza “RTN” al postulante que ocupará el cargo a concursar, la que se guiará por el siguiente esquema (no taxativo):

- a) Encasillamiento- Adicionales - Categoría.

- b) Condiciones ofrecidas:
 - b.1. Traslado-Transporte
 - b.2. Otras (detallar condiciones ofrecidas)

ARTÍCULO 121º.- Requerimientos.

Requisitos mínimos. Se tratará que los mismos no sean más excluyentes que lo estrictamente necesario (título habilitante exigido por ley, formación administrativa o técnica, módulos mínimos del Plan de Capacitación continua para el cargo o función a concursar, etc.).

Perfil deseado.

Definirá los atributos personales y funcionales más convenientes para ocupar el cargo concursado. Se ordenarán tomando como guía los criterios que se detallan a continuación (no taxativos), definiéndose en cada caso el requerimiento pertinente.

- a) Educación formal
 - a.1. Profesional de grado
 - a.2. Técnico Universitario o Terciario
 - a.3. Formación Universitaria
 - a.4. Título secundario o equivalente Bachiller
 - a.5. Técnico (especialidad)
 - a.6. Otros

- b) Habilidades complementarias
 - b.1. Computación
 - b.2. Idioma
 - Lengua
 - Nivel
 - Otros
 - c) Experiencia
 - c.1. Profesional - Años
 - c.2 Técnica - Años
 - c.3 Otra Experiencia (*) - Años
- (*) Detallar área en la que se requiere experiencia.

ARTÍCULO 122º.- Requisitos para inscripción de postulantes. Definirá los requisitos que deberán cumplir los postulantes y la documentación a presentar.

Requisitos para la inscripción

- a) Cumplir con las exigencias de ingreso descritas en este Convenio Colectivo de Trabajo.
- b) No encuadrarse en ninguna de las condiciones establecidas en el Título II, detalladas como inhabilitadas para el Ingreso a la Administración Pública.
- c) Cumplir, el postulante, con los requisitos mínimos publicados para el cargo a concursar.

Documentación a presentar para la inscripción:

- a) Formulario de inscripción provisto por la Conducción de RTN, con los datos requeridos.
- b) Documentación respaldatoria de capacitación y experiencia, previamente acreditada en forma fehaciente según lo determine la Conducción de RTN.
- c) Declaración Jurada que certifique que el postulante no está comprendido en ninguno de los impedimentos señalados en el Título II.
- d) Currículum Vitae actualizado a la fecha de presentación.
- e) Nota de conformidad, cuando corresponda, del organismo de origen e informe de inasistencias y sanciones disciplinarias.

ARTÍCULO 123º.-Sistema de evaluación

La Conducción de RTN, deberá elaborar y diseñar la tabla o matriz de valoración ponderada de cada atributo, sobre la base del perfil solicitado, la descripción del puesto, los objetivos de "RTN" para este puesto de Trabajo y la oferta laboral disponible, lo cual permitirá obtener la calificación integral de cada postulante a ocupar el cargo concursado.

Esta tabla o matriz tendrá un puntaje máximo total de 100 puntos distribuidos en función de las distintas valoraciones que se le asignen a cada atributo.

Para el puntaje total y para cada atributo existirá un mínimo aceptable y un límite de exclusión.

La tabla o matriz de aprobación de atributos será definida para cada concurso y responderá a los siguientes criterios básicos:

- a) Ponderación máxima

- b) Mínimo deseable
- c) Límite de exclusión
- d) Ponderación del postulante

ARTÍCULO 124º.- Conjuntamente con el Sistema de Evaluación, la Conducción de RTN, presentará un listado de elementos de juicio a considerar para la evaluación de los postulantes. La ponderación de cada uno de ellos dentro de los atributos de la tabla o matriz también será responsabilidad de dicho sector, con intervención del área del cargo a concursar; que debe definirla en forma suficientemente detallada y justificada ante la C.I.A.P. que la aprobará. La Comisión de Condiciones Laborales, la aplicará. Además de elementos de juicio principales se podrán proponer otros complementarios que faciliten la decisión en caso de empate.

Los elementos de juicio a evaluar en cada concurso, como mínimo serán los siguientes:

- a) Currículum Vitae
- b) Legajo Personal
- c) Opinión sobre el postulante (metodología de evaluación)
- d) Superior jerárquico
- e) Par jerárquico
- f) Empleado/s con dependencia del postulante
- g) Entrevista Personal
- h) Motivo de su aspiración (personales y profesionales)
- i) Proyecto de gestión o mejora
- j) Conocimiento de herramientas que utilizaría
- k) Presentación personal
- l) Examen de conocimientos o habilidades (teórico-práctico)
- m) Examen Psico-físico sujeto a los preseleccionados
- n) Examen Psico-diagnóstico laboral, con especial inclusión de aspectos referidos a relaciones interpersonales, habilidades humanas, actitud, aptitud, compatibilidad cultural con el medio donde desarrollaría sus tareas.
- o) Aptitud física y estado general de salud.

Adicionalmente, según el puesto, deberán valorarse con especial atención los siguientes elementos de juicio:

- p) Residencia en la zona próxima al puesto de trabajo
- q) Antigüedad en "RTN"
- r) Sanciones y/o apercibimientos debidamente instruidos y acreditados en sumario.

Para los concursos de ingreso a "RTN", en caso de empate, se procederá a sorteo público.

ARTÍCULO 125º.- Cronograma. Será elaborado por la Conducción de RTN, estableciendo para todos los plazos a partir del día cero, que será la fecha de publicación del llamado a concurso.

El plazo total a prever no deberá superar los cuarenta y cinco (45) días hábiles y deberá contemplar, entre otros, los correspondientes para publicaciones, inscripciones, observaciones, impugnaciones, reclamos, sus resoluciones y elevación de resultados a la C.I.A.P., respetando los plazos que para determinados casos ya establece este Régimen.

CAPÍTULO 6 LLAMADO A CONCURSO.

ARTÍCULO 126º.- La C.I.A.P., analizará la propuesta para llamado a concurso elevada por la Conducción de RTN y en caso de considerarla viable, con las modificaciones que estime necesarias, procederá a:

- a) Autorizar el llamado a concurso, incluido el cronograma del desarrollo del mismo.
- b) Modificar la conformación de la Comisión de Condiciones Laborales según corresponda, por incompatibilidades u otras causas que lo justifiquen, quedando ratificado el mismo si así no sucediere.

La C.I.A.P., Notificará la decisión a la Conducción de RTN y en forma individual a cada uno de los miembros de la Comisión de Condiciones Laborales

ARTÍCULO 127º.- En caso de no considerar conveniente la propuesta para el llamado a concurso elevada por la Conducción de RTN, la C.I.A.P. podrá:

- a) Rechazarla en forma definitiva
- b) Solicitar su adecuación a los términos indicados por la C.I.A.P.
- c) Mantenerla en suspenso, indicando fecha estimada para su reconsideración por la C.I.A.P.
- d) Adoptar otras medidas que considere convenientes según el caso.

En todos los casos se notificará a la Conducción de RTN, la que procederá conforme a las indicaciones de la C.I.A.P.

CAPÍTULO 7 DESARROLLO DEL CONCURSO.

ARTÍCULO 128º.- Inicio de tareas de Comisión de Condiciones Laborales

Inmediatamente de ser notificados los miembros de la Comisión de Condiciones Laborales iniciarán sus funciones, debiendo proceder a organizar su esquema de trabajo para el cumplimiento de las mismas establecidas en el artículo 9 de este régimen. De considerarlo necesario a propuesta de los mismos y con aprobación de la C.I.A.P. podrán contar con asistencia para funciones de administración y/o coordinación.

ARTÍCULO 129º.- Publicidad relacionada con el concurso.

La publicidad del llamado a concurso y su desarrollo será responsabilidad de la Conducción de RTN, la que deberá disponer de los procedimientos eficaces que garanticen al universo potencial de postulantes interinos o externos según el caso, la accesibilidad y disponibilidad de las bases, plazos y demás condiciones del concurso.

A tales efectos deberán utilizarse los medios de acceso a la información existente en "RTN", esto es, cartelera en las oficinas de "RTN", gaceta, revista institucional, Internet y cualquier otro medio que sustituya o complemente los actuales y que permita amplia accesibilidad.

La utilización de tales medios se sistematizará y ordenará para mantener su regularidad y homogeneidad en la comunicación, facilitando así la detección de novedades por parte de la totalidad de los trabajadores. Cuando correspondan concursos dentro de la Administración Pública Provincial o de ingresos a "RTN", se arbitrarán medios eficaces que garanticen una amplia y transparente publicación, a un costo razonable.

ARTÍCULO 130º.- Cronograma anticipado de Concursos.

Para garantizar la posibilidad de concursar a la totalidad de los trabajadores que deseen postularse, y teniendo en cuenta los trabajadores que pudieren encontrarse en uso de licencia ordinaria en la fecha de inscripción, estas últimas deberán publicarse con suficiente anticipación.

Una vez ordenadas las secuencias de concursos de los cargos de conducción se publicarán los mismos con sus períodos de inscripción, con una anticipación no menor a tres (3) meses y preferentemente de seis (6) meses.

ARTÍCULO 131º.- Inscripción de postulantes.

La inscripción se formalizará ante la Conducción de RTN, efectuando la presentación de las solicitudes a través de la mesa de entrada de "RTN" o de las oficinas de recepción que a tal fin se acrediten.

En caso que se realice el llamado a inscripción en forma simultánea para más de un concurso, cada postulante deberá inscribirse para uno solo de ellos.

Toda la documentación de inscripción deberá presentarse en los plazos que establezca el cronograma, en un sobre o carpeta con indicación del concurso e identificación del postulante. En todos los casos se entregará a los postulantes constancia de la documentación presentada, con indicación de día y hora.

La presentación de solicitudes fuera de término ante la mesa de entrada de "RTN" o las oficinas de recepción destinadas a tal fin, será causal de desestimación de las mismas, aunque se permitirá que lleguen hasta la Comisión de Condiciones, donde se darán las actuaciones que correspondan.

Se dispondrá de un formulario de inscripción con el objetivo de recabar toda la información necesaria al efecto, debiendo contar con el detalle de datos personales y otros suficientes que permitan verificar si el postulante cumple con los requisitos mínimos.

El formulario de inscripción contará con un recibo cuyo original acompañará la documentación presentada y cuya copia quedará en poder del postulante, constituyendo ésta la única constancia válida para cualquier reclamo posterior. El contenido del original y copia serán verificados y certificados, y como mínimo comprenderá lo siguiente:

- a) Código de identificación del concurso correspondiente.
- b) Nombre, N° de documento y N° de empleado del postulante.
- c) Detalle de la documentación presentada (Solicitud de inscripción, Curriculum Vital, Certificación de estudios y capacitación, etc.)
- d) N° de fojas totales presentadas, incluyendo el recibo.
- e) Fecha de presentación ante mesa de entrada de "RTN" u oficinas destinadas a tal fin.
- f) Firma del postulante
- g) Firma y aclaración del verificador y/o certificador de toda la documentación presentada.

Como parte, o adjunto al mismo formulario, se acompañará el pliego de condiciones particulares para el concurso (perfil buscado, ofrecimiento de "RTN", etc.) cuyo conocimiento y aceptación certificará el postulante con su firma.

Los postulantes podrán requerir el formulario de inscripción en su propio lugar de trabajo, obtenerlo desde el sitio en Internet, requiriendo por correo electrónico o por cualquier otro medio que permita el acceso a los mismos. La Conducción de RTN deberá facilitar la provisión de estos formularios en todos los ámbitos de "RTN", y hacia fuera de los mismos cuando así corresponda.

ARTÍCULO 132º.- Recepción de solicitudes presentadas, observaciones y exclusiones.

Al cierre del período de inscripción la Conducción de RTN, convocará a la Comisión de Condiciones Laborales y le hará entrega de las presentaciones recibidas, relacionadas con el concurso, necesarias para su trabajo. Cumplidos tres (3) días hábiles siguientes a la fecha de convocatoria la Comisión de Condiciones Laborales, publicará un listado destacando las postulaciones aceptadas, las rechazadas y las observadas, a partir de la cual correrá un plazo de 5 (cinco) días hábiles para cualquier descargo u observación a subsanar. Finalizado ese plazo dentro de los tres (3) días hábiles siguientes la Comisión de Condiciones Laborales producirá el listado definitivo conforme a la documentación obrante en su poder (material original, descargo y otros relacionados con las observaciones).

ARTÍCULO 133º.- Evaluación.

Una vez finalizado el período de recepción la Comisión de Condiciones Laborales procederá al análisis de las presentaciones válidas realizadas y a la valoración individual de cada uno de los elementos de juicio válidos para el concurso, produciendo un informe completo para cada caso donde conste la matriz de atributos con sus resultados, más las observaciones y ponderaciones adicionales que correspondan o se consideren pertinentes.

Los resultados globales obtenidos para cada postulante se transcribirán en un formulario para su ordenamiento según el mérito alcanzado. Este orden será el elemento principal para decidir tanto la adjudicación del concurso como el reemplazo en caso de acefalía en el cargo conforme al artículo N° 34.

Para el período de evaluación se contará con diez (10) días hábiles, salvo que por causas excepcionales la Comisión de Condiciones Laborales solicite mayor tiempo, en cuyo caso podrá adicionar hasta cinco (5) días hábiles más, por única vez.

ARTÍCULO 134º.- Observaciones, Reclamaciones, Impugnaciones, Resolución de las cuestiones.

En cualquier instancia del concurso los postulantes podrán efectuar observaciones, impugnaciones o reclamaciones formales ante la Comisión de Condiciones Laborales, las cuales deberán ser presentadas por medio escrito, con clara identificación del reclamante, además de precisa y detallada descripción de la disconformidad, y la fecha.

La Comisión de Condiciones Laborales deberá dar respuesta en un plazo no mayor a tres (3) días hábiles de recibida la nota, sin excepción. La decisión de la Comisión de Condiciones Laborales será de carácter inapelable ante el mismo en la medida que se haya procedido de acuerdo con los términos de este régimen.

Las exclusiones y observaciones que se produzcan en la instancia de evaluación del concurso se comunicarán desde la Comisión de Condiciones Laborales al afectado con la debida fundamentación dentro de los dos (2) días hábiles de producida; y se otorgará un plazo de tres (3) días hábiles para su descargo, aclaración o rectificación.

ARTÍCULO 135º.- Informe final la Comisión de Condiciones Laborales

Finalizada la tarea de evaluación por la Comisión presentará su informe a la C.I.A.P., elevando toda documentación que avala el proceso y respalda el mismo.

El informe deberá destacar en forma precisa:

- a) Memoria de todo el cronograma insumido.
- b) El listado de postulaciones original, y el validado con las exclusiones, observaciones y reclamos que hubieran tenido lugar.
- c) Las pruebas teóricas, practicas, psicofísicas u otras que hubieran tenido lugar, con su resultado.
- d) Los postulantes que alcanzaron o superaron los limites deseables para cada atributo evaluado.
- e) Los postulantes que no alcanzaron los límites deseables pero sí superaron los de exclusión, para alguno/s atributos evaluados.
- f) Los postulantes por debajo de los límites de exclusión, para alguno/s atributos evaluados.
- g) Otra información conducente a la mejor ilustración de la C.I.A.P. con relación al proceso o la evaluación de los postulantes.

CAPÍTULO 8

DECISIÓN DEL CONCURSO. SELECCIÓN DEL POSTULANTE

ARTÍCULO 136º.- Decisión sobre el concurso. Recibido el informe final de la Comisión de Condiciones Laborales, la C.I.A.P. lo someterá a su consideración, debiendo optar por:

- a) Aprobar el concurso realizado, seleccionando el postulante conforme al orden de mérito para la adjudicación del cargo concursado, o bien declarándolo desierto.
- b) Efectuar observaciones y/o solicitar mayor información A la Comisión de Condiciones Laborales Anular el concurso, mediando causa fundada, ya sea para disponer la realización de uno nuevo, o no.

En cualquier caso, la C.I.A.P. informará la decisión a la Comisión de Condiciones Laborales y procederá a devolverle toda la documentación del concurso, la cual será girada en custodia a la Conducción de RTN. Igualmente deberá definir el tratamiento a otorgarle a los concursos rechazados o declarados desiertos.

ARTÍCULO 137º.- Comunicación del resultado. Finalizadas las tareas de Comisión de Condiciones Laborales, realizará la debida comunicación de la decisión adoptada por la C.I.A.P. a la Conducción de RTN, la cual publicará la misma y la trasladará fehacientemente a todos los postulantes.

A partir de la comunicación fehaciente o de la efectiva publicación, lo que suceda último, corresponderá un plazo de tres (3) días hábiles para la presentación de impugnaciones, por escrito y debidamente fundadas, ante la C.I.A.P., las que serán consideradas por el mismo en la primera reunión posterior a la presentación.

ARTÍCULO 138º.- Ingreso.

La Conducción de RTN, tendrá a su cargo las tareas administrativas relativas al ingreso o promoción del postulante seleccionado, de acuerdo con las normas vigentes para el personal de "RTN".

En los casos de ingresos a "RTN", los mismos quedarán supeditados a los resultados del examen preocupacional que determine la aptitud de la persona seleccionada para el desempeño de las tareas propias del puesto de trabajo.

Esta condición deberá estar claramente establecida en las bases de los concursos de ingreso.

Procurando el menor costo adicional posible, se efectuara el examen de salud preocupacional al postulante en primer orden de merito. En el caso de un resultado adverso se comunicara el mismo a la C.I.A.P., preservando el secreto profesional correspondiente, el cual determinara que se tome el examen al siguiente favorecido en orden de mérito, u otra medida que estime pertinente.

ARTÍCULO 139º.- Concursos para Cargos de Conducción.

La Conducción de RTN, administrará el cronograma de concursos de los cargos de conducción. Cuando el adjudicatario del concurso anterior resulte en el primer orden de mérito será revalidado en el cargo, pudiendo también serlo cuando resulte en el segundo orden si media acuerdo unánime en la C.I.A.P. y no más del 10% de diferencia en el puntaje con respecto al que obtuvo el primer orden de mérito.

En caso que el ganador de un concurso deje vacante un cargo de conducción al que accedió por concurso y haya pasado menos de un año de este concurso, el cargo que queda vacante será cubierto siguiendo el orden de mérito del respectivo concurso, entre aquellos postulantes que hayan superado el límite de exclusión. Este mismo procedimiento se utilizará en caso de renuncia al cargo.

CAPÍTULO 9 SITUACIONES ESPECIALES.

ARTÍCULO 140º.- Capacitación previa para nivelación.

La Conducción de RTN, podrá en forma excepcional y cuando no estuvieran comprendidos en el plan de capacitación continua, proponer cursos de capacitación previos al llamado a concurso, con el objetivo de nivelar conocimientos o habilidades o bien para introducir conocimientos nuevos en el puesto.

Deberá estar suficientemente justificado y especificado en forma concreta la necesidad, el objetivo y la implementación de los mismos. El período de estos cursos no se tomará en cuenta para el plazo establecido en el Artículo 20º, segundo párrafo, de este Régimen, pero igualmente deberá constar en el cronograma.

Esta propuesta se integrará al resto de la documentación que debe elevar la Conducción de RTN, a la C.I.A.P. al momento de solicitar el llamado a concurso. En el caso de aprobarse estos, cursos ya sea por solicitud de, o por propia decisión del C.I.A.P. este aspecto deberá incorporarse en el proceso de desarrollo del concurso.

ARTÍCULO 141º.-Capacitación complementaria.

La C.I.A.P., podrá disponer la capacitación complementaria del postulante seleccionado que adicionalmente, y previo a resultar adjudicatario del cargo concursado, satisfaga con capacitación o preparación adicional algún atributo o aspecto en el cual no hubiera superado el mínimo deseable. En tales casos el postulante podrá desempeñar al cargo concursado en carácter de preadjudicatario.

Deberán establecerse con claridad los atributos a mejorar, los resultados deseados y los plazos para la acreditación. La tarea de evaluación estará a cargo de la Comisión de Condiciones Laborales, que será convocado especialmente para efectuar la misma. En caso de que el postulante seleccionado lograra acreditar el/los atributos pendientes le será finalmente adjudicado el puesto concursado, y en caso contrario el concurso se declarará definitivamente desierto.

ARTÍCULO 142º.- Readecuación de tareas.

Cuando por medio de un concurso interno se detecte que un postulante presenta problemas psíquicos que pudieran incapacitarlo para sus funciones, previas al concurso, la Conducción de RTN, tomará inmediata intervención al respecto para la readecuación de tareas del trabajador y/o la corrección de la deficiencia detectada.

ARTÍCULO 143º.- Fijación del cronograma para concursos de cargos de conducción.

Estará fijado por la C.I.A.P., la cual determinará las fechas de primera oportunidad sobre la base de un diseño estratégico que establezca una secuencia lógica y conveniente para "RTN".

ARTÍCULO 144 º - Designación en cargo superior cuya cobertura no esté sujeta a los términos de este régimen.

- a) Suspensión de la preadjudicación: cuando un trabajador fuera preadjudicado de un cargo por concurso y sea nombrado en un cargo superior, dejará en suspenso la preadjudicación hasta tanto concluya con el desempeño de ese cargo.
- b) Garantía de la titularidad del cargo adjudicado: el trabajador al que le fuera adjudicado un cargo por concurso y sea designado en otro superior, mantendrá la titularidad del cargo concursado mientras desempeñe el superior.

¿Que es un CCT?

Un CCT es un acuerdo entre partes con carácter de ley. Una ley que organiza y establece reglas claras en las relaciones laborales.

Un CCT democratiza las relaciones laborales porque tanto en la elaboración del convenio, como en la puesta en práctica están representadas las dos partes que intervienen en una relación laboral. El empleador y el empleado.

Los CCT establecen la creación y funcionamiento de la COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN Y AUTOCOMPOSICIÓN PARITARIA o CIAP.

La CIAP está compuesta por trabajadores y representantes de la patronal y su función es la de Interpretar y hacer cumplir el Convenio Colectivo de Trabajo. Supervisando el régimen de ingresos, ascensos y promociones escalafonarias.

También se encarga de elaborar las posibles mejoras que puedan derivarse de nuevas tareas y competencias requeridas en los sectores de trabajo. Modificando así, algún artículo que se considere de impostergable necesidad.

Esas propuestas serán elevadas ante la Subsecretaría de Trabajo a efectos de poner en marcha los procedimientos que correspondan según la Ley 1974, la ley de CCT.

Comisiones mixtas Permanentes Específicas

Estas comisiones permanentes se denominan mixtas porque, al igual que la CIAP está compuesta por representantes del gobierno, la patronal, como por representantes sindicales.

Las comisiones establecen su propia

organización y su modo de funcionamiento interno. Y se organizan en función de las necesidades e intereses del sector.

COMISIÓN DE CONCURSOS. COMISIÓN DE EVALUACIÓN de DESEMPEÑO. COMISIÓN DE CAPACITACIÓN. COMISIÓN DE SEGURIDAD E HIGIENE (La denominación de las comisiones varía según cada CCT, pero no las funciones que cumplen.

► COMISIÓN DE CONCURSOS

Esta Comisión se encarga de supervisar y sugerir todo lo vinculado a la transparencia de los concursos que se realicen en el sector.

► COMISIÓN DE EVALUACIÓN de DESEMPEÑO

Es La Comisión que se encarga de verificar el cumplimiento de las condiciones y requerimientos de las Evaluaciones que se realizan al Desempeño, la Idoneidad y el Empirismo de cada trabajador

► COMISIÓN DE CAPACITACIÓN

Los miembros de esta Comisión se encargan de aportar a la construcción de un Plan de Capacitación Continua acorde a cada área así como garantizar la implementación de sus actividades.

► COMISIÓN DE SEGURIDAD

E HIGIENE. Se encarga de hacer cumplir las normativas vigentes, en relación a condiciones laborales en cuestiones edilicias y mobiliarias, de seguridad integral del trabajador, y es quien determina las normas básicas de indumentaria del trabajador para cada tarea garantizando las normas de bioseguridad.

Origen de los CCT

El día 27 de junio de 1987 La Argentina adoptó el Convenio N° 151 y la Recomendación N° 159 de la OIT que vincula el derecho a la negociación colectiva y las relaciones de trabajo en la administración pública.

La lucha por ese reconocimiento se cristalizó con la elaboración y posterior sanción de la Ley 24.185, promovida por el Diputado Nacional compañero Germán Abdala, dirigente sindical de la Asociación Trabajadores del Estado, ATE.

Esta ley possibilitó y reguló la negociación colectiva mediante PARITARIAS, entre la Administración Pública Nacional y sus empleados.

En recuerdo a su promotor, esta ley, es conocida también como Ley Abdala.

En la Provincia de Neuquén se adhirió al espíritu de esta Ley a partir de la promulgación de la Ley Provincial 1974.

Así quedó establecido que las cuestiones que se susciten en materia de condiciones de trabajo y relaciones laborales del personal de la Administración Pública, organismos descentralizados y entes autárquicos del Estado provincial, se resolverán por el procedimiento de Convenciones Colectivas de Trabajo.

DERECHOS CONTEMPLADOS EN UN CCT

▶ Estabilidad laboral. ▶ Carrera administrativa

▶ Jerarquización del trabajador a partir de la creación de agrupamientos de las tareas específicas. ▶ Concursos de ascensos.

- ▶ Nuevo régimen de licencias.
- ▶ Capacitación permanente.
- ▶ Ropa de trabajo y elementos de seguridad. ▶ Vacaciones bonificadas

Carrera administrativa

▶ Promoción horizontal:

El trabajador percibirá un porcentaje determinado acumulativo cada 2 años (bonificación), previa evaluación del jefe o superior inmediato. De no realizarse dicho examen, deberá abonarse automáticamente el porcentaje asignado.

▶ Promoción vertical:

El trabajador contará con la posibilidad de ascender de manera horizontal o vertical, produciendo un cambio de nivel o agrupamiento siempre y cuando se genere la vacante y se produzca el concurso para ocupar la misma.

