



**LA SALIDA
SIEMPRE ES
COLECTIVA**

VERDE BLANCA



CCT LEY 3523

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO
para las trabajadoras y los trabajadores de

RTN



VERDE BLANCA

**CONVENIO COLECTIVO
DE TRABAJO RTN
LEY 3523**



Provincia del Neuquén
2025 - 70° Aniversario de la Provincialización del Neuquén

Número: DECTO-2025-1001-E-NEU-GPN

NEUQUEN, NEUQUEN
Viernes 22 de Agosto de 2025

Referencia: PROMULGACIÓN LEY 3523 - EX-2025-02329083- -NEU-SGRAL

LEY 3523

POR CUANTO

LA LEGISLATURA DE LA PROVINCIA DEL NEUQUÉN

SANCIONA CON FUERZA DE

LEY:

Artículo 1.º Se modifica el artículo 1.º de la Ley 2943, el que queda redactado de la siguiente manera:

«Artículo 1.º Se aprueba el Título III del Convenio Colectivo de Trabajo para los trabajadores del Centro de producción de Contenidos de Radio y Televisión del Neuquén (RTN), homologado por la Disposición DI-2025-56-E-NEU-STRAB#MTDL, de la Subsecretaría de Trabajo, que, como Anexo, integra la presente ley».

Artículo 2.º Comuníquese al Poder Ejecutivo.

DADA en la Sala de Sesiones de la Honorable Legislatura Provincial del Neuquén, a los siete días de agosto de dos mil veinticinco.

Mariana Valdebenito
Secretaria de Cámara
H. Legislatura del Neuquén

Zulma Graciela Reina
Vicepresidenta 1ª.
H. Legislatura del Neuquén

Registrada bajo número: 3523

POR TANTO:

Téngase por Ley de la Provincia, cúmplase, comuníquese, publíquese y dese al Registro y Boletín Oficial y archívese.

Digitally signed by TOBARES Jorge Omar Alvedo
Date: 2025.08.19 10:42:15 ART
Location: Provincia del Neuquén

Jorge Omar Tobares
Ministro
Ministerio de Gobierno

Digitally signed by KOENIG Guillermo Gustavo
Date: 2025.08.19 11:48:48 ART
Location: Provincia del Neuquén

Guillermo Gustavo Koenig
Ministro
Ministerio de Economía, Producción e Industria

Digitally signed by CASTELLI Lucas Alberto
Date: 2025.08.19 15:17:25 ART
Location: Provincia del Neuquén

Lucas Alberto Castelli
Ministro
Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral

Digitally signed by OUSSET Juan Luis
Date: 2025.08.22 09:32:14 ART
Location: Provincia del Neuquén

Juan Luis Ousset
Ministro
Ministerio De Jefatura de Gabinete

Digitally signed by FIGUEROA Rolando Ceferino
Date: 2025.08.22 10:56:34 ART
Location: Provincia del Neuquén

Rolando Ceferino Figueroa
Gobernador
Gobierno de la Provincia del Neuquén

Digitally signed by GDE NEUQUEN
DN: cn=GDE NEUQUEN, c=AR, o=SECRET
MODERNIZACION DE LA GESTION PUBLICA,
ou=Direccion Provincial de Servicios TICs,
serialNumber=CUIT 30710396961
Date: 2025.08.22 10:56:00 -03'00'

INDICE

TÍTULO I..... 10

PRINCIPIOS GENERALES DEL CONVENIO..... 10

CAPÍTULO 1 10

DISPOSICIONES GENERALES 10

ARTÍCULO 1º: PARTES INTERVINIENTES. 10

ARTÍCULO 2º: ARTICULACIÓN CONVENCIONAL..... 10

ARTÍCULO 3º: FACULTAD DE DIRECCIÓN Y ORGANIZACIÓN..... 10

ARTÍCULO 4º: OBJETIVOS COMUNES..... 11

ARTÍCULO 5º: PRINCIPIOS BÁSICOS..... 12

ARTÍCULO 6º: DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDAD Y TRATO..... 13

ARTÍCULO 7º: PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA..... 14

ARTÍCULO 8º: OBJETO. ALCANCE FUNCIONAL Y TERRITORIAL..... 14

ARTÍCULO 9º: ENCUADRE LEGAL..... 14

ARTÍCULO 10º: PERSONAL COMPRENDIDO 14

ARTÍCULO 11º: VIGENCIA..... 15

ARTÍCULO 12º: REVISIÓN..... 15

CAPÍTULO 2 16

COMISIONES CONVENCIONALES..... 16

ARTÍCULO 13º: COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN Y AUTOCOMPOSICIÓN PARITARIA (CIAP)..... 16

ARTÍCULO 14º: COMISIÓN DE CONDICIONES Y RELACIONES LABORALES. 18

ARTÍCULO 15º: COMISIÓN DIVERSIDAD, GÉNERO, EQUIDAD E INCLUSIÓN..... 20

..... 20

COMPETENCIA..... 20

TÍTULO II 22

CONDICIONES GENERALES EN LAS RELACIONES LABORALES..... 22

Handwritten signatures and notes on the left margin:

Alonso

Francisco

Antonio

Antonio

Antonio

Antonio

Antonio

Antonio

Handwritten signatures and notes on the right margin:

Antonio

Antonio

Antonio

Antonio

Antonio

Antonio

Antonio

ANEXO A
 Subsecretaría de Trabajo

IF-2025-02052897-NEU-RELAB#STRAB

CAPÍTULO 1 22

PRINCIPIOS QUE RIGEN LAS RELACIONES LABORALES 22

ARTÍCULO 16º: PRINCIPIOS QUE RIGEN LAS RELACIONES LABORALES..... 22

ARTÍCULO 17º: INGRESO. 22

ARTÍCULO 18º: CARRERA ADMINISTRATIVA. 23

ARTÍCULO 19º: PROHIBICIONES PARA EL INGRESO. 23

ARTÍCULO 20º: REINGRESO. 24

ARTÍCULO 21º: EGRESO..... 24

ARTÍCULO 22º: PERÍODO DE PRUEBA Y ADQUISICIÓN DE LA ESTABILIDAD. 25

ARTÍCULO 23º: ESTABILIDAD: CARACTERIZACIÓN..... 26

ARTÍCULO 24º: ESTABILIDAD EN EL CARGO. 26

ARTÍCULO 25º: PÉRDIDA DE LA ESTABILIDAD. 27

ARTÍCULO 26º: TRABAJADOR/A EVENTUAL..... 27

ARTÍCULO 27º: PRACTICAS RENTADAS..... 27

CAPÍTULO 2 28

LUGAR DE TRABAJO, JORNADA LABORAL, FRANCOS, FERIADOS..... 28

ARTÍCULO 28º: LUGAR DE TRABAJO..... 28

ARTÍCULO 29º: JORNADA LABORAL GENERAL..... 28

ARTÍCULO 30º: JORNADAS LABORALES ESPECIALES. 29

ARTÍCULO 31º: HORAS SUPLEMENTARIAS. 30

ARTÍCULO 32º: HORAS NOCTURNAS. 30

ARTÍCULO 33º: GUARDIAS PASIVAS. 30

ARTÍCULO 34º: FRANCOS COMPENSATORIOS. 31

ARTÍCULO 35º: FERIADOS Y JORNADAS NO LABORABLES. 31

CAPÍTULO 3 32

F. A. Decho

[Signature]

[Signature]

[Signature]

ATE

POUFSADA

[Signature]

Mo. Uicho Espino RTN

[Signature]

ATE

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

ATE

[Signature]

[Signature]

[Signature]

M. Blocha

ANDREA C. MILLER

Subsecretaria de Trabajo

[Signature]

[Signature]

[Signature]

LICENCIAS CON GOCE DE HABERES	32
ARTÍCULO 36º: CONSIDERACIONES GENERALES.....	32
ARTÍCULO 37º: LICENCIAS ORDINARIAS (VACACIONES).....	32
ARTÍCULO 38º: LICENCIAS EXTRAORDINARIAS.....	36
ARTICULO 39º: RAZONES DE SALUD: ENFERMEDAD. ACCIDENTE DE TRABAJO.....	36
LICENCIAS PARENTALES.....	37
ARTÍCULO 40º: LICENCIAS POR NACIMIENTO.....	37
a) Duración.....	37
b) Nacimiento pretérmino.....	38
c) Parto múltiple.....	39
d) Nacimiento con malformaciones congénitas certificadas por autoridad médica.....	39
e) Transferencia de días de licencia persona gestante	39
f) Licencia extra persona no gestante.....	39
ARTÍCULO 41º: LICENCIAS POR ADOPCIÓN.....	40
ARTÍCULO 42º: LICENCIA POR CUIDADO/ACOMPañAMIENTO DE UNO O MÁS NIÑOS, NIÑAS O ADOLESCENTES CON MODALIDAD DE CONVIVENCIA FAMILIAR TRANSITORIA.....	41
ARTÍCULO 43º: LICENCIA POR EMBARAZO DE ALTO RIESGO.....	41
ARTÍCULO 44º: LICENCIA POR INTERRUPCIÓN DEL EMBARAZO.....	42
ARTÍCULO 45º: LICENCIA POR TÉCNICAS DE REPRODUCCIÓN MÉDICAMENTE ASISTIDA.....	42
ARTÍCULO 46º: PERMISO PARA LA ATENCIÓN DEL/A LACTANTE.....	42
ARTÍCULO 47º: PERMISO PARA LA ATENCIÓN DEL LACTANTE EN GUARDA LEGAL.....	43

Handwritten signatures and notes on the left margin:
 - A blue signature at the top left.
 - A blue signature in the middle left, with "ATE" and "PUSSAO" written below it.
 - A blue signature at the bottom left.

Handwritten signatures and notes on the right margin:
 - A large blue signature at the top right, with "Me. Uliar Esp. La PMA" written below it.
 - A blue signature in the middle right, with "HERNAN ASQUINOS ATENON" written below it.

Handwritten signature and initials in the middle right margin.

Handwritten signatures and notes at the bottom of the page:
 - A blue signature on the bottom left, with "N. Blochi" written below it.
 - A blue signature in the bottom center, with "ANDREA L. MILAN Subsecretaria de Trabajo" printed below it.
 - A blue signature on the bottom right, with "3" written below it.
 - A blue signature on the far bottom right, with "3" written below it.

ARTÍCULO 48º: PERMISO PARA EL PERÍODO DE ADAPTACIÓN ESCOLAR DEL HIJO/A. 43

ARTÍCULO 49º: PERMISO POR ACTO ESCOLAR DEL HIJO/A. 44

ARTÍCULO 50º: LICENCIA IDENTIDAD DE GÉNERO..... 44

ARTÍCULO 51º: LICENCIAS ESPECIALES..... 44

 a) Matrimonio: 44

 b) Fallecimiento de familiar..... 44

 c) Atención de familiar enfermo. 45

 d) Dadores voluntarios/as de sangre, órganos, tejidos y células:..... 45

 e) Exámenes universitarios, terciarios, secundarios y libres:..... 46

 f) Asistencia a clases y cursos prácticos..... 46

 g) Actividades culturales, científicas y deportivas. 47

 h) Asuntos particulares:..... 47

 i) Inasistencias injustificadas:..... 47

 j) Licencia por situaciones de violencia: 48

ARTÍCULO 52º: PERMISOS ESPECIALES. 48

 a) Acompañamiento familiar a cargo: 49

CAPÍTULO 4 49

ARTÍCULO 53º: LICENCIAS PARA DESEMPEÑAR CARGOS ELECTIVOS O DE REPRESENTACIÓN POLÍTICA O GREMIAL EN EL ORDEN NACIONAL, PROVINCIAL O MUNICIPAL..... 49

ARTÍCULO 54º: PARA OCUPAR CARGOS ELECTIVOS O DE REPRESENTACIÓN POLÍTICA O GREMIAL EN EL ORDEN NACIONAL, PROVINCIAL O MUNICIPAL: 49

 a) Para ocupar cargos electivos de representación política: 49

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

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
 Roberto

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
 P. N. R.
 P. V. S. A. S. A.

[Handwritten signature]
 P. N. R.
 P. V. S. A. S. A.

[Handwritten signature]
 P. N. R.
 P. V. S. A. S. A.

[Handwritten signature]
 ANDREA MILLAS
 Subsecretaría de

[Handwritten signature]
 P. N. R.
 P. V. S. A. S. A.

[Handwritten signature]
 P. N. R.
 P. V. S. A. S. A.

[Handwritten signature]
 P. N. R.
 P. V. S. A. S. A.

[Handwritten signature]
 M. Blocki

CAPÍTULO 5	50
LICENCIAS SIN GOCE DE HABERES	50
ARTÍCULO 55º: CONSIDERACIONES GENERALES.....	50
a) Por asuntos particulares.	51
b) Para realizar actividades culturales, científicas o deportivas sin auspicio oficial.	51
CAPÍTULO 6	51
COMISIONES DE SERVICIO	51
ARTÍCULO 56º: COMISIONES DE SERVICIO.....	51
CAPÍTULO 7	52
CONDICIONES Y AMBIENTE DE TRABAJO	52
ARTÍCULO 57º: SALUD, HIGIENE Y SEGURIDAD.....	52
ARTÍCULO 58º: PROVISIÓN DE AGUA POTABLE. INSTALACIONES SANITARIAS.....	53
ARTÍCULO 59º: REFRIGERIO.	53
ARTÍCULO 60º: TRANSPORTE DEL PERSONAL.	53
ARTÍCULO 61º: INDUMENTARIA DE TRABAJO.	53
CAPÍTULO 8	54
SERVICIOS MÉDICOS Y ASISTENCIALES	54
ARTÍCULO 62º: RED MÉDICO – ASISTENCIAL.....	54
ARTÍCULO 63º: DE LAS INCAPACIDADES Y DISCAPACIDADES.....	55
CAPÍTULO 9	56
CAPACITACIÓN	56
ARTÍCULO 64º CONSIDERACIONES GENERALES.	57
CAPÍTULO 10	57
RÉGIMEN DISCIPLINARIO	57
ARTÍCULO 65º: RÉGIMEN DISCIPLINARIO.....	57

A. Jando

Rodríguez

ARE SUBSECRETARÍA DE TRABAJO

ARE SUBSECRETARÍA DE TRABAJO

ARE SUBSECRETARÍA DE TRABAJO

in RTN

ARE SUBSECRETARÍA DE TRABAJO

ARE SUBSECRETARÍA DE TRABAJO

GERMAN ASTUDDO ATENPN

EMILIO

ARE SUBSECRETARÍA DE TRABAJO

ARE SUBSECRETARÍA DE TRABAJO

ARE SUBSECRETARÍA DE TRABAJO

IF-2025-02052897-NEU-RELAB#STRAB

Artículo 66º: DISPOSICIONES COMUNES DE ESTE CAPITULO	62
CAPÍTULO 11	65
FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR O TRABAJADORA	65
ARTÍCULO 67º: FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR/A.	65
TITULO III	66
ESCALAFÓN - REMUNERACIONES.....	66
CAPÍTULO 1	66
ESCALAFÓN ÚNICO, FUNCIONAL Y MÓVIL.....	66
ARTÍCULO 68º: CATEGORIZACIÓN DEL PERSONAL.....	66
ARTÍCULO 69º: DEFINICIONES BÁSICAS DEL ESCALAFÓN.	66
ARTÍCULO 70º: AGRUPAMIENTOS.....	66
ARTÍCULO 71º ENCUADRAMIENTO - NIVELES.	68
ARTÍCULO 72º. DEFINICIÓN DE NIVELES DENTRO DE CADA AGRUPAMIENTO.	68
a) AGRUPAMIENTO: SUSTANTIVO (FUNCIONES SUSTANTIVAS) (SU)	68
b) AGRUPAMIENTO: ADJETIVO (FUNCIONES ADJETIVAS) (DJ).....	69
c) AGRUPAMIENTO ADMINISTRATIVO (AD).....	71
d) AGRUPAMIENTO OPERATIVO (OP).....	72
ARTÍCULO 73º: GRILLA DEL ESCALAFÓN.	73
ARTÍCULO 74º: CARRERA ADMINISTRATIVA.	74
ARTÍCULO 75º: PROMOCIÓN VERTICAL. CAMBIOS DE AGRUPAMIENTOS. ASCENSOS.....	74
CAPÍTULO 2	75
ESTRUCTURA SALARIAL BÁSICA.....	75
ARTÍCULO 76º: ESTRUCTURA SALARIAL BÁSICA.	75
ARTÍCULO 77º: GRILLA SALARIAL.....	75
CAPÍTULO 3	75

[Handwritten signature]
M. R. R. V. i.

[Handwritten signature]
Re. ciclo de este 2101

[Handwritten signature]
REVISAR
REVISAR
REVISAR

[Handwritten signature]
D. B. L. e. s. i.

[Handwritten signature]
P. A. T. E.
QUISADA

[Handwritten signature]
C. FRANE
D. B. L. e. s. i.

[Handwritten signature]
ANDREA L. MILLAS
Subsecretaría de Trabajo

IF-2025-02052897-NEU-RELAB#STRAB

CARGOS DE CONDUCCIÓN..... 83

ARTÍCULO 99º: RÉGIMEN APLICABLE..... 83

ARTÍCULO 100º: DEFINICIÓN. 83

ARTÍCULO 101º: RESPONSABILIDADES Y DERECHOS. 84

ARTÍCULO 102º: BONIFICACIONES Y ADICIONALES. 84

ARTÍCULO 103º: GRILLA SALARIAL PARA CARGOS DE CONDUCCIÓN. 84

ARTÍCULO 104º: SUBROGANCIAS. VACANTES. 85

TITULO IV..... 86

DISPOSICIONES ESPECIALES Y TRANSITORIAS 86

CAPÍTULO 1 86

DISPOSICIONES ESPECIALES 86

ARTÍCULO 105º: PERSONAL DE RTN EN CARGOS EXCLUIDOS DEL C.C.T... 86

ARTÍCULO 106º: DERECHOS GREMIALES. 86

ARTÍCULO 107º: DERECHO USO DE CONVENIO..... 88

ARTÍCULO 108º: RECONOCIMIENTO CARGOS DE REPRESENTACIÓN..... 89

ARTÍCULO 109º: GARANTÍA DE SERVICIOS MÍNIMOS..... 89

ARTÍCULO 110º: 90

ARTÍCULO 111º: VIGENCIA 90

CAPÍTULO 2 90

DISPOSICIONES TRANSITORIAS 90

ARTÍCULO 112º: RÉGIMEN DE ASCENSOS Y PROMOCIONES ESCALAFONARIAS. 91

ARTÍCULO 113º: PROCEDIMIENTO PARA LAS EVALUACIONES DE DESEMPEÑO. 91

ARTÍCULO 114º: PAUTAS PARA LAS EVALUACIONES DE DESEMPEÑO..... 91

CLÁUSULA TRANSITORIA..... 92

F. A. D. R. A. L. I. C. I. O

Roberto

ATE

ATE 2024

M. B. L. O. C. K. I.

Horacio

10. U. C. H. O. S. E. P. A. Ñ. O

ATE

ATENCIÓN

ANDRÉS MILLAS

Subsecretaría de Trabajo

IF-2025-02052897-NEU-RELAB#STRAB

A. B. L. O. S.

ARTÍCULO 115º: INTEGRACIÓN DE LA COMISIÓN CONCILIADORA (LEY N 1974, ART. 169).....	92
ARTÍCULO 116º: DISPOSICIONES FORMALES.....	92
ARTÍCULO 117º: CONSTITUCIÓN DE DOMICILIO	92
ARTÍCULO 118º: COMPETENCIA JUDICIAL	93
ANEXO	94
RÉGIMEN DE ASCENSOS Y PROMOCIONES ESCALAFONARIAS	94
CAPÍTULO 1.....	94
ENCUADRE NORMATIVO - OBJETIVOS DEL RÉGIMEN.....	94
CAPÍTULO 2	95
CARGOS CONCURSABLES.....	95
CAPÍTULO 3	95
ACTORES INTERVINIENTES MISIONES Y FUNCIONES	95
CAPÍTULO 4	97
NECESIDADES DEL RECURSO HUMANO. INICIACIÓN DEL TRÁMITE.....	97
CAPÍTULO 5	98
CONDICIONES Y REQUERIMIENTOS DEL CONCURSO.....	98
CAPÍTULO 6	103
LLAMADO A CONCURSO.....	103
CAPÍTULO 7	104
DESARROLLO DEL CONCURSO.	104
CAPÍTULO 8	109
DECISIÓN DEL CONCURSO. SELECCIÓN DEL POSTULANTE.	109
CAPÍTULO 9	110
SITUACIONES ESPECIALES.	110

A. Udo

[Signature]
NADA...

[Signature]
ATE
QUEJADA

[Signature]
de Udo para RTN

[Signature]
HORA
ASISTENTE
RTN

[Signature]
CONJAC
ENTIP

[Signature]
COMISION
ATR

[Signature]
M. BLOCH

[Signature]
ANDRÉS MILLAS
Subsecretario de Trabajo

[Signature]
D. B. Loh

TÍTULO I

PRINCIPIOS GENERALES DEL CONVENIO

CAPÍTULO 1

DISPOSICIONES GENERALES

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 SINDICATO.

ARTÍCULO 2º: ARTICULACIÓN CONVENCIONAL.

Para los casos no previstos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, serán de aplicación supletoria las leyes o reglamentaciones vigentes que no contradigan o modifiquen el mismo. Debe interpretarse que en ningún caso se reducen o suprimen derechos adquiridos.

ARTÍCULO 3º: 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 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 3420, sus modificatorias complementarias y/o la que la remplace en el futuro.

[Handwritten signature]
M. Ancho

[Handwritten signature]
Rodríguez

[Handwritten signature]
STORAK
ATE
PUSSADA

[Handwritten signature]
MRE

[Handwritten signature]
AOS - ROY

[Handwritten signature]
C. FRANK

[Handwritten signature]

ANDREA L. MILLAS
Subsecretaría de Trabajo

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
Mecanismo Operati RTN

[Handwritten signature]
ASTRIMO
ASTRIMO

[Handwritten signature]
GONCALVES

IF-2025-02052897-NEU-RELAB#STRAB

[Handwritten signature]
D. B. León

ARTÍCULO 4º: OBJETIVOS COMUNES

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 producción audiovisual, acompañamiento 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.

IF-2025-02052897-NEU-RELAB#STRAB

- Desarrollar las tareas en un ámbito seguro, digno y de respeto para cada uno de los trabajadores, aspirando asimismo a la calificación profesional que conduzca al fortalecimiento de la Administración Pública Provincial.
- Valorizar los principios éticos en el desarrollo de la función pública.
- Transparencia, publicidad e igualdad de oportunidades y trato en los procedimientos de selección, desarrollo y evaluación de los trabajadores.
- Idoneidad, mérito y capacitación para el ingreso, permanencia y progreso en la carrera laboral.
- Asignar funciones acordes a las aptitudes, habilidades y competencias de los/las trabajadores/as.
- Concursar las vacantes que se generen dentro de la Administración Pública Provincial mediante el régimen de concurso.
- Asegurar la idoneidad, la igualdad de oportunidades, conforme al artículo 16° de la Constitución Nacional y al artículo 22° de la Constitución Provincial.
- Democratizar las relaciones de empleo público.

[Handwritten signature]
M. Blonck

[Handwritten signature]
Vicegobernador

[Handwritten signature]
Rodríguez

[Handwritten signature]
A. ROSADA

[Handwritten signature]
ATE

[Handwritten signature]
ATE

ARTÍCULO 6°: DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDAD Y TRATO.

Las partes signatarias acuerdan trabajar con el objetivo de eliminar cualquier medida y/o práctica que conlleve un trato discriminatorio o desigual entre los/as trabajadores/as fundada en razones políticas, gremiales, de sexo, orientación 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 y el de igualdad de oportunidades y trato, tanto en el acceso al empleo público como durante la vigencia de la relación laboral.

[Handwritten signature]
M. Blonck

Asimismo, las partes signatarias garantizarán los derechos contemplados en: la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada por Ley 26.378; la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, aprobada por Ley 23.179; la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la Mujer (Convención de Belem Do Para), aprobada por Ley 24.632; Decreto N° 0254/98; Ley 27.499 (Decreto N° 2225/19); Leyes Nacionales 26.743, 27.636 y 22.431, y

[Handwritten signature]
Emilia

[Handwritten signature]
ANDREA L. KILLAS
Subsecretaria de Trabajo

IF-2025-02052897-NEU-RELAB#STRAB

Leyes Provinciales 1634, 2785, 2786, 3201 y 3288; y en toda la legislación vigente y que se sancione en un futuro, relativa a la Igualdad de Oportunidades y No discriminación de todas las personas, como así también en lo respectivo a la formación de toda persona trabajadora de la Administración Pública Provincial vinculada a estas temáticas

ARTÍCULO 7º: PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA.

Las partes se comprometen a trabajar en todo lo que esté a su alcance para prevenir y erradicar la violencia, cualquiera sea su forma, que se ejerza sobre otra persona en el ámbito laboral.

ARTÍCULO 8º: 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 9º: ENCUADRE LEGAL.

El presente Convenio Colectivo de Trabajo se enmarca en las previsiones de la Ley Provincial 1974 (T.O), normas reglamentarias, y modificatorias de las mismas.

ARTÍCULO 10º: PERSONAL COMPRENDIDO

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

Se encuentran expresamente excluidos:

- a) Gobernador/a, Vicegobernador/a, Ministros/as, Secretarios/as y Subsecretarios/as 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/as de gestión, Directores/as Generales y funcionarios/as superiores a ellos.

[Handwritten signature]
Rodríguez

[Handwritten signature]
ATE
PUESADA
STRAB
ATE
ATE

[Handwritten signature]
ATE

[Handwritten signature]
LFRANC

[Handwritten signature]
ANDRÉS MILLAS
Subsecretario de Trabajo

[Handwritten signature]
N. B. León

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
No. 11005.430 B.11

[Handwritten signature]
HERNAN
ASADUO
KOBVEN

[Handwritten signature]
STRAB
ATE

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 11º: VIGENCIA.

El presente Convenio Colectivo de Trabajo 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 Colectivo de Trabajo tendrán opción de mantenerlo, o cambiar al del lugar del cual comiencen a depender.

ARTÍCULO 12º: REVISIÓN.

Cualquiera de las partes signatarias del presente Convenio Colectivo de Trabajo 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 Colectivo de Trabajo y que requiera la revisión fuera de los plazos mencionados.

En el caso de solicitarse la revisión del Convenio Colectivo de Trabajo, la parte solicitante deberá remitir a la otra parte y a la Subsecretaria 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 podrán tratar todas las cuestiones aún las no propuestas a revisión.

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
ATE
PU-SADA

[Handwritten signature]
ATE

[Handwritten signature]
ATE

[Handwritten signature]
ANDREA L. MILLAS
Subsecretaria de Trabajo

[Handwritten signature]
ATE

[Handwritten signature]
Mancini

[Handwritten signature]
ATE

[Handwritten signature]
HOSANAN
ASOCIADO
ATE

[Handwritten signature]
ATE

CAPÍTULO 2

COMISIONES CONVENCIONALES

ARTÍCULO 13º: COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN Y AUTOCOMPOSICIÓN PARITARIA (CIAP).

CREACIÓN DE LA COMISIÓN, INTEGRACIÓN.

A partir de la homologación del presente Convenio Colectivo de Trabajo, se constituirá una Comisión de Interpretación y Autocomposición Paritaria (CIAP), que será el espacio natural y legal para analizar, interpretar y dirimir las discrepancias que pudieran suscitarse en la relación laboral.

Dicha comisión estará integrada por dos partes, RTN y EL SINDICATO. Estará conformada por tres (3) representantes por RTN –uno de los cuales será el presidente- y tres (3) representantes del sindicato signatario. En todos los casos las partes nombraran los correspondientes suplentes.

Los miembros de esta comisión serán designados por cada parte en función de los conocimientos técnicos, prácticos adquiridos y al espíritu que sustenta este Convenio Colectivo de Trabajo. 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.

[Handwritten signature]
M. Block

[Handwritten signature]
Corriente 62040 RTN

[Handwritten signature]
HERNAN
DIEGO
ABRAHAM

[Handwritten signature]
Diana
Emilio

[Handwritten signature]
A. Pardo
Rodríguez

[Handwritten signature]
ATE
V. Sosa

[Handwritten signature]
ATE

[Handwritten signature]
FRANK
ATE

[Handwritten signature]
ANDREA L. MILLAS
Subsecretaría de Trabajo

[Handwritten signature]
T. B. B. B.

IF-2025-02052897-NEU-RELAB#STRAB

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.

COMPETENCIAS.

Además de las que se le asignen expresamente en este convenio Colectivo de Trabajo, la CIAP tendrá las siguientes atribuciones y funciones:

- a) Interpretar con alcance general este Convenio Colectivo de Trabajo, a pedido de cualquiera de las partes.
- b) Conciliar las controversias individuales y/o sectoriales originadas en la aplicación de esta Convención y que se le sometan voluntariamente para lograr su avenimiento con equilibrio y justicia.
- c) Analizar e interpretar las impugnaciones y/u observaciones presentadas por los trabajadores, derivadas de la aplicación del presente Convenio Colectivo de Trabajo.
- d) Analizar y proponer las modificaciones que se estimen necesarias a este Convenio Colectivo de Trabajo.
- e) La CIAP entenderá como órgano de revisión en los casos en que la reglamentación establezca su intervención.
- f) Recibir observaciones respecto de situaciones potencialmente violatorias de lo establecido en este Convenio Colectivo de Trabajo. 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 10º y personal bajo modalidad de trabajador eventual y practica rentada.

[Handwritten signature]
M. Stolchi

[Handwritten signature]
Dr. Ulises Espinoza RTN

[Handwritten signature]
ATB

[Handwritten signature]
Chava -
Emilia

[Handwritten signature]
N. B. León

[Handwritten signature]
A. Sandoval

[Handwritten signature]
Rodríguez

[Handwritten signature]
A. P. PUESADA

[Handwritten signature]
ATB

[Handwritten signature]
ATB

[Handwritten signature]
STURAK
ATB

ANDREA L. MILLAS
Subsección de Trabajo

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.

ARTICULO 14°: COMISIÓN DE CONDICIONES Y RELACIONES LABORALES.

A partir de la homologación del presente Convenio Colectivo de Trabajo, se constituirá la Comisión de Condiciones y Relaciones Laborales, conformada por seis (6) miembros titulares: tres (3) designados/as por PEP y tres (3) por el Sindicato. En todos los casos las partes nombraran los correspondientes suplentes.

RTN garantizará los recursos necesarios para el óptimo funcionamiento de la comisión.

Todos los miembros deberán ser trabajadores de RTN.

La comisión no tendrá dependencia funcional de la CIAP, dictará sus propias normas de organización y funcionamiento interno y se reunirá a petición de partes, elevando a la CIAP los informes que le requiera a fin de que la misma resuelva.

Los temas inherentes a esta comisión serán: seguridad e higiene, ambiente, salud ocupacional, igualdad de oportunidades y trato, capacitación, evaluación de concursos y evaluación de desempeño.

Competencias:

- a) Supervisar que los organismos provinciales, cumplan con la aplicación de las normas vigentes en seguridad e higiene, ambiente, salud ocupacional e igualdad de oportunidades y trato.
- b) Recomendar y controlar las acciones a tener en cuenta y su aplicación en la planificación anual de: seguridad e higiene, ambiente laboral, salud ocupacional e igualdad de oportunidades y trato.

F.A. Rocha
[Signature]
A.T. Puzos

[Signature]
M. Blochi

[Signature]
Pto. Vico B. B. B.

[Signature]
Mariano B. B. B. B. B.

[Signature]
Mariano B. B. B. B. B.

[Signature]
Chana C. Millas P.

[Signature]
ANDREA L. MILLAS
Subsecr. Trabajo

[Signature]
Mariano B. B. B. B. B.

IF-2025-02052897-NEU-RELAB#STRAB

c) Informar a cada área o sector sobre las no conformidades, inconsistencias y desviaciones que se produzcan en los temas inherentes a la comisión.

d) Orientar, informar y asesorar a los trabajadores que presenten algún problema relacionado con los temas inherentes a esta comisión.

e) Promover el cumplimiento del principio de no discriminación, la igualdad de oportunidad y trato y las acciones tendientes a la prevención y erradicación de todo tipo de violencia.

f) Promover acciones para la efectiva integración de los trabajadores con discapacidad.

g) Controlar que se efectúe en tiempo y forma la provisión de los elementos de protección personal, como así también su calidad y cantidad a los/las trabajadores/as que por su función le corresponda.

h) Participar en el diseño de las especificaciones técnicas de los elementos de protección personal e indumentaria de trabajo.

i) Participar como vedores en las licitaciones y pre adjudicaciones de lo consignado en el inciso anterior.

j) Controlar que la matriz de evaluación de desempeño responda a lineamientos objetivos razonables y coherentes con la naturaleza de las funciones que desarrolla.

k) Releva las necesidades de capacitación en los distintos sectores de RTN a fin de proponer su incorporación en la planificación anual.

l) Evaluar la implementación y ejecución de las capacitaciones.

m) Verificar el cumplimiento de lo establecido para los concursos, supervisando que todos los procesos sean administrados en forma eficaz, transparente y eficiente.

A. A. A. A.
A. A. A. A.
A. A. A. A.
A. A. A. A.
A. A. A. A.

M. B. B. B.
M. B. B. B.
M. B. B. B.
M. B. B. B.
M. B. B. B.

A. A. A. A.
A. A. A. A.
A. A. A. A.
A. A. A. A.

C. F. R. A. N. A.
C. F. R. A. N. A.
C. F. R. A. N. A.

ANDREA L. MILLAS
Subsecr. de Trabajo

M. B. B. B.
M. B. B. B.
M. B. B. B.
M. B. B. B.

n) Analizar y resolver las observaciones e impugnaciones presentadas en los temas inherentes a esta comisión.

ñ) Garantizar que se realicen las debidas comunicaciones y notificaciones que correspondan.

ARTÍCULO 15º: COMISIÓN DIVERSIDAD, GÉNERO, EQUIDAD E INCLUSIÓN.

OBJETIVOS.

Esta Comisión tendrá por objeto informar al personal de RTN sobre los mecanismos vigentes 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 en el empleo.

Como multimedio público, Radio y Televisión del Neuquén (RTN) asume la responsabilidad de comunicar sus contenidos abordándolos con perspectiva de diversidad y derechos humanos, siendo responsable en su difusión.

COMPETENCIA.

Será competencia de esta Comisión:

a) Desarrollar acciones que apunten a la equidad, promoviendo activamente la igualdad de condiciones de todo el personal.

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.

b) Analizar los roles que desempeñan las trabajadoras y trabajadores en RTN para repensar los roles estereotipados y así promover la equidad de género y la eliminación del sexismo en la información.

c) Ante posibles situaciones de violencia laboral, brindar información y visibilizar los mecanismos existentes, según el Decreto 2190/22 sus modificatorias y complementarias.

[Handwritten signature]
A. Alabi
Neuquén

[Handwritten signature]
ATE
PUSADA

[Handwritten signature]
S. P. B.

[Handwritten signature]
L. FRANK
ANDREA MILLAS
Subsecretaría de Trabajo

[Handwritten signature]
S. P. B.

[Handwritten signature]
L. FRANK
ATE

[Handwritten signature]
M. B. B. C. C. C.

[Handwritten signature]
M. B. B. C. C. C.

[Handwritten signature]
ATE
PUSADA

d) Sugerir a las Autoridades del Organismo temáticas que formen parte de los contenidos audiovisuales de RTN (programación especial, campañas, publicidades, etc.) que tengan un abordaje con perspectiva de diversidad e inclusión.

e) promover capacitaciones a todo el personal en función a la necesidad de la organización considerando las diversidades (discapacidad, genero, lenguaje de señas, etc.)

Cristal
L. FRANK

ANDREA L. MILLAS
Subsecretaría de Trabajo

Quilind
América
MSP/MSIS

Valac
MHP

Jiménez
Dora
AGS - SIN

ATE
PUS-1100

Munoz
N. Bleser

Tamayo
ATE

STUPAK
ATE

BERNAR
AGS/SIN
ATE/ATA

Rodriguez

Mo. Victoria
RTN

M. Blocki

A. Acha

TITULO II

CONDICIONES GENERALES EN LAS RELACIONES LABORALES

CAPÍTULO 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 Colectivo de Trabajo, 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.

ANDREA L. MILLAS
Subsecretaría de Trabajo

IF-2025-02052897-NEU-RELAB#STRAB

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) Certificado de antecedentes penales Nacional y Provincial.

e) 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.

f) 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 trabajador/a la diferencia sea los años requeridos para el ingreso o menos.

g) Poseer buenas condiciones morales y de conducta, avaladas por sus antecedentes.

ARTÍCULO 18º: CARRERA ADMINISTRATIVA.

El ingreso a la carrera administrativa será por concurso y se hará por el nivel inferior del agrupamiento que corresponda. Se podrá apartar de esta regla, solo en aquellos casos de requerirse especificidad Técnica o Profesional con título habilitante.

ARTÍCULO 19º: PROHIBICIONES PARA EL INGRESO.

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

a) El/la que haya sido condenado/a por delito doloso, hasta el cumplimiento de la pena.

b) El/la inhabilitado/a para el ejercicio de cargos públicos.

IF-2025-02052897-NEU-RELAB#STRAB

Página 24 de 113

c) El/la sancionado/a 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/la que se encuentra registrado/a como "deudor/a alimentario".

e) Las personas jubiladas, retiradas, o que se encuentren comprendidos en periodo de veda por retiros voluntarios o cesaciones.

f) El/la que tenga la edad prevista en la ley previsional para acceder al beneficio de la jubilación.

g) Los/las 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/la fallido/a, hasta que obtenga su rehabilitación judicial.

i) El/la 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/la que hubiera sido condenado/a, por delito contra la Administración Pública con sentencia pasada a autoridad de cosa juzgada.

ARTÍCULO 20°: REINGRESO.

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

ARTÍCULO 21°: EGRESO.

El/la trabajador/a dejará de pertenecer a la Administración Pública Provincial en los siguientes casos:

- a) Por renuncia;
- b) Por incompatibilidad;
- c) Por fallecimiento;

A. Doctor
Reading em

Reading em

Reading em

ATE
PUESADA

ATE

FRANC

ANDREA E. MILLAS
Subsecretaria de Trabajo

ATE

ATE

h. Blochi

ATE

ATE

D. B. Lep

d) Por acceder a alguno de los beneficios previsionales previstos por el régimen de las Leyes 611, 24.241, 24.577 o las normas que en el futuro las reemplacen.

Cumplida la edad necesaria para el acceso al derecho de jubilación ordinaria el PEP podrá intimar al trabajador/a a iniciar los trámites tendientes a la obtención de la misma. Vencido el plazo de un (1) año desde la intimación se procederá a la baja del cargo.

ARTÍCULO 22º: PERÍODO DE PRUEBA Y ADQUISICIÓN DE LA ESTABILIDAD.

PERÍODO 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 y Relaciones Laborales para su conocimiento.

c) No encontrarse inscripto en el registro de deudores alimentarios morosos. El trabajador que se encuentre inscripto en el registro de deudores alimentarios morosos, deberá presentar la orden judicial de suspensión transitoria de su inclusión en dicho registro dentro de este periodo, en los términos que prevé el artículo 5º de la Ley 2322, quedando supeditada su designación a dicha certificación.

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.

ANDRÉS T. MILLAS
Subsecretaría de Trabajo

IF-2025-02052897-NEU-RELAB#STRAB

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/a 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 23º: 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/a afectado/a deberá respetar como mínimo el encasillamiento en agrupamiento y nivel que el trabajador/a hubiera gozado hasta la fecha de dicho cambio. Solo se pierde por las causales establecidas en este Convenio Colectivo de Trabajo 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 24º: ESTABILIDAD EN EL CARGO.

La estabilidad no es extensiva a los Cargos de Conducción convencionales, los que se revalidarán conforme al Régimen de Concursos.

A. Olivos
Baldovinos
ATE
QUESADA
ATE
ATE

M. Blochi
ATE
ATE
ATE

FRANK
ANDREA L. MILLAS
Subsecretaría de Trabajo

ATE
ATE
ATE
ATE
ATE

IF-2025-02052897-NEU-RELAB#STRAB

ARTÍCULO 25º: PÉRDIDA DE LA ESTABILIDAD.

La estabilidad fijada en éste Capítulo se perderá con arreglo a lo establecido en artículo 21º (Egreso).

ARTÍCULO 26º: TRABAJADOR/A EVENTUAL.

Se define como eventual, al personal que preste servicios en RTN, para la ejecución de tareas específicas y/o extraordinarias por tiempo determinado, que no puedan ser realizadas por el trabajador convenionado.

Para el ingreso deberá cumplir con lo siguiente:

- a) Concurso de antecedentes.
- b) Examen preocupacional.
- c) No contar con antecedentes penales nacionales/provinciales.
- d) No encontrarse inscripto en el Registro Deudores Morosos Alimentarios.

El trabajador/a eventual no estará alcanzado por el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

A los efectos de establecer sus haberes será referenciado, según el puesto a ocupar, al agrupamiento y nivel que le corresponda del Escalafón Único, Funcional y Móvil establecido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo. Esta condición de empleo no podrá exceder los doce (12) meses de plazo, ya sean continuos o discontinuos.

Cumplido el plazo, deberá procederse a la baja automática por el área de Recursos Humanos correspondiente.

La finalización de la designación del personal eventual no dará derecho a indemnización alguna. Para ingresar como personal de RTN deberá cumplir con las condiciones establecidas en el presente Título.

ARTÍCULO 27º: PRACTICAS RENTADAS.

Se considera bajo esta modalidad a toda actividad realizada por profesionales y estudiantes universitarios avanzados, técnicos y egresados de nivel terciario y medio. Esta modalidad no podrá exceder de doce (12) meses de plazo continuo.

IF-2025-02052897-NEU-RELAB#STRAB

A. Rocha

[Handwritten signature]

*ATE
PUESADO*

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

ANDREA L. MILLAS
Subsecretaría de Trabajo

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

Cumplido el plazo deberá procederse a la baja automática por el área de Recursos Humanos correspondiente.

Este personal no podrá ingresar a la planta permanente de RTN por nombramiento directo, debiendo en todos los casos y sin excepciones, cumplimentar el régimen de concursos.

La modalidad de pago y carga horaria será acorde con las normativas vigentes de la Provincia en la materia.

CAPÍTULO 2

LUGAR DE TRABAJO, JORNADA LABORAL, FRANCOS, FERIADOS

ARTÍCULO 28º: LUGAR DE TRABAJO.

Se considerará como lugar de trabajo a aquel en el cual cada trabajador/a de RTN presta habitualmente servicio al momento de la firma de este Convenio Colectivo de Trabajo. 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/a 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/a deberá prestar su consentimiento expreso.

ARTÍCULO 29º: 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.

IF-2025-02052897-NEU-RELAB#STRAB

F. A. Rocha
[Signature]

[Signature]

ATE PUSADA
[Signature]

[Signature]
ATE

[Signature]
ATE

ANDRÉS MILLAS
Subsecretario de Trabajo

[Signature]
[Signature]

[Signature]
ESPECIALISTA RTN

[Signature]
ATE

[Signature]
[Signature]

[Signature]

[Signature]
[Signature]

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

ARTÍCULO 30º: JORNADAS LABORALES ESPECIALES.

a) Semana Calendaria:

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

b) Semana No Calendaria:

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/a, deberá garantizarse que todos ellos laboren la misma cantidad de días al cabo del año.

Podrán realizar semana no calendaria todos aquellos trabajadores/as que no se encuentren comprendidos en el agrupamiento administrativo. Su aplicación estará regida por el diagrama equitativo antes mencionado.

El personal que preste servicio en Semana No Calendaria percibirá una bonificación que se abonará conforme a lo establecido en el Título III artículo 81º "Bonificación por Semana No Calendaría" del presente convenio Colectivo de Trabajo. 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

A. Pichu
Med. U. G. G. G.
ATE PUE SASSO

Y. G. G. G. G.
Y. G. G. G. G.
Y. G. G. G. G.

ATE - G. G. G. G.

C. G. G. G. G.

ANDREA MILLAS
Subsec. Trabajo

ATE - G. G. G. G.

G. G. G. G. G.

de la máxima autoridad de RTN, en el horario que fije ésta. Este tipo de jornada será abonada de acuerdo a lo estipulado en el Título III artículo 86°.

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.

ARTÍCULO 31°: 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 artículo 79° 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 hora entera.

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/a.

ARTÍCULO 32°: HORAS NOCTURNAS.

Se consideran horas nocturnas las que se realizan entre las 21.00 y las 06.00 horas.

Las horas nocturnas correspondientes a servicios prestados por el personal, serán abonadas conforme a lo establecido en el Título III.

ARTÍCULO 33°: 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

A. Pichas
Rodríguez

Quinto RN

ARE
QUESADA

ARE
ARE

ARE
ARE

ARE
ARE

ANDREA LAMILLAS
Subsecretaria de Trabajo

ARE

ARE

ARE
17.3 455

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/a.

La presente será abonada conforme a lo establecido en el Título III, artículo 80° 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 79°.

ARTÍCULO 34°: FRANCO COMPENSATORIOS.

Cuando el personal preste funciones 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 él 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 35°: 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.

Al personal que por razones operativas o de servicio de emergencia trabaje 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.

[Handwritten signature]
M. Blocki

[Handwritten signature]
Francisco RTN

[Handwritten signature]
ASTORAN
ASTORAN
ASTORAN

[Handwritten signature]
Chahac
Sinh P

[Handwritten signature]
A. Stalato
[Handwritten signature]
P. Stalato

[Handwritten signature]
ATE
PUSSADA

[Handwritten signature]
ATE
ATE
ATE

[Handwritten signature]
L. FRANK

[Handwritten signature]
ANDREA L. MILLAS
Subsecretaría de Trabajo

[Handwritten signature]
STUPAK
ATE

IF-2025-02052897-NEU-RELAB#STRAB

CAPÍTULO 3

LICENCIAS CON GOCE DE HABERES

ARTÍCULO 36º: CONSIDERACIONES GENERALES.

Los/as trabajadores/as tienen derecho a las siguientes licencias, sin perjuicio de las previstas en otras normas vigentes:

- a) Ordinarias.
- b) Extraordinarias.
- c) Especiales.

ARTÍCULO 37º: 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 personal, 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;

ANDREA MILLAS
Subsecretaría de Trabajo

IF-2025-02052897-NEU-RELAB#STRAB

-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, 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.

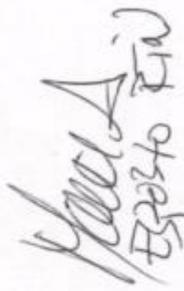
Los períodos de licencia por vacaciones no son acumulables. Cuando el trabajador no hubiera podido usar su licencia anual por disposición de autoridad competente, fundada en razones de servicio, tendrá derecho a que, en el próximo período, se le otorgue la licencia reglamentaria más los días que correspondan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

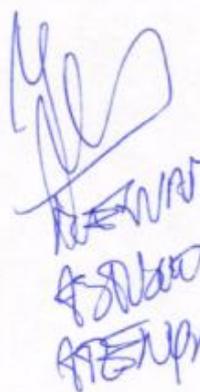
A los efectos del cómputo de la caducidad de las licencias no utilizadas, no se tendrán en cuenta los plazos en los cuales las mismas hubieran sido interrumpidas por los supuestos previstos en el inciso d) del presente artículo.

(De la interrupción de las licencias)

IF-2025-02052897-NEU-RELAB#STRAB

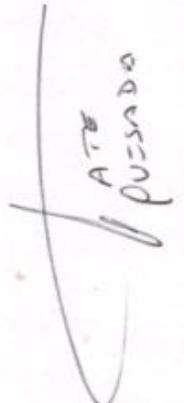

M. Blocher


Egberto Riv

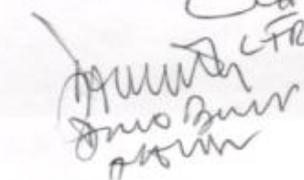

A. B. B. B. B.

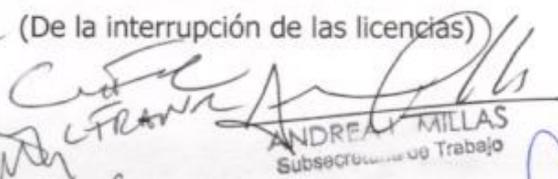

M. B. B. B.

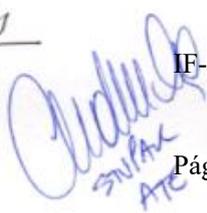

F. A. B. B. B.

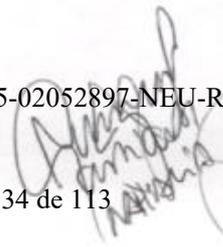

A. B. B. B.

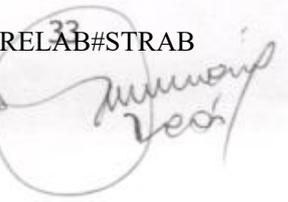

A. B. B. B.


A. B. B. B.


ANDREA MILLAS
Subsecretaría de Trabajo


S. B. B. B.


A. B. B. B.


A. B. B. B.

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.
4. Por Fallecimiento de Familiar.

En los casos de 1) y 2), será de aplicación lo establecido en este Título, artículo 38º "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. En el caso 4) será de aplicación lo establecido en este Título, artículo 51º Licencias Especiales, inciso b) "Fallecimiento de Familiar".

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.

Cuando el trabajador/a no hubiere usufructuar su licencia anual, por disposición de la organización fundada en razones de servicio, tendrá derecho a que en el próximo periodo se le otorgue licencia reglamentaria más los días que correspondan a la licencia no gozada en el año anterior.

e) Días de viaje.

A los días de licencia ordinaria que a cada trabajador/a 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 registrarán 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.

Handwritten signatures and initials on the left margin, including "A. Nolasco" and "R. Rodríguez".

Handwritten signature on the right margin.

Handwritten signature on the right margin.

Handwritten signature in blue ink on the right margin.

Handwritten signature and initials on the left margin, including "ATE" and "OU=5400A".

Handwritten signatures and initials on the left margin, including "M. Carrasco" and "M. Burr".

Handwritten signature and initials "L. TRANK".

Handwritten signature and stamp "ANDREA MILLAS Subsecretaría de Trabajo".

Handwritten signature on the right margin.

Handwritten signature "Droici c Emilio".

Handwritten signature and initials on the right margin.

-Entre 301 y 1000 Km.: 2 días de viaje.

-1001 Km. en más:3 días de viaje.

Este beneficio se podrá utilizar una (1) vez por año calendario, siendo computado al término de la licencia ordinaria y en forma corrida. 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, o documentación que avale la permanencia en el destino.

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 trabajador/a.

g) Períodos de utilización. Prorrogas.

Los períodos de licencias mediarán:

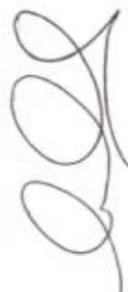
-Entre el uno (1) de noviembre y el treinta y uno (31) de marzo del año siguiente;

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

h) Licencias simultáneas.

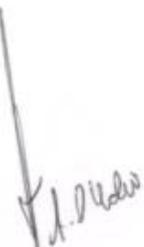
Al personal que sea titular de más de un trabajo rentado, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, se le concederá el permiso para utilizar la licencia en forma simultánea.

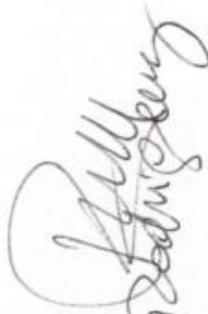

M. Blochi


Eduardo P. P.

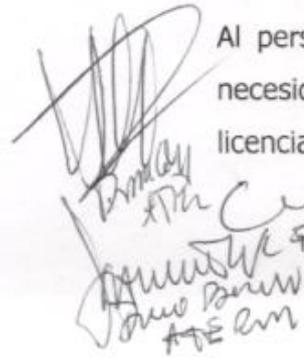

F. P. P.

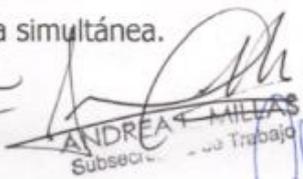

Francisco Emilio

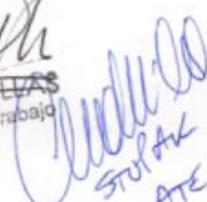


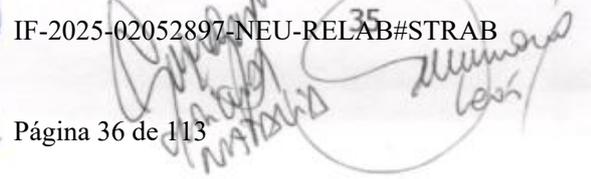

R. P. P.


ATE
P. P. P.


ATE em


ANDREA MAILLAS
Subsección Trabajo


ATE

IF-2025-02052897-NEU-RELAB#STRAB
Página 36 de 113

35

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, artículo 88° del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

ARTÍCULO 38°: LICENCIAS EXTRAORDINARIAS.

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

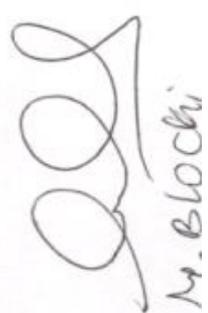
ARTICULO 39°: RAZONES DE SALUD: ENFERMEDAD. ACCIDENTE DE TRABAJO.

a) Tratamiento de 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 salud de larga duración.

Por afecciones que impongan largo tratamiento de salud o por motivos que aconsejen la hospitalización o el alejamiento del trabajador/a 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.

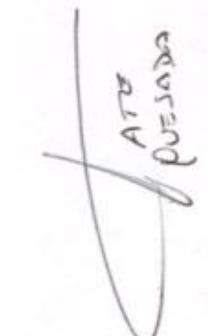

M. Blochi

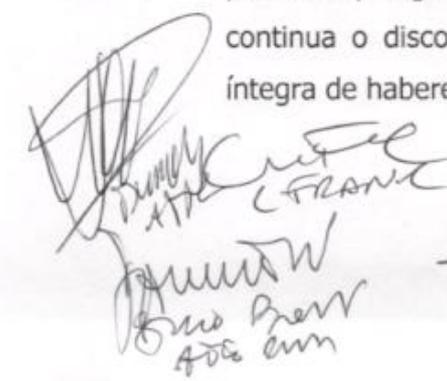

E. B. B. B.

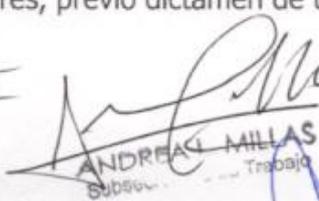

E. B. B. B.

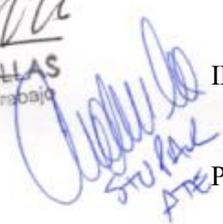

E. B. B. B.

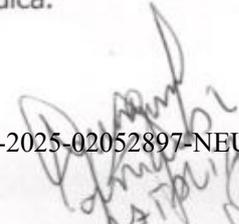

A. B. B. B.

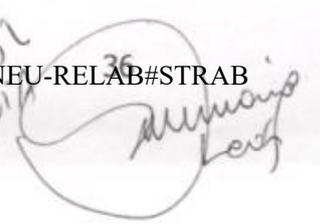

A. B. B. B.


A. B. B. B.


ANDREA MILLAS
Trabajo


A. B. B. B.


A. B. B. B.


A. B. B. B.

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/a percibirá la mitad de su remuneración.

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

Durante éste período de prórroga, la Junta Médica, deberá determinar si el trabajador/a 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, su Decreto Reglamentario N° 658/96 y sus modificatorias.

LICENCIAS PARENTALES.

Será de aplicación lo establecido en la Ley 3358, con las adecuaciones que en cada caso se establecen.

ARTÍCULO 40º: LICENCIAS POR NACIMIENTO.

Las licencias por nacimiento para personas gestantes y no gestantes se rigen por las siguientes normas:

a) Duración.

La licencia para la persona gestante es de ciento cincuenta (150) días corridos con goce íntegro de haberes. La licencia deberá iniciarse al menos treinta (30) días antes de la fecha probable de parto. En todos los casos, la licencia posterior a la fecha del parto debe ser de noventa (90) días corridos, como mínimo.

La licencia para la persona no gestante, cónyuge, conviviente o acompañante es de sesenta (60) días corridos con goce íntegro de haberes a partir del día de nacimiento del hijo/a o podrá ser usufructuada a partir de la fecha de finalización

M. Blochi

EGOSIN RN

ESTRADA
ESTRADA
ESTRADA
ESTRADA
ESTRADA

F. Adulo
[Signature]

ATE
QUEVEDO

[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]

ANDREA L. MILLAS
Subsecretaría de Trabajo
[Signature]
SUPAK
ATE

IF-2025-02052897-NEU-RELAB#STRAB

de la licencia de la persona gestante, no pudiendo ser interrumpida. Puede tener un excedente de hasta setenta y cinco (75) días corridos más sin goce de haberes.

A fin de poder usufructuar la licencia prevista en este inciso, quien la solicite deberá actualizar la Declaración Jurada de Cargas Familiares - Anexo II - de la Disposición N° 03/16 o la que en el futuro la reemplace, consignado en ella a la persona a la cual se le brindará el acompañamiento previsto en la Ley y acreditando mediante la documentación médica correspondiente el nacimiento. Esta licencia podrá ser usufructuada una sola vez al año y solo a continuación del nacimiento.

A todos los fines de este artículo, se entiende por acompañante a los efectos de este beneficio a toda persona que sin ser progenitor/a, cónyuge o conviviente en conjunto con la persona gestante se ocupa del cuidado integral del recién nacido/a.

b) Nacimiento pretérmino.

En el caso de nacimiento pretérmino, se deben acumular al descanso posterior los días de licencia no gozados antes del parto, a efectos de completar los ciento ochenta (180) días con goce íntegro de haberes.

En el caso de nacimiento prematuro, la licencia de ciento ochenta (180) días corridos debe computarse a partir del alta hospitalaria de la persona recién nacida y ampliarse en función del número de semanas equivalentes a la diferencia entre el parto a término de treinta y siete (37) semanas de gestación y la edad de gestación. La licencia para la persona no gestante, cónyuge, conviviente o acompañante se extenderá a treinta (30) días corridos con goce íntegro de haberes.

Si la edad gestacional es inferior a treinta y dos (32) semanas, la licencia posterior al nacimiento debe extenderse hasta los doscientos diez (210) días corridos con goce íntegro de haberes luego del alta hospitalaria de la persona recién nacida y ampliarse en función del número de semanas equivalentes a la diferencia entre el parto a término de treinta y siete (37) semanas de gestación y la edad de

[Handwritten signature]
M. Blochi

[Handwritten signature]
Experto RTN

[Handwritten signature]
ESTADISTAS
ESTADISTAS
ESTADISTAS

[Handwritten signature]
Cristina
Silva

[Handwritten signature]
M. Puello

ATE
QUE SADA

[Handwritten signature]
ATE
ATE
ATE

[Handwritten signature]
ANDREA L. MILLAS
Subsecretaria de Trabajo

[Handwritten signature]
SUIAK
ATE

IF-2025-02052897-NEU-RELAB#STRAB

gestación. La licencia para la persona no gestante, cónyuge, conviviente o acompañante se extenderá cincuenta (50) días corridos más, con goce íntegro de haberes.

c) Parto múltiple.

En el caso de parto múltiple, la licencia mencionada en los incisos a) y b) se amplía treinta (30) días corridos más con goce íntegro de haberes para la persona gestante.

La licencia para la persona no gestante, cónyuge, conviviente o acompañante se extenderá treinta (30) días corridos más con goce íntegro de haberes.

d) Nacimiento con malformaciones congénitas certificadas por autoridad médica.

En el caso de nacimiento con malformaciones congénitas certificadas por autoridad médica, las cuales afectan la sobrevivencia y la calidad de vida del/a recién nacido/a, y requieren, un mayor cuidado y atención parental y tratamiento médico o quirúrgico según el caso, la licencia para la persona gestante puede ampliarse a doscientos diez (210) días corridos con goce íntegro de haberes. En el caso de la persona no gestante, cónyuge, conviviente o acompañante, la licencia se extenderá a ciento ochenta (180) días corridos con goce íntegro de haberes.

e) Transferencia de días de licencia persona gestante

En todos los casos, la persona gestante puede optar por transferir los últimos treinta (30) días corridos de su licencia posparto con goce íntegro de haberes a la persona no gestante, cónyuge, conviviente o acompañante, sumándose a la licencia establecida, si este es trabajador/a convenionado/a. La notificación debe ser informada por ambos/as trabajadores/as al área de Recursos Humanos correspondiente.

f) Licencia extra persona no gestante

En aquellos casos que la persona no gestante, cónyuge, conviviente o acompañante solicite la licencia extra de treinta (30) días corridos con goce íntegro de haberes para ser utilizada en cualquier momento del primer año de

N. Blochi

Roberto Rin

ESTRELLA
ESTRELLA
ESTRELLA

Emilia

F. A. Oliver
Roberto Rin

AZE
PUESADA

FRANK
FRANK
FRANK

ANDREA MILLAS
Subsecretaría de Trabajo

STURAK
AZE

IF-2025-02052897-NEU-RELAB#STRAB

vida del/la hijo/a, deberá acreditar la necesidad correspondiente para usufruirla mediante constancia médica.

ARTÍCULO 41º: LICENCIAS POR ADOPCIÓN.

Quien adopte a un/a niño/a o adolescente tendrá derecho a una licencia de doscientos diez (210) días corridos con goce íntegro de haberes. La licencia por adopción debe computarse a partir de la fecha en que la autoridad judicial o administrativa competente notifique el otorgamiento de la guarda con vistas a la futura adopción.

En todos los supuestos, en el caso de adopciones múltiples, se acumulará una licencia de treinta (30) días corridos con goce íntegro de haberes por cada niño/a o adolescente adoptado/a después del primero.

En el caso de adopción de un/a niño/a o adolescente con discapacidad o enfermedad crónica, se debe acumular a los plazos previstos en el presente artículo, una licencia de ciento ochenta (180) días corridos con goce íntegro de haberes a la licencia por adopción.

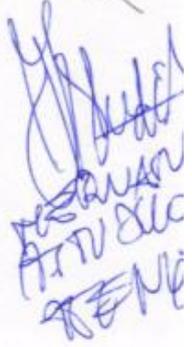
En el caso de que, en la pareja parental, ambos/as sean trabajadores/as convenionados/as, la licencia por adopción podrán distribuirla según su voluntad, pudiendo ser usufrutuada por uno/a o por los dos en forma simultánea o consecutiva.

El/la co-adoptante que no usufructúe la licencia por adopción tendrá derecho a una licencia de treinta (30) días corridos con goce íntegro de haberes a partir de la notificación del otorgamiento de la guarda con vistas a la adopción. Asimismo, tendrá derecho a una licencia extra con goce íntegro de haberes de treinta (30) días corridos no fraccionables e intransferibles, que podrá usufructuar en cualquier momento dentro del año de notificación del otorgamiento de la guarda con vistas a la futura adopción. Tal opción debe ser informada por ambos adoptantes mediante notificación fehaciente al área de Recursos Humanos de la jurisdicción donde revistan presupuestariamente.

En el caso de que, en la pareja parental, ambos sean trabajadores/as convenionados/as y fallezca el/la adoptante que se encontraba usufrutuando


M. Blochis


Sara FM

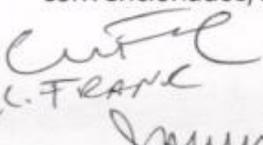

ATU DUC
REMI

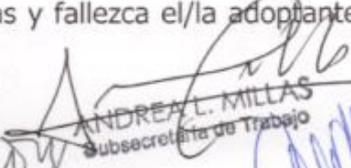

ATU DUC
EMO

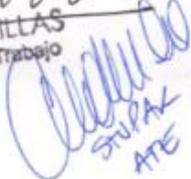

F. A. Alvarado


ATE
QUESADA


ATE


ATE C. FRANC


ANDREA L. MILLAS
Subsecretaría de Trabajo


SUPAK
ATE

IF-2025-02052897-NEU-RELAB#STRAB

alguna de las licencias por adopción contempladas en este artículo, el/la adoptante supérstite tendrá derecho a gozar del resto de la licencia que le hubiera correspondido al/a fallecido/a, o bien, tendrá derecho a una licencia hasta de sesenta (60) días corridos con goce de haberes, lo que resulte mayor.

En todos los casos de fallecimiento de un/a adoptante, la licencia por adopción del/la adoptante supérstite se suspende durante el lapso de la licencia por fallecimiento familiar que, en cada caso corresponda, y se reanuda cuando finalice.

En los casos de adopción, se deben contemplar también los días que el equipo interdisciplinario del Registro Único de Adopción (RUA) estime necesarios para llevar a cabo con éxito el periodo de vinculación. En todos los casos, el Registro o la autoridad competente, cuando se trate de otros distritos del país, entregará constancia del día y horarios en que el/la trabajador/a realizó la vinculación para ser presentada en su trabajo como justificación del uso de los días de licencia correspondientes al período de vinculación.

ARTÍCULO 42º: LICENCIA POR CUIDADO/ACOMPANIAMIENTO DE UNO O MÁS NIÑOS, NIÑAS O ADOLESCENTES CON MODALIDAD DE CONVIVENCIA FAMILIAR TRANSITORIA.

Quien reciba a un niño, niña o adolescente, con modalidad de convivencia transitoria en los términos del Artículo 32º Inc. 4) de la Ley 2302, mediante acto administrativo de la autoridad de aplicación de la referida Ley, tendrán derecho a una licencia extraordinaria de quince (15) días corridos a partir del primer día hábil posterior al acogimiento.

Cuando éste fuera múltiple, la licencia se ampliará en cinco (5) días más por cada niño, niña o adolescente a partir del segundo.

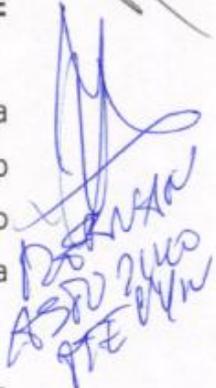
Asimismo, mientras dure el albergue, se harán extensivas a este vínculo las licencias previstas para cuidado y atención del grupo familiar.

ARTÍCULO 43º: LICENCIA POR EMBARAZO DE ALTO RIESGO.

La licencia por embarazo de alto riesgo se otorga con previa certificación de la autoridad médica competente que así lo aconseje. Asimismo, y atendiendo al


M. Blochi


C. Barrio

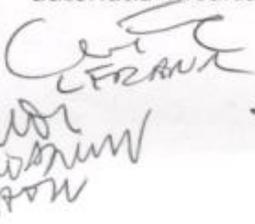

D. Barrio
A. Barrio
P. Barrio

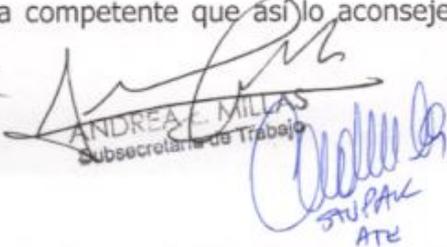

D. Barrio


Rodríguez


ATE
P. Barrio


ATE
P. Barrio


C. Barrio


ANDREA E. MILLAS
Subsecretaria de Trabajo
ATE

IF-2025-02052897-NEU-RELAB#STRAB

diagnóstico médico, se le debe realizar el cambio de destino, de tareas o reducción horaria hasta el comienzo de la licencia por nacimiento a la persona gestante si su estado de salud lo requiere.

ARTÍCULO 44º: LICENCIA POR INTERRUPCIÓN DEL EMBARAZO.

En caso de interrupción del embarazo, tanto voluntaria como involuntaria, la persona gestante tendrá derecho a gozar de una licencia de treinta (30) días corridos con goce íntegro de haberes a partir de la fecha de interrupción. Dicha licencia se podrá extender por un período hasta de treinta (30) días con goce íntegro de haberes adicionales a la licencia original bajo certificación y diagnóstico médico que lo justifiquen.

ARTÍCULO 45º: LICENCIA POR TÉCNICAS DE REPRODUCCIÓN MÉDICAMENTE ASISTIDA.

Quien realice tratamiento médico de reproducción medicamente asistida tendrá derecho a gozar de una licencia con goce íntegro de haberes según prescripción médica. Su cónyuge o conviviente contará con dos (2) días con un máximo de seis (6) días por año para el cuidado o acompañamiento. La licencia será de tres (3) días con un máximo de diez (10) días por año, en el caso de que tengan hijos/as menores de edad a cargo.

ARTÍCULO 46º: PERMISO PARA LA ATENCIÓN DEL/A LACTANTE.

La persona que se encuentra en período de amamantar, tiene derecho a una reducción horaria, con posibilidad de transferir la misma a su cónyuge, pareja o conviviente, con arreglo a las siguientes opciones:

- a) Disponer de dos (2) descansos, de media hora cada uno, en el transcurso de la jornada de trabajo para amamantar, salvo en el caso de que la certificación médica con reconocimiento oficial establezca un intervalo menor.
- b) Disminuir en una hora diaria su jornada de trabajo, ya sea iniciando su labor una hora después del horario de entrada o finalizándola una hora antes.
- c) Disponer de una hora durante el transcurso de la jornada de trabajo. Este permiso se debe otorgar por un período de dos (2) años contados a partir

ANDREA L. MILLAS
Subsecretaría de Trabajo

IF-2025-02052897-NEU-RELAB#STRAB

de la fecha de culminación de la licencia prevista en este Convenio Colectivo de Trabajo. Cada repartición debe definir la aplicación del presente artículo, de acuerdo con la especificidad de la tarea del/a trabajador/a, estando obligado a facilitar las condiciones en el ámbito laboral para hacer efectivo este derecho.

En el caso de que, en la pareja parental, ambos/as sean trabajadores/as convenionados/as, solo uno/a de ellos/as podrá usar el permiso según su criterio de organización familiar. La opción debe ser notificada de forma fehaciente al área de Recursos Humanos.

ARTÍCULO 47º: PERMISO PARA LA ATENCIÓN DEL LACTANTE EN GUARDA LEGAL.

Los/as trabajadores/as a quienes se les haya entregado la guarda de un/a lactante con vistas a su adopción tendrán derecho al permiso mencionada en el artículo anterior. Este se debe otorgar hasta los dos (2) años de edad del/a lactante. En el caso de que, en la pareja parental, ambos/as sean trabajadores/as convenionados/as, solo uno/a de ellos/as podrá usar el permiso según su criterio de organización familiar. La opción debe ser notificada de forma fehaciente al área de Recursos Humanos.

ARTÍCULO 48º: PERMISO PARA EL PERÍODO DE ADAPTACIÓN ESCOLAR DEL HIJO/A.

Los/as trabajadores/as podrán obtener permiso de horario, dentro del primer mes del ciclo lectivo anual del Jardín Maternal, del Nivel Inicial y/o 1º grado del Nivel Primario, para la adaptación escolar del hijo/a menores de edad; debiendo acreditar fehacientemente el período de adaptación mediante certificado emitido por el establecimiento escolar al que concurra/n.

En caso de que ambos/as trabajadores/as que ejerzan la responsabilidad parental, pertenezcan a la Administración Pública Provincial, sólo se le otorgará el permiso a uno/a de ellos/as.

ANDREA MILLAS
Subsecretaria de Trabajo

IF-2025-02052897-NEU-RELAB#STRAB

ARTÍCULO 49º: PERMISO POR ACTO ESCOLAR DEL HIJO/A.

Los/as trabajadores/as cuentan con un permiso horario de doce (12) horas anuales con goce íntegro de haberes por acto escolar de hijo/a en los niveles de jardín maternal, preescolar y primario. El órgano competente debe establecer las formas necesarias para probar y justificar las ausencias.

ARTÍCULO 50º: LICENCIA IDENTIDAD DE GÉNERO.

- a) Se otorgará un permiso especial a todo/a trabajador/a para los trámites tendientes al tratamiento de hormonización.
- b) Se otorgará un permiso especial a todo/a trabajador/a para el tratamiento de hormonización, conforme prescripción médica.
- c) Se otorgará una licencia con goce íntegro de haberes según prescripción médica, a todo/a trabajador/a que opte por realizar una cirugía corporal conforme Ley 26.743.

ARTÍCULO 51º: LICENCIAS ESPECIALES.

Desde el día de su ingreso el trabajador/a tendrá derecho a usufructuar de licencias en los casos y por el término de días 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 que correspondieren.

Aquellas asignaciones, bonificaciones o suplementos que sean variables para el pago de la licencia especial, se promediarán según lo percibido en el último año.

a) Matrimonio:

El trabajador/a tendrá derecho a usufructuar de la licencia remunerada en los casos y por el término de días laborables siguientes:

Del trabajador/a: diez (10) días.

De sus hijos/as: un (1) día. Este beneficio podrá ser gozado únicamente el día del enlace.

b) Fallecimiento de familiar

Corresponderá:

ANDREA MILLAS
Subsecretaría de Trabajo

A. Huber

Roberto

ATE

ATE

ATE

ATE

ATE

ATE

M. Blochi

Espejo

ATE

ATE

IF-2025-02052897-NEU-RELAB#STRAB

1- Cónyuge o conviviente, padres/madres, hijos/as y/o menores bajo guarda legal: treinta (30) días corridos.

2- Hermano/a: quince (15) días corridos.

3- Abuelo/a, suegro/a, yerno, nuera, cuñado/a y sobrino/a: cinco (5) días corridos.

En caso que el trabajador/a deba desplazarse a más de 200 kms. por esta circunstancia, se le otorgarán de forma excepcional días de viaje de acuerdo los términos establecidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, debiendo presentar el certificado correspondiente, sin que esto afecte a los días de viaje correspondientes a la Licencia Anual Ordinaria.

c) Atención de familiar enfermo.

Se concederá hasta veinte (20) días continuos o discontinuos por año calendario para la atención de un miembro enfermo del grupo familiar de primer grado y/o conviviente y se hará extensiva a familiares de primer grado no convivientes. A este fin el trabajador/a deberá acreditar mediante el certificado médico vinculante la necesidad del acompañamiento.

En caso que el trabajador/a deba desplazarse a más de 200 kms. por esta circunstancia, se le otorgarán de forma excepcional, por única vez, días de viaje de acuerdo en los mismos términos y condiciones establecidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, debiendo presentar el certificado correspondiente, sin que esto afecte a los días de viaje correspondientes a la Licencia Anual Ordinaria.

d) Dadores voluntarios/as de sangre, órganos, tejidos y células:

Los dadores voluntarios/as quedan dispensados de prestar sus servicios percibiendo sus remuneraciones ante la presentación del certificado correspondiente y de acuerdo con las disposiciones vigentes.

Donación de Sangre: El trabajador/a que done sangre dispondrá del día de la donación, debiendo presentar el certificado correspondiente.

[Handwritten signature]
M. Blochi

[Handwritten signature]
Espinoza

[Handwritten signature]
Asesor
Asesor
Asesor

[Handwritten signature]
Espinoza

[Handwritten signature]
A. Blochi

[Handwritten signature]
ATE
Puentes

[Handwritten signature]
ATE

[Handwritten signature]
ATE

[Handwritten signature]
ANDREA L. MILLAS
Subsecretaria de Trabajo
[Handwritten signature]
STUPAK
ATE

[Handwritten signature]
Espinoza

IF-2025-02052897-NEU-RELAB#STRAB

Donación de Órganos, tejidos y células: El trabajador/a que realice una donación de órganos dispondrá de la totalidad de la licencia necesaria para dicha donación lo que deberá ser debidamente certificado por autoridad competente de salud y auditada por el departamento de Medicina Laboral de RTN. Esta licencia no podrá afectar ninguna otra licencia del trabajador/a.

e) Exámenes universitarios, terciarios, secundarios y libres:

Se concederá licencia con goce de haberes hasta veintiocho (28) días laborables anuales, a los trabajadores/as que cursen 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 o suspensión oficial, otorgada por la autoridad del establecimiento educacional respectivo. Este beneficio será acordado en plazos máximos de hasta siete (7) días laborables, cada vez.

En caso de que el estudiante deba desplazarse a más de 200 kms. por esta circunstancia, se le otorgarán días de viaje de acuerdo a los términos establecidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, debiendo presentar el certificado correspondiente, sin que esto afecte los días de viaje correspondientes a la Licencia Anual Ordinaria.

f) Asistencia a clases y cursos prácticos

El trabajador/a tendrá derecho a obtener permiso dentro del horario laboral, cuando sea imprescindible su asistencia a clases, cursos prácticos y demás exigencias inherentes a su calidad de estudiante y no fuera posible adaptar su horario a aquella necesidad.

1.- Deberá acreditar su condición de estudiante en cursos oficiales o incorporados a la educación formal.

2.- La necesidad de asistir al establecimiento educacional en horario laboral, si las necesidades del servicio lo requieren, deberá realizar la reposición horaria.

La autorización correspondiente la concederá el responsable del área en la cual se desempeñe el trabajador/a y será formalizada por el área de Recursos Humanos.

IF-2025-02052897-NEU-RELAB#STRAB

A. Nolasco
M. Blochi

M. Blochi

Emilio

ATE UESADA
ATE UESADA
ATE UESADA

Emilio

ATE UESADA

Emilio

Emilio

FRANK
ANDREA L. MILLAS
Subsecretaria de Trabajo
STUPAZ
ATE

Emilio

g) Actividades culturales, científicas y deportivas.

El trabajador/a 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 (1) año, cuando existan probadas razones de interés político en el cometido a cumplir por el trabajador/a o éste actúe representando al país. En todos los casos se tendrán en cuenta las condiciones, títulos y aptitudes del trabajador/a y se determinarán asimismo sus obligaciones a favor del Estado en el cumplimiento de su misión.

Para el caso de las actividades deportivas el trabajador/a que sea deportista o aficionado/a y deba intervenir en competencias regionales, nacionales o internacionales, podrá solicitar licencia con goce de haberes, como así también podrán hacer uso de esta licencia dirigentes, representantes, entrenadores/as, árbitros y jueces/zas, en ocasión de asistir según sus funciones a competencias, cursos, capacitaciones, asambleas y/o reuniones deportivas.

h) 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, de hasta dos (2) días por mes, y de hasta doce (12) días por año calendario. Para usufructuar el mismo, el trabajador/a tendrá tiempo para solicitarlo hasta 2 dos horas posteriores a su ingreso.

i) Inasistencias injustificadas:

Las inasistencias injustificadas al trabajo que no estén encuadradas en las situaciones contempladas en este Capítulo, darán motivo a que se reduzca de la licencia ordinaria o se descuente el día de los haberes, a opción del trabajador/a. El trabajador/a no podrá disponer por si de esta licencia, salvo casos de fuerza mayor, dado que es privativo de la autoridad competente determinar si las

[Handwritten signature]
M. Blochi

[Handwritten signature]
Espósito RTN

[Handwritten signature]
FORNATA
ANDRUE
H. NPK

[Handwritten signature]
Emilio

[Handwritten signature]
A. Ordoñez

[Handwritten signature]
MATE
Puesada

[Handwritten signature]
DUBON
ATA

[Handwritten signature]
FRANZ

ANDREA MILLAS
Subsecretaría de Trabajo

[Handwritten signature]
SANTANA
ATA

[Handwritten signature]
SUIAZ
ATE

[Handwritten signature]
Mariano
Ley

causales invocadas justifican el uso. Esta licencia deberá ser requerida dentro de las primeras 96 hs.

El permiso será, de hasta dos (2) días por mes, y de hasta seis (6) días por año calendario.

j) Licencia por situaciones de violencia:

Se otorgará esta licencia con percepción íntegra de haberes a todo/a trabajador/a que sea víctima de violencia, de acuerdo a la legislación vigente.

Para ser uso de la misma, el trabajador/a deberá acreditar la situación mediante certificación médica, intervención del servicio de atención a víctimas de violencia y del Poder Judicial. Si el trabajador/a lo solicitara, el área de Recursos Humanos dispondrá de un profesional para asistirlo en las gestiones que deba realizar.

Los certificados y/o constancias mencionados 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 área de Recursos Humanos, donde se visará la documentación presentada y otorgarán los días solicitados.

En caso de resultar necesaria la movilidad del trabajador/a afectado/a se arbitrarán los medios correspondientes a fin de otorgarle un nuevo lugar de trabajo dentro de RTN, garantizándose la estabilidad laboral. Todas las dependencias, organismos y trabajadores/as que participen en el marco de la tramitación de la licencia para la víctima de violencia, deberán preservar el derecho a la intimidad del trabajador/a y guardar estricta reserva sobre la documentación e información a la que accedan, las que tendrán carácter reservado y confidencial.

ARTÍCULO 52º: PERMISOS ESPECIALES.

Sin perjuicio de las licencias enunciadas precedentemente, desde el día de su ingreso el trabajador/a tendrá derecho a usufructuar de permisos especiales en los casos que se detallan a continuación:

[Handwritten signature]
M. Blochi

[Handwritten signature]
Espinoza RN

[Handwritten signature]
ADRIANO
ATENA

[Handwritten signature]
A. Blochi

[Handwritten signature]
Dominguez

[Handwritten signature]
ATE
PU-3300

[Handwritten signature]
ATR

[Handwritten signature]
ATB M

[Handwritten signature]
FRANC

[Handwritten signature]
SUPAC
ATE

[Handwritten signature]
ANDREA L. MILLAS
Subsecretaria de Trabajo

[Handwritten signature]
Miguel
Miguel

[Handwritten signature]
Emilia

IF-2025-02052897-NEU-RELAB#STRAB

a) Acompañamiento familiar a cargo:

Para los casos en que el trabajador/a tenga a cargo un familiar con:

1. discapacidad, debidamente acreditada por JUCAID o el organismo que en el futuro lo reemplace.
2. cursando una enfermedad crónica o grave, que implique tratamientos prolongados y/o rehabilitación especial, deberá presentar historia clínica que la detalle.

Para ambos casos, el trabajador/a podrá hacer uso de permisos especiales y salidas por urgencias para atención del familiar a cargo con las características descriptas con simple comunicación o aviso, debiendo acreditar fehacientemente, para cada permiso, la necesidad del acompañamiento con certificado médico correspondiente.

M. Blochi

CAPÍTULO 4

ARTÍCULO 53º: 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 mínima para hacer uso de las mismas.

ARTÍCULO 54º: PARA OCUPAR CARGOS ELECTIVOS O DE REPRESENTACIÓN POLÍTICA O GREMIAL EN EL ORDEN NACIONAL, PROVINCIAL O MUNICIPAL:

Son de aplicación general la legislación complementaria, con las adecuaciones y disposiciones específicas establecidas en éste Convenio Colectivo de Trabajo.

a) Para ocupar cargos electivos de representación política:

En caso que un trabajador/a de RTN haya sido elegido/a para ocupar cargo electivo o de representación política a nivel Nacional, Provincial o Municipal, Consejo de Administración y/o Sindicaturas de Cooperativas de Servicios Públicos,

Alchelis
[Signature]

[Signature]
España

[Signature]
ATA

[Signature]
emilg

[Signature]
ATA

[Signature]
ATA

[Signature]
ANDREA MILLAS
Subsecretaria de Trabajo

[Signature]
[Signature]

y exista en el caso una incompatibilidad, tendrá derecho al uso de una licencia sin goce de haberes por el tiempo que dure su mandato, debiendo reintegrarse a su cargo dentro de los treinta (30) días siguientes al término de las funciones para las que fue elegido/a.

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

El trabajador/a que fuera designado/a 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 la Organización su elección y mientras dure su mandato, debiendo reintegrarse a su puesto en el término de treinta (30) días siguientes a la culminación del mismo.

Si el cargo de conducción gremial para el que fue designado/a es rentado por la asociación gremial, la licencia será sin goce de haberes.

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. Dicho período de licencia se computará como efectivamente trabajado respecto a las bonificaciones de antigüedad y promoción horizontal.

CAPÍTULO 5

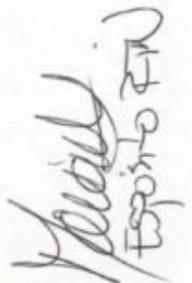
LICENCIAS SIN GOCE DE HABERES

ARTÍCULO 55º: CONSIDERACIONES GENERALES.

Para hacer uso de las licencias que se detallan a continuación, el trabajador/a debe tener cumplimentado el período de prueba previsto en este Convenio Colectivo de Trabajo.

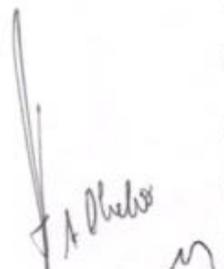
Si durante el período de estas licencias se comprobara la desaparición de las causales que las originaron, se dejarán sin efecto las mismas, debiendo el

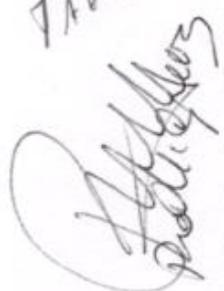

M. Blochi


Espinoza FM

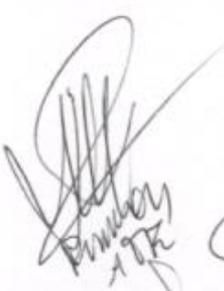

MARTIN
ESPINOZA
ATE NPU

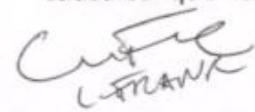

Chavez
FM

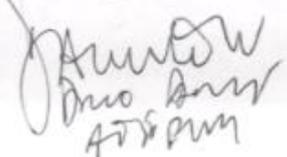

A. Pardo

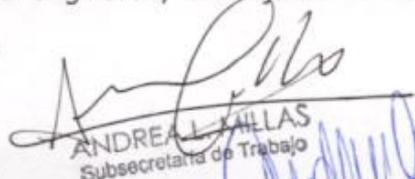

Paredes

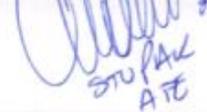

ATE
QUESSADA

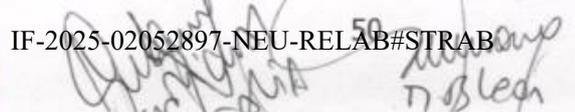

Pardo
ATE


L-FRANK


Antonio
Dino
ATE FM


ANDREA L. MALLAS
Subsecretaria de Trabajo


STU PAK
ATE


58
M. Blochi

trabajador reincorporarse a sus tareas en el término de cinco (5) días corridos de ser notificado.

Dichas licencias podrán ser utilizadas en el transcurso de cada decenio de antigüedad del trabajador/a, pudiendo ser fraccionables. 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.

a) Por asuntos particulares.

Podrá usar ésta licencia, sin remuneración por el término de un (1) año fraccionable.

En caso de no haber transcurrido el plazo mínimo entre decenios, se podrá conceder licencia sin remuneración, por razones de fuerza mayor o graves asuntos de familia, debidamente comprobados, por el término que no exceda los tres (3) meses.

b) Para realizar actividades culturales, científicas o deportivas sin auspicio oficial.

El trabajador tendrá derecho al uso de licencia sin goce de haberes por el término de hasta dos (2) 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 exterior. Igual beneficio se podrá conceder para mejorar la preparación técnica o profesional del trabajador/a o para cumplir actividades culturales o deportivas sin auspicio oficial.

CAPÍTULO 6

COMISIONES DE SERVICIO

ARTÍCULO 56º: COMISIONES DE SERVICIO.

Se denomina "Comisión de Servicios" a la gestión laboral que debe realizar un trabajador/a de RTN en un lugar diferente al de su asiento habitual de funciones.

M. Blochi

Spinoza

ASNOVO

Comisión

F. A. Aulo

Radriguez

ATE PUESADA

ATE

Central

*ANDREA L. MILLAS
Subsecretaria de Trabajo*

ATE

STRAB

51

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 CIAP será la encargada de verificar el cumplimiento del régimen.

CAPÍTULO 7

CONDICIONES Y AMBIENTE DE TRABAJO

ARTÍCULO 57º: 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/as.

Por su parte, los trabajadores/as 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/as deben someterse a los exámenes médicos postulados en el presente Título y concurrir obligatoriamente a toda capacitación de esta índole sugerida por La Comisión.

IF-2025-02052897-NEU-RELAB#STRAB

ARTÍCULO 58º: PROVISIÓN DE AGUA POTABLE. INSTALACIONES SANITARIAS.

RTN asegurará el suministro de agua potable, 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 59º: REFRIGERIO.

RTN brindará a los trabajadores/as un refrigerio en su lugar de trabajo. En caso que éste no pueda ser brindado, el trabajador/a percibirá una compensación por refrigerio de acuerdo a lo establecido en el Título III, artículo 91º.

ARTÍCULO 60º: TRANSPORTE DEL PERSONAL.

Si por razones de servicio imprevistas y/o de emergencia se requiriese de la presencia de un trabajador/a fuera del horario establecido para éste como jornada laboral habitual, RTN deberá proporcionarle un medio de traslado de ida y vuelta al lugar de trabajo, pudiendo para esto recurrir a un vehículo oficial o a empresas de transportes habilitadas para tal fin. En el caso de las Comisiones de Servicio, regirá lo establecido en el presente Título.

ARTÍCULO 61º: 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:

M. Blochi

Yelba Espinoza

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

A. Ochoa
[Handwritten signature]

ATE PUESAÑO
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

ANDREA MILLAS
Subsecretaría de Trabajo

IF-2025-02052897-NEU-RELAB#STRAB

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 Condiciones y Relaciones Laborales.

b) La entrega de la ropa se efectuará dos (2) veces al año, una (1) por semestre. La misma se realizará en presencia del 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 tendrá 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 Condiciones y Relaciones Laborales.

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

CAPÍTULO 8

SERVICIOS MÉDICOS Y ASISTENCIALES

ARTÍCULO 62º: RED MÉDICO – ASISTENCIAL.

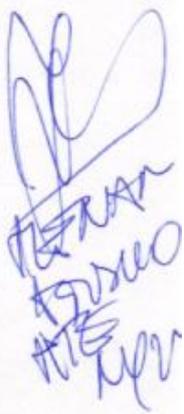
RTN desarrollará y pondrá en práctica una Red Médico - Asistencial, dentro del área de Seguridad y Salud Ocupacional con el objeto de disponer de la

IF-2025-02052897-NEU-RELAB#STRAB

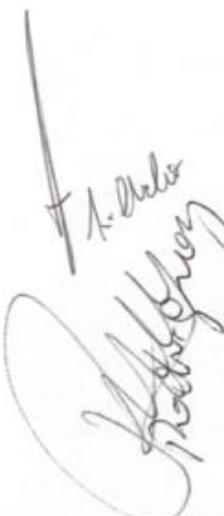
Página 55 de 113

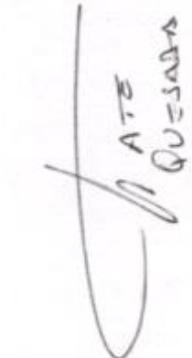

M. Blochi


Espinoza

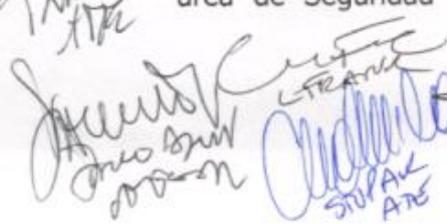

Espinoza

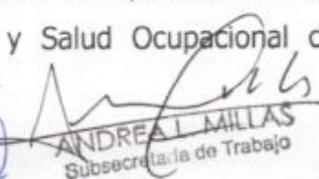

Espinoza

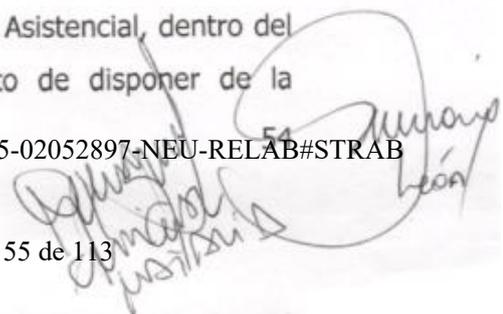

A. Balbo


ATE
Quisasa


ATE


ATE


ANDREA MILLAS
Subsecretaría de Trabajo


Espinoza

organización necesaria para brindar una adecuada prevención, control y seguimiento de la salud del trabajador/a en cumplimiento de las normas legales que rigen la materia y de las disposiciones y procedimientos fijados por RTN.

Se asegurará el servicio de ambulancias 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 63º: DE LAS INCAPACIDADES Y DISCAPACIDADES

a) Registro de incapacidades y discapacidades

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 discapacitado, se ajustará a los siguientes principios cuando la junta médica así lo determine:

-Los trabajadores/as 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.

IF-2025-02052897-NEU-RELAB#STRAB

-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/a funciones dentro del mismo establecimiento o lugar de trabajo. Si allí no existiera esa posibilidad, en la misma área, y así sucesivamente.

-Toda reubicación por razones de salud deberá tener la conformidad de la Comisión de Condiciones y Relaciones Laborales.

-El trabajador/a reubicado/a 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 al beneficio previsional, la caja respectiva dejará sin efecto el mismo. El trabajador/a 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 trabajador/a continúe realizando trabajos, se procederá a iniciar los trámites jubilatorios conforme a normas del Instituto de Seguridad Social del Neuquén.

CAPÍTULO 9

CAPACITACIÓN

IF-2025-02052897-NEU-RELAB#STRAB

Página 57 de 113

ARTÍCULO 64º 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 y Relaciones 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/as.
- Mejorar la seguridad y salud en el trabajo.

Por su parte, los trabajadores/as 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 a la capacitación, habilita a dejarlo fuera del cronograma anual de Capacitación y/o suspender temporalmente su derecho a ascenso o cambio de agrupamiento.

CAPÍTULO 10

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 65º: RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

El trabajador/a de RTN comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo de Trabajo, se hará pasible por las faltas o delitos que cometan, sin

[Handwritten signature]
ATE
QUISADA

[Handwritten signature]
ATE
QUISADA

[Handwritten signature]
M. Bianchi

[Handwritten signature]
Espino RTN

[Handwritten signature]
VISTAN
ESPINO
ATE

[Handwritten signature]
Chalac
Espino

[Handwritten signature]
ATE

ANDREA E. MILLAS
Subsecretaría de Trabajo

IF-2025-02052897-NEU-RELAB#STRAB
[Handwritten signature]
57
León

perjuicio de las responsabilidades civiles y penales fijadas por las leyes respectivas, de las siguientes sanciones:

- a) Exhortación;
- b) Apercibimiento;
- c) Descuento de días de sueldo o jornal;
- d) Suspensión leves o graves;
- e) Traslado disciplinario;
- f) Postergación del ascenso;
- g) Limitación de servicios;
- h) Cesantía;
- i) Exoneración;
- j) Baja automática con sentencia judicial firme;

Las sanciones establecidas en el artículo precedente serán aplicadas por las siguientes autoridades:

a) y b) Exhortación y Apercibimiento

Por el jefe/a o Encargado/a inmediato, con el visto bueno del Superior/a Jerárquico en el segundo caso;

c) Descuento de días de sueldo o jornal

Por el Secretario/a General, Subsecretarios/as Ministeriales, Directores/as o Funcionarios/as con grado equivalente en Organismos y Dependencias descentralizadas;

El presente no reviste carácter sancionatorio, sino una clausula plenamente operativa, independientemente de la sanción que pudiere corresponderle.

d) y e) Suspensiones leves, graves y traslado:

Leves: Por el Secretario/a General; Subsecretarios/as Ministeriales; Directores/as o Funcionarios/as con grado equivalente en Organismos y Dependencias descentralizadas;

Graves o traslado disciplinario: por el titular de Secretarías, Ministerios;

PA. Pichón

Reddyman

ATE
PU=5AD3

ATE
FRANK

ATE

ANDREA L. MILLAS
Subsecretaria de Trabajo

M. R. Lochi

Esteban B. B. B.

ATE

Emilio

f) Postergación el ascenso: por el titular de Secretarías, Ministerios. El comité facultado para llevar adelante la cobertura de vacantes deberá analizar y evaluar la existencia de sanciones graves a los fines de la materialización de la postergación del ascenso.

g), h), i) y j) Limitación de servicios, Cesantía, Exoneración y baja automática

Por el Poder Ejecutivo.

Son causas para aplicar las sanciones fijadas en el artículo anterior y se graduarán así:

a) y b) Exhortación y Apercibimiento:

Hasta dos (2) faltas de puntualidad; distracción o negligencia para el cumplimiento del deber; escaso espíritu de colaboración y compañerismo y otras de carácter leve.

c) Descuento de días de sueldo o jornal:

de Tres a cinco faltas de puntualidad injustificadas, medio día por cada vez;

Síes a diez faltas de puntualidad injustificadas, un día por cada vez;

Primera a quinta falta de asistencia discontinuas o hasta cuatro continuas e injustificadas, un día por cada día de ausencia.

Sexta a décima faltas de asistencia discontinua o hasta cuatro continuas e injustificadas, dos días por cada día de ausencia, debiendo el trabajador/a, trabajar el o los días descontados en carácter de sanción disciplinaria.

d) Suspensiones leves o graves

De carácter leve: por reincidir en faltas de puntualidad o de asistencia injustificadas, hasta cinco días por cada vez. Otras causales leves a juicio de la Superioridad, como ser en los casos de enfermedad ausentismo del domicilio constituido salvo que mediare autorización de la autoridad competente o del médico visitador, debidamente documentada;

De carácter grave se aplicará por una sola vez y hasta un máximo de treinta (30) días como última penalidad. Queda comprendido dentro de esta las que dieran lugar por caso de violencia cualquiera sea su forma.


M. Blochi


Espinoza F. J.


M. B.


M. B.

IF-2025-02052897-NEU-RELAB#STRAB

e) Traslado disciplinario

Se dispondrá hasta tres veces en los casos de reincidencia por actos de indisciplina; insubordinación; falta de compañerismo; de respeto; inadaptabilidad al medio de labor que actúa o razones de conveniencias administrativa correccional, a juicio de la Superioridad, disposición que podrá adoptarse y sin perjuicio de las de otro carácter.

Las causales enunciadas precedentemente, excepto las del apartado c), no son taxativas, quedando a juicio de la Superioridad la consideración de otras.

f) Postergación de ascenso

La postergación del ascenso, se dispondrá cuando el trabajador/a haya sido sancionado por causales graves, aunque hubiera alcanzado el módulo de calificación y tiempo, a cuyo efecto, pasarán los antecedentes al comité facultado para llevar adelante la cobertura de vacantes.

g) h), i) y j) Limitaciones de servicios, cesantía, exoneración, baja automática

De la limitación de Servicio, g)

Se dispondrá la limitación de servicios, cuando por razones de conveniencia administrativa, el trabajador/a deba ser separado de su cargo y que la causal originaria, no conforme la gravedad requerida para su cesantía o exoneración, a saber: Reincidentes, luego de agotadas las sanciones disciplinarias previstas. Si se presentara la renuncia no será aceptada, debiendo constar en el decreto la limitación de servicios, los antecedentes en que se fundamenta.

De la cesantía, h)

Se dispondrá la cesantía cuando la gravedad de la falta que la motiva, inhiba temporariamente al trabajador/a para reingresar a la Administración Pública hasta tanto se prescriba la penalidad que la originó, o el Superior Tribunal llegará a rever la medida adoptada por el Poder Ejecutivo, siendo causales entre otras las siguientes:

a) Ocultación de algunas de las reglas inhibitorias para ingresar a la Administración Pública, a cuyo efecto, al presentar su solicitud de ingreso, el aspirante deberá manifestar su conocimiento expresamente, como declaración jurada;

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
Espinoza FM

[Handwritten signature]
A. SODOL
ADENCO

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
A. Ochoa

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
ATE
QUESADA

[Handwritten signature]
FRANK

[Handwritten signature]
FRANK

[Handwritten signature]
ANDRÉS MILLAS
Subsecretaría de Trabajo

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

IF-2025-02052897-NEU-RELAB#STRAB

- b) Apartarse del cumplimiento de los deberes comunes y específicos y prohibiciones del trabajador/a de la Administración Pública, fijados en este Convenio Colectivo de Trabajo y que no se haya previsto expresamente, otras sanciones;
- c) Abandono del servicio sin causa justificada o inasistencia injustificada de cinco (5) días laborables y continuos (abandono del cargo);
- d) Reiterado incumplimiento de las tareas y falta grave de respeto al superior/a, en la oficina o en acto de servicio;
- e) Ser declarado de estado de concurso civil o quiebra, salvo caso de excepción, exhaustiva y fehacientemente probada su justificación;
- f) Reiterada y notoria inconducta administrativa;
- g) Calificación deficiente durante tres (3) períodos consecutivos;
- h) Ejercicio de conductas discriminatorias y violentas en cualquiera de sus formas.

De la exoneración, i)

Se dispondrá la exoneración cuando la razón inhiba permanentemente al trabajador/a, para su reingreso a la Administración Pública, siendo causales entre otras las siguientes:

- a) Delito contra la Administración Pública;
- b) Falta grave que perjudique material o moralmente a la Administración Pública;
- c) Incumplimiento intencional de órdenes legales;
- d) Notoria indignidad moral;
- e) El que fuere punible, cuando el hecho sea doloso y de naturaleza infamante;
- f) El que fuera denunciado por casusa de violencia (en cualquiera de sus formas: laboral, de género, familiar), y tuviera sentencia desfavorable.
- g) El que intencional y premeditadamente transgreda la expresa disposición de guardar secreto de todo asunto del servicio que deba permanecer en reserva en razón de su naturaleza o de instrucciones especiales, obligación que subsistirá aun después del cese de sus funciones.

De la baja automática, j)

Se dispondrá la baja automática de todo trabajador/a que hubiere sido condenado mediante sentencia judicial firme

A. P. del...
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

ANDREA L. MILLAS
Subsecretaria de Trabajo

[Handwritten signature]
I. Rinkki

[Handwritten signature]
Boris RIN

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

De la Prescripción y caducidad de las Sanciones Disciplinarias.

Las sanciones disciplinarias previstas en el art. 65º, prescriben o caducan a saber:

- Las establecidas en las/los apartados a), b) y c), al año de su notificación;
- Las fijadas en los apartados d); leves: a los dos años y, graves: a los tres años de su notificación respectivamente;
- Las regladas en el apartado e), no prescriben, en virtud de su limitación;
- La prevista en el apartado f) se regulará así:

Postergación del ascenso: luego de prescripta la pena que lo originó y haber obtenido luego de su prescripción, el módulo de calificación requerido de acuerdo con lo establecido, en lo referido a la evaluación de desempeño, en que se operará su caducidad.

-Las determinadas en los apartados g), h), i) y j) según corresponda, del siguiente modo:

Limitación de servicios g): por causales sin agravantes, a los cinco años de su notificación, a requerimiento del causante para su reincorporación y que la autoridad administrativa necesite sus servicios.

Cesantía h): con agravantes y de carácter temporario, caducará a los diez años de su notificación y sólo podrá ser reincorporado el trabajador/a con anterioridad, cuando mediare fallo favorable de la autoridad judicial competente o que el Poder Ejecutivo, por gracia, conmute la penalidad aplicada.

Exoneración i) y baja automática j): la exoneración y la baja automática tienen carácter imprescriptible, salvo que la autoridad judicial competente revoque la medida del Poder Ejecutivo o éste por gracia, conmute la penalidad aplicada.

Artículo 66º: DISPOSICIONES COMUNES DE ESTE CAPITULO

El trabajador/a presuntivamente incurrido en falta grave sometido a sumario, podrá ser suspendido como medida preventiva por la autoridad administrativa competente, por un término no mayor de treinta (30) días, cuando se considere que su alejamiento facilitará el esclarecimiento de los hechos motivo de investigación, o cuando su permanencia sea incompatible con el estado de la causa invocada.

Vencido el término citado precedentemente, sin que se hubiera dictado resolución

A. Albio

[Signature]

ATE
QUISADO

[Signature]

[Signature]
Romay
ATE

[Signature]
FRANK

[Signature]
[Signature]
[Signature]

[Signature]
M. R. R. R.

[Signature]
[Signature]

[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]

[Signature]
[Signature]

[Signature]
ANDREA L. MILLAS
Subsecretaría de Trabajo

IF-2025-02052897-NEU-RELAB#STRAB

se le pondrá en disponibilidad con derecho a percepción de haberes, por un lapso no mayor de noventa (90) días, salvo que la prueba acumulada autorizara a disponer lo contrario. Si la sanción que se aplique, en ambos casos, no fuera privativa de haberes, estos le serán pagados íntegramente o en su defecto y según se disponga, en la proporción correspondiente.

El trabajador/a que haya sido denunciado por violencia en el ámbito laboral en los términos de lo establecido en el "Protocolo para la Prevención, Intervención y Protección en Situaciones de Violencia Laboral en el ámbito del Poder Ejecutivo de la Provincia del Neuquén" aprobado por Decreto DECTO-2022-2190-E-NEU-GPN, más allá de la sanción que le pueda caber, podrá ser suspendido y/o reubicado por acto administrativo, mientras dure la investigación sumaria, a los fines de evitar contacto con la presunta víctima, en caso de corresponder.

Las sanciones disciplinarias puntualizadas en los apartados d), e), f), g), h), e i) del artículo 65º, se dictarán previa instrucción de sumario y en los demás casos sólo mediará la medida dictada por la autoridad competente, con especificación de las causas originarias y la notificación pertinente.

Los sumariantes que deban llevar sumarios por discriminación y/o violencia en cualquiera de sus formas, deberán estar capacitados en perspectiva de género, violencia laboral, de género y familiar.

El sumario podrá ser secreto hasta que el sumariante dé por terminada la prueba de cargo. En este estado se dará vista por tres (3) días al inculpado, para que el mismo efectúe sus descargos y proponga las medidas que estime oportunas para su defensa, pudiendo ser asistido por un letrado.

Toda sanción disciplinaria en cuanto no esté reglada, se graduará de acuerdo con la gravedad de la falta o infracción y teniendo en cuenta los antecedentes del trabajador/a registrados en su legajo y los perjuicios causados.

La Junta de Disciplina dictaminará necesariamente, en todo sumario administrativo incoado por razones disciplinarias.

Será de competencia de la CIAP, todo reclamo interpuesto por razones de calificaciones, ascensos, menciones y orden de mérito, a cuyo fin le serán remitidos con la debida antelación, los antecedentes, legajos, sumarios y todo cuanto requiera o disponga por escrito, dentro de los cinco (5) días de haberlo solicitado.


M. BIRCH


Valeria
Bento
RTN

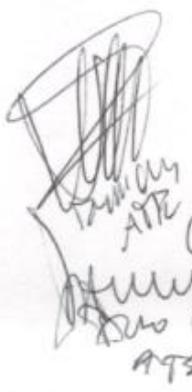

BENJAMIN
ASO
BENJAMIN

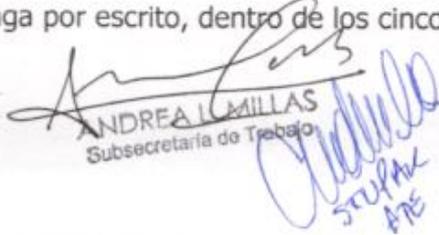

MARTIN
SILVA


A. Pardo


Dobly
garcia


ATE
PUSION

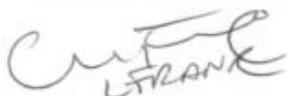

ATE
M


ANDREA MILLAS
Subsecretaría de Trabajo

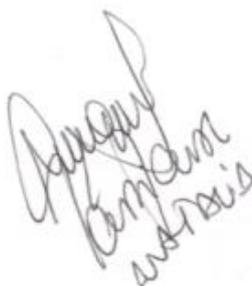
IF-2025-02052897-NEU-RELAB#STRAB

La CIAP debe pronunciarse dentro de los diez (10) días, prorrogables a quince (15) días hábiles, cuando requiera o considere necesario disponer/hacerse de otros elementos de juicio para mejor proveer.

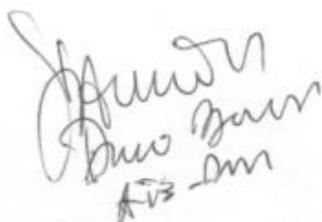
Todos los trabajadores/as del Estado Provincial deberán responder por los daños y perjuicios morales y materiales originados por el uso indebido de los bienes entregados en razón de su función, cualquiera sea la finalidad o destino específico asignado en razón de su cargo o labor.

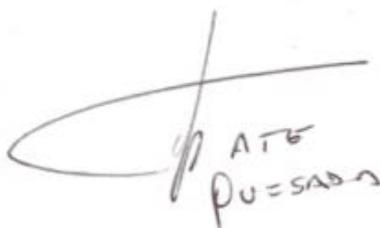

FRANK


ANDREA L. MILLAS
Subsecretaría de Trabajo


MARÍA INÉS

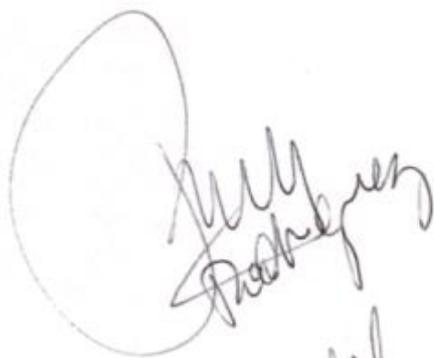

MARÍA INÉS


MARÍA INÉS


MARÍA INÉS

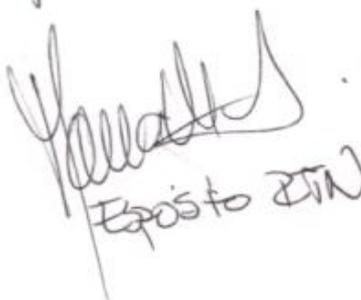

MARÍA INÉS

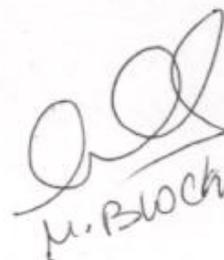

MARÍA INÉS

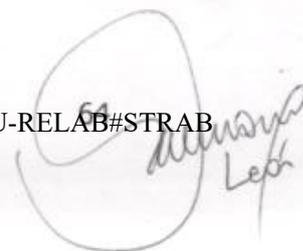

MARÍA INÉS


MARÍA INÉS


MARÍA INÉS


MARÍA INÉS


MARÍA INÉS


MARÍA INÉS

CAPÍTULO 11

FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR O TRABAJADORA

ARTÍCULO 67º: FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR/A.

En caso de producirse el Fallecimiento de un trabajador/a 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 beneficiario/a según el orden de prelación establecido por el 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.

M. Andú

Cecilia
LIMANCA

ANDREA MILLAS
Subsecretaría de Trabajo

Agustina
Cantaleiro
Nottaris

Ulrich
Emilio

Antonio
Dino
MIS
PUN

M. Blochi

Antonio
Kunin
ATE

ATE
Pascua

ATE
Espinoza

Antonio
Pascua

ATE
STU PAK
ATE

IF-2025-02052897-NEU-RELAB#STRAB

Antonio
Espinoza

TITULO III

ESCALAFÓN - REMUNERACIONES

CAPÍTULO 1

ESCALAFÓN ÚNICO, FUNCIONAL Y MÓVIL.

ARTÍCULO 68º: CATEGORIZACIÓN DEL PERSONAL.

Los trabajadores/as de RTN comprendidos en este Convenio Colectivo de Trabajo estarán encuadrados según la función que desempeñan dentro de alguno de los agrupamientos y Móvil que se presenta en este Capítulo I.

ARTÍCULO 69º: 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 descritas 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 70º: AGRUPAMIENTOS.

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

SU- SUSTANTIVO

IF-2025-02052897-NEU-RELAB#STRAB

[Handwritten signature]
M. RINCHI

[Handwritten signature]
Yacinto F. RINCHI

[Handwritten signature]
RUBEN A. RINCHI

[Handwritten signature]
GABRIEL RINCHI

[Handwritten signature]
F. ALLUARDI

[Handwritten signature]
ATE PUCSABO

[Handwritten signature]
ATE

[Handwritten signature]
ATE

[Handwritten signature]
ANDREA L. MILLAS
Subsecretaría de Trabajo

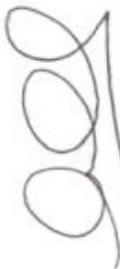
[Handwritten signature]
STUPAK
ATE

[Handwritten signature]
ATE

[Handwritten signature]
ATE

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

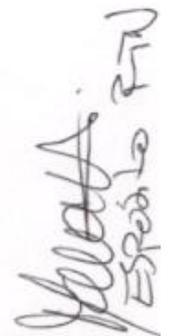
Formación: Título de Nivel Superior de Grado o Pregrado de validez oficial relacionados con la función. En aquellos casos en que no exista al momento de cubrir los cargos carreras de Nivel Superior de Grado y Pregrado, se reconocerá amplia experiencia y probada idoneidad en la función.


M. BLOCHI

DJ ADJETIVO

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

Formación: Título 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.


Española RTN

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: Título Secundario


ESPANOLA

OP- OPERATIVO

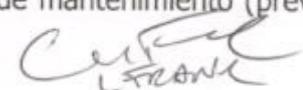
Comprende todas aquellas funciones que se relacionan con los servicios de limpieza, portería, cafetería, vigilancia, conducción de vehículos (chofer.), transporte/acarreo de materiales y/o documentación oficial y otras tareas similares.

También están comprendidas en este agrupamiento todas aquellas actividades de mantenimiento (preventivo y correctivo), que requieren de conocimientos y

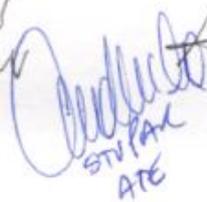

Española

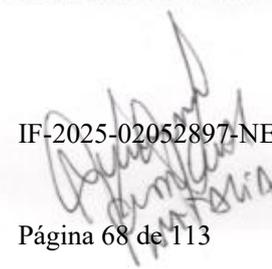

ATE
QUESADA


ATE


LFRANK


ANDREA L. MILLAS
Subsecretaría de Trabajo


STIPAC
ATE


Española


Española

IF-2025-02052897-NEU-RELAB#STRAB

destreza en el manejo de máquinas y/o herramientas, esfuerzo físico, habilidades manuales o ambas.

ARTÍCULO 71º ENCUADRAMIENTO - NIVELES.

Cada función dentro de su agrupamiento tiene una carrera cuyo crecimiento está dado por 5 niveles. Los niveles se clasifican como:

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

Las equivalencias salariales se presentan en la Estructura Salarial Básica.

ARTÍCULO 72º. 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,

[Handwritten signature]
M. R. R. R. R.

[Handwritten signature]
ESQUEMA FIN

[Handwritten signature]
ESTRUCTURA
ATE
Nº 1

[Handwritten signature]
Chavez
10/10

[Handwritten signature]
A. P. P. P.

[Handwritten signature]
D. P. P. P.

[Handwritten signature]
ATE
PRESADA

[Handwritten signature]
ATE

[Handwritten signature]
A. P. P. P.

[Handwritten signature]
ANDREA K. MELAS
Subsecretaría de Trabajo
[Handwritten signature]
S. P. P. P.
ATE

[Handwritten signature]
IF-2025-02052897-NEU-RELAB#STRAB
[Handwritten signature]

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.

NIVEL 5 MÁXIMO:

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: Máximo nivel de autonomía en la toma de decisiones.

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

NIVEL 1 INICIAL:

F. J. Pineda
[Signature]

[Signature]
L. Blochi

[Signature]
Espinoza RIN

[Signature]
Hernandez
Espinoza
[unclear]

ATE
PUESADA
[Signature]

[Signature]
[unclear]

[Signature]
Troian
Chirip

[Signature]
CENTRO
L. TRAVE

[Signature]
ANDREA L. MILLAS
Subsecretaría de Trabajo

[Signature]
Duo Berris
ATE

[Signature]
STUPAK
ATE

[Signature]
[unclear]

[Signature]
[unclear]

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 conocimiento específicos, criterio formado y cierta iniciativa sujeta a orientación.

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

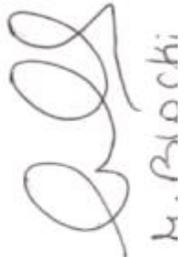
Autonomía: Alto nivel de autonomía en la toma de decisiones

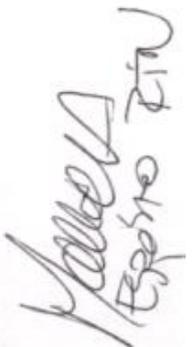
NIVEL 5 MÁXIMO:


ANDREA L. MILLAS
Subsecretaria de Trabajo

SUPAK
ATE

IF-2025-02052897-NEU-RELAB#STRAB

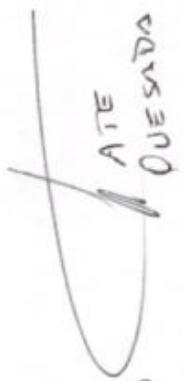

M. Blochi


Esómo RTN

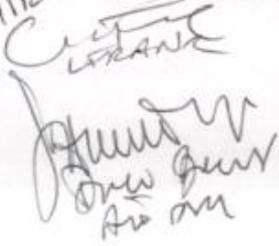

ASTARAN

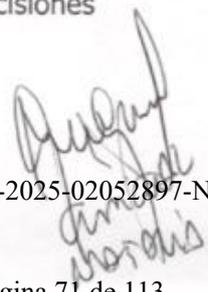

Milla

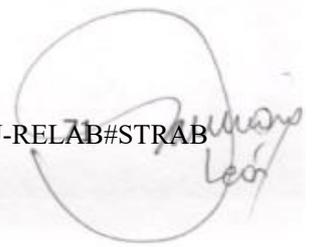

A. Duda
Pedro


ATE
QUESADA


ATE


ATE


ATE


León

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

NIVEL 5 MÁXIMO:

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: Máximo nivel de autonomía en la toma de decisiones.

[Handwritten signature]
M. R. ...

[Handwritten signature]
A. ...

[Handwritten signature]
... RTN

[Handwritten signature]
... ATE

[Handwritten signature]
ATE
QUE SADA

[Handwritten signature]
... ATE

[Handwritten signature]
ATE

[Handwritten signature]
... ATE

[Handwritten signature]
ANDREA MILLAS
Subsecretaría de Trabajo
... SUPAK
ATE

[Handwritten signature]
... ATE

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.

NIVEL 5 MÁXIMO:

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: Máximo nivel de autonomía en la toma de decisiones.

ARTÍCULO 73º: 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			
	SU	DJ	AD	OP
5	Máximo	Máximo	Máximo	Máximo
4	Superior	Superior	Superior	Superior
3	Avanzado	Avanzado	Avanzado	Avanzado
2	Intermedio	Intermedio	Intermedio	Intermedio
1	Inicial	Inicial	Inicial	Inicial

[Handwritten signature]
M. Blochi

[Handwritten signature]
Gosio FIV

[Handwritten signature]
ATE Max

[Handwritten signature]
ATE Max

[Handwritten signature]
ATE

[Handwritten signature]
ATE

[Handwritten signature]
ATE

[Handwritten signature]
ATE

[Handwritten signature]
ANDREA L. MILLAS
Subsecretaria de Trabajo

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: Máximo 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 permanente, transmite saberes y posibilita el entrenamiento a los niveles inferiores.

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

NIVEL 4. SUPERIOR:

Asado
Rodriguez

M. Blachi

H. P. ...
A. ...
...

ATO
PUSSADA

...

...

...

C. ...

ANDREA L. MILLAS
Subsecretaría de Trabajo

...
ATE DM

...
STUAK
ATE

IF-2025-02052897-NEU-RELAB#STRAB

El procedimiento de la presente Carrera Administrativa, se reglamentará en la Comisión de Relaciones y Condiciones Laborales.

CAPÍTULO 2

ESTRUCTURA SALARIAL BÁSICA.

ARTÍCULO 76º: 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 el cálculo de los salarios que se detallan a continuación.

ARTÍCULO 77º: GRILLA SALARIAL.

AGRUPAMIENTO	CATEGORÍAS ESCALAFONARIAS								
	NIVEL								
SU	SU 5	SU 4	SU 3	SU 2	SU 1				
DJ		DJ 5	DJ 4	DJ 3	DJ 2	DJ 1			
AD			AD 5	AD 4	AD 3	AD 2	AD 1		
OP				OP 5	OP 4	OP 3	OP 2	OP 1	
ESCALA	3.20	2.88	2.57	2.25	1.94	1.62	1.31	1.00	

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

CAPÍTULO 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 Colectivo de Trabajo, con las excepciones que se establecen en este Título.

IF-2025-02052897-NEU-RELAB#STRAB

ARTÍCULO 74º: CARRERA ADMINISTRATIVA.

Es la progresión del trabajador/a a través de los distintos Niveles y cambios de Agrupamiento y se regirá por los siguientes principios:

- a) Igualdad de oportunidades;
- b) Transparencia en los procedimientos;
- c) Capacitación y formación continua que garantice sustentar la carrera administrativa y el logro de los objetivos de RTN;
- d) Evaluación de las capacidades, méritos, responsabilidades y desempeño para el avance de la carrera, en función de los términos que se establezcan en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.;
- e) La asignación de funciones acorde con el nivel de avance del trabajador/a en la carrera;
- f) Aplicación del régimen de concursos, en los supuestos que correspondan.

M. Blochi

La carrera administrativa será a través de:

- a) Promoción vertical
- b) Promoción horizontal

Yolanda...

ARTÍCULO 75º: PROMOCIÓN VERTICAL. CAMBIOS DE AGRUPAMIENTOS. ASCENSOS.

Es la progresión de los trabajadores/as en los distintos niveles y agrupamientos.

- a) Cambio de nivel: es la progresión del trabajador/a en los distintos niveles dentro de un mismo agrupamiento.

Cada 5 años de antigüedad del propio trabajador/a de RTN, se producirá el ascenso de 1 nivel cada 5 años cumplidos a la fecha de corte anual (de 5, 10, 15, y más de 20).

TRASPASO...

Procedimiento: Se realiza una vez por año calendario, durante el segundo semestre de cada año, siendo ascendidos a partir de enero del año siguiente.

- b) Cambio de agrupamiento: es el acceso del trabajador/a a un nivel de agrupamiento distinto al de origen.

Trabajo...

Con existencia previa de la vacante, se dará prioridad a la cobertura del puesto con el personal convencionado de otros agrupamientos, con Concurso por evaluación y/o antecedentes.

F. A....

ATE QUESADA

ATE

ATE

ANDREA MILLAS
Subsecretaria de Trabajo

ATE

ARTÍCULO 78º: BONIFICACIONES REMUNERATIVAS.

Se incluyen en esta Cláusula todas las remuneraciones suplementarias al Salario 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.

[Handwritten signature]
M. Blochi

ARTÍCULO 79º: HORAS SUPLEMENTARIAS.

Serán abonadas por RTN a todo el personal convenionado, 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 trabajador, 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 21:00 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.

[Handwritten signature]
Trabaja RTN

[Handwritten signature]
Trabaja RTN

[Handwritten signature]
Trabaja RTN

[Handwritten signature]
A. Blochi

[Handwritten signature]
ATG
PU-SADA

[Handwritten signature]
ATG

[Handwritten signature]
FRANC

[Handwritten signature]
ANDREA MILLAS
Subsecretaría de Trabajo

[Handwritten signature]
ATG

[Handwritten signature]
ATG

[Handwritten signature]
ATG

[Handwritten signature]
ATG

Sólo 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/la requirente, autorizados por el jefe/a inmediato 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 80º: GUARDIAS PASIVAS.

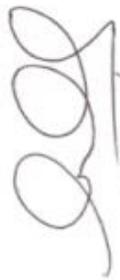
Percibirán esta bonificación el personal afectado a cubrir guardias pasivas, fuera del horario normal de trabajo, la que consistirá en el cuatro por ciento (4%) de la categoría operativo 1 (OP1) por día de guardia, fijándose como tope máximo diez guardias (10) pasivas por mes. Quedan excluidos de esta bonificación el personal que cumple cargos de conducción.

ARTÍCULO 81º: SEMANA NO CALENDARIA.

Los trabajadores/as 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 acumularán tres (3) o más ausencias en el período.

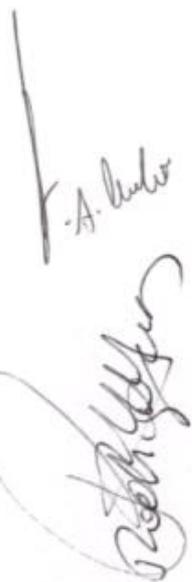
Quedan excluidos de esta bonificación los trabajadores que cumplen cargos de conducción.

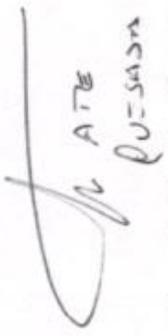

M. Blochi


Ejército RTN

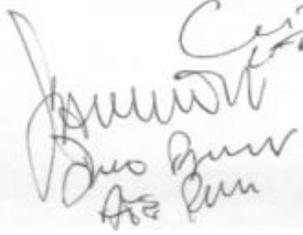

Ejército RTN
ATENCIÓN

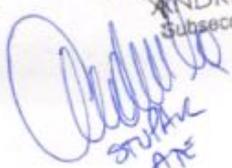

Ejército RTN


A. Amador

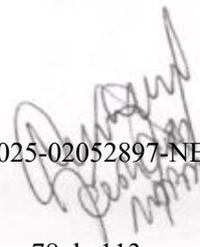

ATE
QUE-SASMA

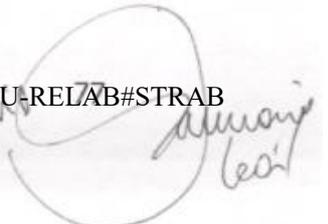

Ejército RTN


Ejército RTN


ATE


ANDREA L. MILLAS
Subsecretaría de Trabajo


Ejército RTN


Ejército RTN

ARTÍCULO 82º: BONIFICACIÓN SEGURIDAD INTENSIVA.

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

ARTÍCULO 83º: BONIFICACIÓN POR TRABAJO EN EXTERIORES.

Percibirá esta bonificación el personal afectado a realizar trabajo en exteriores a más de 50 km, que consistirá en el quince por ciento (15%) de la categoría SU1 por jornada de trabajo en exteriores, fijándose como tope máximo diez jornadas (10) por mes.

Se entenderá como tarea en exteriores aquella labor que se realice fuera del lugar habitual de trabajo, que exceda el radio de 50 Km del establecimiento. Se entiende por lugar habitual de trabajo el previsto en el Título II del presente Convenio Colectivo de Trabajo. Solo podrá ser realizada por el personal que en la designación de sus tareas específicas esté 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 deportivos).

ARTÍCULO 84º: ANTIGÜEDAD.

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

ARTÍCULO 85º: TÍTULO.

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

- a) Maestría o doctorado: cuarenta por ciento (40%) del salario básico de su categoría.
- b) Título de especialización que demande como mínimo dos años de duración, el treinta y cinco por ciento (35%), del salario básico de su categoría.
- c) Título Universitario (de grado) que demande cinco (5) o más años de estudio: el treinta por ciento (30%), del salario básico de su categoría.

TA Chlo
Podgorn

M. Blocki

María A. Espinoza

TERESA AZORUA ATENQUI

ARE BUESADA

Chorac

Antonia ATB

LEFRANCO

ANDREA L. MILLAS
Subsecretaría de Trabajo

IF-2025-02052897-NEU-RELAB#STRAB

Leon

Antonio
ATB
SURAC
ATB

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 básico 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 básico de su categoría.

En todos los casos, se entiende como categoría la que le corresponda al trabajador/a 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 86°: REMUNERACIÓN POR JORNADA LABORAL DE HORARIO REDUCIDO.

Los trabajadores/as 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

M. Blochi

Helena Espinoza

TESTAMENTO ASIGNADO ATE MPN

Chronic

F. Millas
Rodríguez

ATE
Quisman

ATE
ATE

FRANZ

ANDREA E. MILLAS
Subsecretaria de Trabajo

STUPEL
ATE

IF-2025-02052897-NEU-RELAB#STRAB
Leon

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/a.

ARTÍCULO 87º: 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.

ARTÍCULO 88º: PAGO USO DE LICENCIA ANUAL ORDINARIA.

Los trabajadores/as percibirán una retribución anual por vacaciones, atendiendo a 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/a 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 conceptos habituales o fijos remunerativos que perciba el trabajador/a excluidos zona desfavorable y zona inhóspita. La suma de los mismos se dividirá por veinte (20). Multiplicado por los días de licencia que usufructúe el trabajador/a.

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.

[Handwritten signature]
N. Blochi

[Handwritten signature]
Espinosa

[Handwritten signature]
ASTORICO

[Handwritten signature]
STORAC

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
ATE
DUESADA

[Handwritten signature]
ATE

[Handwritten signature]
FRANK

[Handwritten signature]
ANDREA E. MILLAS
Subsecretaría de Trabajo

[Handwritten signature]
ATE

[Handwritten signature]
ATE

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
lex

IF-2025-02052897-NEU-RELAB#STRAB

ARTÍCULO 89º: ADICIONALES NO REMUNERATIVOS.

Se incluyen en esta Cláusula todos los adicionales suplementarios a las remuneraciones que se integran la base para el cálculo de:

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

ARTÍCULO 90º: ASIGNACIONES FAMILIARES.

Serán de aplicación las leyes Provinciales que regulan la materia.

ARTÍCULO 91º: COMPENSACIÓN POR REFRIGERIO.

Excepcionalmente y sólo en el caso que la Organización no pueda proveer el refrigerio, se abonará a los/as trabajadores/as, en compensación mensual por tal concepto, el veinte por ciento (20%) del salario básico de la categoría OP1.

ARTÍCULO 92º: SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO.

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

ARTÍCULO 93º: APORTES Y CONTRIBUCIONES.

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

ARTÍCULO 94º: COMPENSACIÓN ESPECIAL POR JUBILACIÓN.

El trabajador/a acceda al beneficio de la Jubilación Ordinaria o por Invalidez, percibirá una compensación especial, según la siguiente escala:

- 1) Si la antigüedad efectiva en la Administración Pública Provincial fuera menor de veinte (20) años y mayor de diez (10) años, la compensación será equivalente a dos (2) remuneraciones mensuales.

[Handwritten signature]
L. Marki

[Handwritten signature]
Ejército RIN

[Handwritten signature]
Asesor
ATE

[Handwritten signature]
Brogio
emip

[Handwritten signature]
A. Arco
[Handwritten signature]
Robinson

[Handwritten signature]
ATE
Quisada

[Handwritten signature]
ATE

[Handwritten signature]
LITANIK

[Handwritten signature]
ANDREA L. MELAS
Subsecretaria de Trabajo

[Handwritten signature]
ATE

[Handwritten signature]
STUPAK
ATE

[Handwritten signature]
ATE

[Handwritten signature]
ATE

2) Si la antigüedad efectiva en Administración Pública Provincial 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 Administración Pública Provincial 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/a (Excluidos los adicionales no remunerativos), a fin de acogerse a dicha jubilación.

ARTÍCULO 95º: PAGO DE VACACIONES NO GOZADAS.

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

ARTÍCULO 96º: BONIFICACIÓN RTN.

Se establece para todo el personal bajo Convenio Colectivo de Trabajo 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: 77% del básico de la categoría SU5

Agrupamiento Adjetivo: 77% del básico de la categoría DJ5

Agrupamiento Administrativo: 77% del básico de la categoría AD5

Agrupamiento Operativo: 77% del básico de la categoría OP5

ARTÍCULO 97º: CRECIMIENTO HORIZONTAL

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

IF-2025-02052897-NEU-RELAB#STRAB

Página 83 de 113

1) Se mide por tramos períodos de dos años y cada tramo representa el cuatro por ciento (4 %) del salario básico que le corresponda al trabajador/a de acuerdo a su encuadramiento en la Estructura Salarial Básica.

2) El porcentaje alcanzado por cada trabajador/a, 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.

ARTÍCULO 98º: COMPENSACIÓN POR CARRERA ADMINISTRATIVA.

Se otorgará una compensación de carácter remunerativo y bonificable para aquellos trabajadores/as que alcancen el máximo nivel de su agrupamiento y que hayan permanecido en su categoría durante cinco (5) años o más, equivalente al 9,82% de la Categoría SU5.

CAPÍTULO 4

CARGOS DE CONDUCCIÓN

ARTÍCULO 99º: RÉGIMEN APLICABLE.

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

ARTÍCULO 100º: DEFINICIÓN.

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

a) DIRECCIÓN

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

b) JEFATURA DE DEPARTAMENTO

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

c) JEFATURA DE DIVISIÓN

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

ANDREA MILLAS
Subsecretaría de Trabajo

IF-2025-02052897-NEU-RELAB#STRAB

Página 84 de 113

El trabajador/a 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/a; RTN podrá llamar a concurso para cubrir el cargo de conducción, si previamente no existiera un reclamo por parte del trabajador/a.

ARTÍCULO 101º: 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 102º: BONIFICACIONES Y ADICIONALES.

Determinación de las Bonificaciones Remunerativas establecidas en este Título para el trabajador/a 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 Conducción", que incluye dedicación especializada y disponibilidad horaria, conforme a la escala que se presenta en el artículo 103º.
- c) Tendrá derecho y percibirá el resto de las bonificaciones remunerativas establecidas.

ARTÍCULO 103º: GRILLA SALARIAL PARA CARGOS DE CONDUCCIÓN.

CARGO	BONIFICACIÓN
Dirección	60% del haber básico del SU5
Jefe de Departamento	40 % del haber básico del SU5

IF-2025-02052897-NEU-RELAB#STRAB

A. Ruiz
Patricio
ATE QUESADA
ATE
ATE

ATE
ATE
ATE
ATE
ATE

ANDREA L. MILLAS
 Subsecretaría de Trabajo

Jefe de División	30 % del haber básico del SU5
------------------	-------------------------------

ARTÍCULO 104º: SUBROGANCIAS. VACANTES.

En los casos de ausencia del trabajador/a 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 subroge 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 por orden de mérito, dando prioridad al que haya obtenido la calificación superior inmediata por dicho cargo.

A. Uebel

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
L. FRANK

[Handwritten signature]
ANDREA L. MILLAS
Subsecretaría de Trabajo

[Handwritten signature]
M. P. ...

[Handwritten signature]
C. ...

[Handwritten signature]
ATE ...

[Handwritten signature]
ATE ...

[Handwritten signature]
ATE ...

[Handwritten signature]
...
led

[Handwritten signature]
STUPAC
ATE

[Handwritten signature]
...
ATE

[Handwritten signature]
...
ATE

[Handwritten signature]
M. Block

TITULO IV

DISPOSICIONES ESPECIALES Y TRANSITORIAS

CAPÍTULO 1

DISPOSICIONES ESPECIALES

ARTÍCULO 105º: PERSONAL DE RTN EN CARGOS EXCLUIDOS DEL C.C.T.

El personal perteneciente a la planta de RTN que ocupen alguno de los cargos excluidos de este Convenio Colectivo de Trabajo, 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 y Crecimiento Horizontal una vez que el trabajador/a finalice su gestión en los cargos excluidos de este Convenio Colectivo Trabajo y regrese a RTN, se les acumularán los porcentajes correspondientes a los años afectados a esa gestión.

ARTÍCULO 106º: DERECHOS GREMIALES.

En el marco de la Ley Nacional Nº 23.551, sus modificaciones y normas concordantes, RTN reconoce los siguientes derechos gremiales:

A) CUOTA SINDICAL

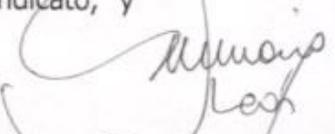
RTN descontará mensualmente la cuota sindical correspondiente a los trabajadores/as afiliados que le indiquen las autoridades del Sindicato, y depositará los importes totales recaudados en la cuenta del mismo.

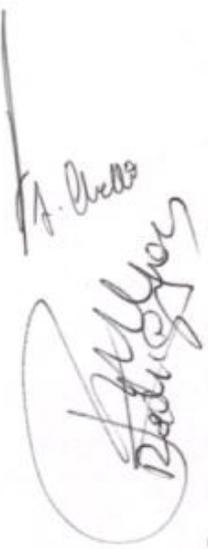

M. R. Inck

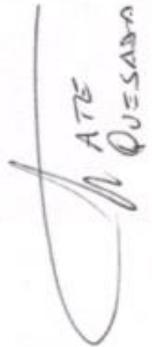

EPO 170 EN


TOSTAR
ASADAR
HORNAR

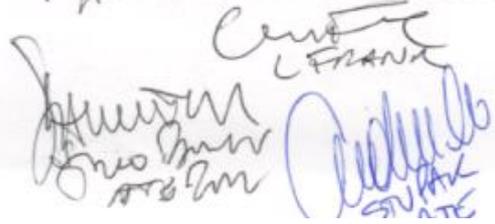

L. J. J. J. J.


L. J. J. J. J.


A. D. D. D.


ATE
QUESADA


ATE


C. FRANA
S. J. J. J. J.


ANDREA L. MILLAS
Subsecretaría de Trabajo

IF-2025-02052897-NEU-RELAB#STRAB

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 en el perímetro exterior de la misma.

El Sindicato podrán distribuir información en el ámbito laboral respetando en todos los-casos lo convenido en los párrafos anteriores, contando además con 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/as 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 Colectivo de Trabajo. 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/a mantendrá el derecho a la estabilidad caracterizada en el Título II.

D) RECONOCIMIENTO DE DELEGADOS/AS GREMIALES - PERMISOS GREMIALES.

El número mínimo de trabajadores/as que representen, en carácter de delegados/as gremiales, a El Sindicato, se regirá por lo establecido en la Ley Nacional N° 23551 (ASOCIACIONES SINDICALES DE TRABAJADORES) en general y el artículo 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

A. Duda
P. Rodríguez

ATE
QUISASO

ATE

ATE

ATE

ANDREA L. MILLAS
Subsecretaría de Trabajo

ATE

M. BLOCKI

ATE

ATE

ATE

IF-2025-02052897-NEU-RELAB#STRAB

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/a 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/as, 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/AS DESIGNADOS EN COMISIONES PREVISTAS EN EL CONVENIO OLECTIVO DE TRABAJO. PERMISOS.

RTN instrumentará permisos especiales a favor de los trabajadores/as 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 facilitará un espacio físico que será utilizado previa notificación, para asambleas con el personal.

ARTÍCULO 107º: 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/as comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo. La suma total resultante se repartirá al sindicato signatario 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.

Cecile
LEGRAN

ANDREA L. MILLAS
Subsecretaría de Trabajo

IF-2025-02052897-NEU-RELAB#STRAB

Quedan exceptuados de esta retención en concepto de Uso de Convenio Colectivo de Trabajo aquellos trabajadores/as afiliados al Sindicato signatario del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

ARTÍCULO 108º: RECONOCIMIENTO CARGOS DE REPRESENTACIÓN.

Se otorgará un cambio de nivel al inmediato superior de su escalafón a todo trabajador/a convenionado que:

- a.- Fuere designado y o electo para desempeñar funciones excluidas del presente Convenio Colectivo de Trabajo, por un periodo mínimo de dos (2) años.
- b.- Goce de licencia gremial, con o sin haberes para cumplir tareas de conducción gremial, ocupando cargo en los consejos directivos Nacionales, Provinciales, Regionales o Seccionales, conforme los estatutos de los Sindicatos, al cumplir su mandato estatutario.

Este cambio de nivel se hará efectivo en el mes posterior al vencimiento del plazo fijado, aun cuando el trabajador sea nuevamente designado y/o electo para un cargo conforme lo previsto precedentemente.

Este cambio de nivel inmediato superior se otorgará por cada periodo, sucesivo transcurrido en el ejercicio de la función o cargo desempeñado.

Este procedimiento se aplicará, siempre que el trabajador/a culmine un mandato de conducción estatutario, excepto que el trabajador este encuadrado en el máximo nivel de su escalafón.

ARTÍCULO 109º: 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

[Handwritten signature]
ATE

[Handwritten signature]
STURAK
ATE

[Handwritten signature]
ANDREA MILLAS
Subsecretaria de Trabajo

[Handwritten signature]
ATE

[Handwritten signature]
M. Rucchi

[Handwritten signature]
ATE

[Handwritten signature]
ATE

[Handwritten signature]
ATE

-Que se considere objetivamente el desempeño del trabajador/a evaluado, en el o los puestos de trabajo por los que hubiera pasado.

-Que se evalúe la real disponibilidad por parte del trabajador/a 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.

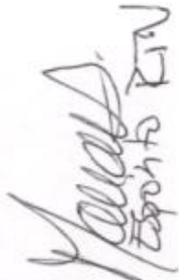

M. Blochi

CLÁUSULA TRANSITORIA

ARTÍCULO 115º: INTEGRACIÓN DE LA COMISIÓN CONCILIADORA (LEY N 1974, ART. 169).

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 16º de la Ley Provincial N° 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.


Español RTN


RTN
Asamblea
ATE
M. de

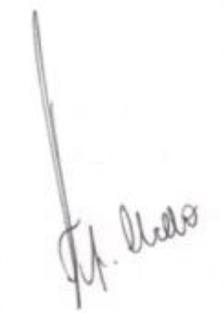
ARTÍCULO 116º: DISPOSICIONES FORMALES.

Dejar sin efecto cualquier disposición que se oponga al presente Convenio Colectivo Trabajo, así como las bonificaciones o adicionales no contemplados expresamente.


Grande
Smile

ARTÍCULO 117º: CONSTITUCIÓN DE DOMICILIO

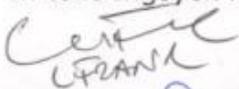
"RTN" en calle Santa Cruz 679, la Asociación de Empleados del Estado (A.T.E.) en calle Irigoyen N° 554, todos de la Ciudad de Neuquén.

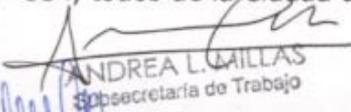

M. Ueda

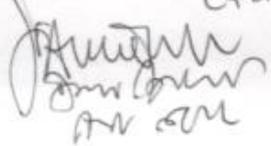

Rodríguez

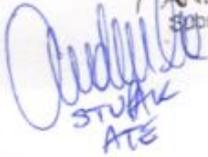

ATE
A. S. M. de

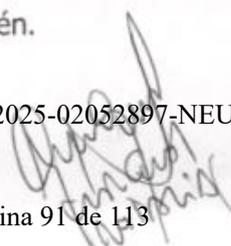

ATH


FRANK


ANDREA L. GALLAS
Subsecretaría de Trabajo


ATE
SM


STUAK
ATE




Luis

ARTÍCULO 112º: 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 Procedimiento para la selección interna del personal de esta y cuyas pautas figuran como Anexo.

ARTÍCULO 113º: PROCEDIMIENTO PARA LAS EVALUACIONES DE DESEMPEÑO.

Las evaluaciones de desempeño se realizarán anualmente.

Se deberá medir el desempeño de cada trabajador/a 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 II.

Si no existiera o no estuviera vigente la evaluación de desempeño del trabajador/a, será de aplicación lo establecido en el Título II. Para el caso de Ascensos o Cambios de Agrupamiento, lo indicado en dicho Título.

ARTÍCULO 114º: 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/a.

-Que las evaluaciones teóricas o prácticas (cuando las hubiere) sean realizadas por personal de igual o superior incumbencia que el evaluado.

ANDREA L. MILLAS
Subsecretaría de Trabajo

IF-2025-02052897-NEU-RELAB#STRAB

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.

ARTÍCULO 110°:

Se establece que el total de los conceptos remunerativos que perciben los/as trabajadores/as alcanzados por el presente Convenio Colectivo de Trabajo se compone en un sesenta por ciento (60%) a sueldo y en un cuarenta por ciento (40%) al concepto dedicación funcional.

El concepto dedicación funcional referido precedentemente constituye el reintegro de los gastos de movilidad, viáticos y otras compensaciones análogas que se originan por el desempeño de la función. Dicho concepto será considerado de acuerdo al artículo 82° párrafo 4° y artículo 86°, inciso e) de la Ley de Impuesto a las Ganancias -Texto Ordenado por Decreto N° 824/2019- a los efectos de fijar los importes de los Convenios Colectivos de Trabajo y/o regímenes remuneratorios análogos provinciales vigentes, no efectuándose en ningún caso retenciones del citado impuesto sobre dicho concepto.

ARTÍCULO 111°: VIGENCIA

Las partes acuerdan que el presente Convenio Colectivo de Trabajo tendrá vigencia a partir del 01 de abril de 2025 en todas sus partes.

CAPÍTULO 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.

[Handwritten signature]
M. Blochi

[Handwritten signature]
Espanto RAS

[Handwritten signature]
ASTRUCO

[Handwritten signature]
Chavac

[Handwritten signature]
A. Duhal

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
ATE PUSADA

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
C. FRANCA

[Handwritten signature]
ANDREA L. MILLAS
Subsecretaría de Trabajo

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

ARTÍCULO 118º: COMPETENCIA JUDICIAL

Las partes se someten por cualquier controversia que surja en la interpretación o aplicación del presente Convenio Colectivo Trabajo 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.

C. Franck
C. FRANCK

Andrea L. Millas
ANDREA L. MILLAS
Subsecretaría de Trabajo

Emilia
Emilia

Emilia
Emilia

Emilia
Emilia

Emilia
Emilia

Emilia
Emilia

ATE
RUESADA

Emilia
Emilia

Emilia
Emilia
ATE

Emilia
Emilia
ATE

M. Blocki
M. Blocki

Emilia
Emilia

A. Dubois
A. Dubois

ANEXO

RÉGIMEN DE ASCENSOS Y PROMOCIONES ESCALAFONARIAS

CAPÍTULO 1

ENCUADRE NORMATIVO - OBJETIVOS DEL RÉGIMEN.

ARTÍCULO 119°: La norma resultará de aplicación para RTN en los términos emanados de los artículos 7°, 8°, 11° y 18° 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 120°: Son objetivos del régimen de concursos para el personal de RTN:

- Proveer un procedimiento que cumpla con lo establecido legalmente y supere deficiencias en materia de norma de administración de recursos humanos.
- 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.
- Establecer que todo el personal ingresante, para tareas permanentes, cuente con iguales garantías que las establecidas en el punto anterior.
- Actuar como mecanismo de legitimación del personal de conducción con la satisfacción y reconocimiento de los postulantes no favorecidos.
- 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.
- Promover el espíritu de superación y capacitación del personal.

ANDREA L. MILLAS
Subsecretaría de Trabajo

IF-2025-02052897-NEU-RELAB#STRAB

ARTÍCULO 126°: Los miembros de la Comisión de Condiciones y Relaciones 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 adoptarán 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 127°: Son funciones de la Comisión de Condiciones y Relaciones Laborales:

- 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 CIAP, fundamentado y avalado por el proceso documentado que legitime la decisión a adoptar.

Alfredo Rodríguez

ATZ QUESADA

ATZ

FRANK

ANDREA C. MILLAS
Subsecretaría de Trabajo

ATZ

SUPAK
ATZ

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

CAPÍTULO 2

CARGOS CONCURSABLES

ARTÍCULO 121º: El presente régimen es de aplicación para todos los niveles de cada agrupamiento Cargo de Conducción establecidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo

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 122º: 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 123º. En materia de concurso para el personal son decisiones indelegables de la CIAP.

- Aprobar y modificar el siguiente régimen.
- Aprobar el llamado a concurso.
- Designar la Comisión de Condiciones y Relaciones Laborales o reemplazarla total o parcialmente.
- Aprobar la tabla o matriz de ponderación de atributo de cada concurso.
- Aprobar o desaprobar lo actuado en los concursos.

ARTÍCULO 124º. 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 125º: La Comisión de Condiciones y Relaciones Laborales a la que hace referencia el Artículo 14º c) estará integrado por seis (6) miembros titulares, tres (3) por "RTN" y tres (3) por el Sindicato y sus correspondientes suplentes.

ANDREA MILLAS
Subsecretaría de Trabajo

IF-2025-02052897-NEU-RELAB#STRAB

h) Publicar y realizar la debida comunicaci3n a los postulantes, en su totalidad, de las decisiones adoptadas en el marco del concurso.

i) Disponer los recursos humanos y t3cnicos necesarios para el cumplimiento del concurso, de acuerdo a las bases del mismo.

CAPÍTULO 4

NECESIDADES DEL RECURSO HUMANO. INICIACIÓN DEL TRÁMITE.

ARTÍCULO 128°: La tramitaci3n del concurso ser3 iniciada por la Conducci3n de RTN, quien se encargará de verificar las vacancias y/o necesidades de cubrir las mismas conjuntamente con las áreas involucradas.

Tambi3n se encargará de verificar la expiraci3n de los plazos establecidos en el Título III del presente Convenio Colectivo de Trabajo, para los Cargos de Conducci3n.

ARTÍCULO 129°: La Conducci3n de RTN, comunicará a la CIAP. la necesidad de efectuar el concurso debiendo indicar como m3nimo:

- a) El cargo a cubrir, conforme al organigrama vigente y/o en Planta Funcional.
- b) El detalle de tareas, ajustado a las misiones y funciones, formales y adecuadas a la realidad que el puesto presenta en t3rminos de necesidades.
- c) La justificaci3n y la necesidad de cubrir el cargo.
- d) El perfil deseado que contemple, gen3ricamente, los aspectos siguientes:
 - d1) Habilidades t3cnicas pertinentes (título o certificado habilitante; experiencia laboral).
 - d2) Habilidades humanas (interrelaci3n).
 - d3) Habilidades conceptuales: capacidad de abstracci3n, requisitos psicofísicos; etc.

[Handwritten signature]
M. RINCHI

[Handwritten signature]
Españo RTN

[Handwritten signature]
ASISTENTE
ATP
NEU

[Handwritten signature]
García
Milla
León

[Handwritten signature]
A. Beltr3n

[Handwritten signature]
ATP
QUESADA

[Handwritten signature]
ATP

[Handwritten signature]
ATP

[Handwritten signature]
ANDREA L. MILLAS
Subsecretaría de Trabajo

[Handwritten signature]

d4) Módulos mínimos exigibles del plan de capacitación continua.

ARTÍCULO 130º: 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.

M. Blocki

ARTÍCULO 131º: 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.

Depósito FIM

CAPÍTULO 5

CONDICIONES Y REQUERIMIENTOS DEL CONCURSO.

ARTÍCULO 132º: 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):

*Restablece
Asistencia
ATP
APL*

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/a, Jefe/a de Departamento, Jefe/a 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

Supremo León

*A. Delo
Pedrogon*

*ATE
Quesada*

*Pamiron
ATP*

*Suprak
ATE*

*ANDREA L. MALLA
Subsecretaría de Trabajo*

ATP

IF-2025-02052897-NEU-RELAB#STRAB

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

ARTÍCULO 133º: EL OFRECIMIENTO.

El contendrá la propuesta que realiza RTN al postulante 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 134º: 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

[Handwritten signature]
M. BLANKI

[Handwritten signature]
CAPÍTULO RTN

[Handwritten signature]
ESTADO
SERVICIO
PÚBLICO

[Handwritten signature]
DIRECCIÓN
NACIONAL
DE SERVICIO
PÚBLICO

[Handwritten signature]
A. LINDO

[Handwritten signature]
ATE
OU = SADO

[Handwritten signature]
M. BLANKI
ATE

[Handwritten signature]
C. FRANCO

[Handwritten signature]
ANDREA L. MILLAS
Subsecretaría de Trabajo

[Handwritten signature]
SUPAK
ATE

[Handwritten signature]
M. BLANKI
ATE

[Handwritten signature]
M. BLANKI
ATE

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 135º: 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 descriptas 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 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.

[Handwritten signature]
M. B. Blocki

[Handwritten signature]
Esperto RTN

[Handwritten signature]
Esperto RTN

[Handwritten signature]
Esperto RTN

[Handwritten signature]
M. De la...

[Handwritten signature]
A. P. P. P.

[Handwritten signature]
M. M. M.

[Handwritten signature]
S. P. A. T. E.

ANDREA MILAS
Subsecretaría de Trabajo

[Handwritten signature]
M. M. M.

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.

[Handwritten signature]
M. Rosales

ARTÍCULO 136º: 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, descripción de puestos, los objetivos de RTN, para este puesto de trabajo y oferta laboral disponible, lo cual permitirá obtener la calificación integral de cada postulante a ocupar el cargo concursado.

[Handwritten signature]
Espinoza

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:

[Handwritten signature]
Espinoza

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

ARTÍCULO 137º: Conjuntamente con el Sistema de Evaluación, la Conducción de RTN presentará un listado de elementos de juicio a considerar para la evaluación de los/las 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 CIAP que la aprobará. La comisión de Condiciones y Relaciones Laborales, la aplicará. Además de elementos de

[Handwritten signature]
Espinoza

[Handwritten signature]
ANDREA LEMILLAS
Subsecretaria de Trabajo

IF-2025-02052897-NEU-RELAB#STRAB

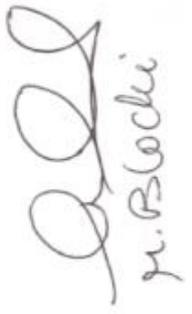
juicio principales se podrán proponer otros complementarios que faciliten la decisión en caso de empate.

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 conocimiento o habilidades (teórico-práctico)
- m) Examen psicofísico sujeto a lo preseleccionado
- n) Examen Psicodiagnóstico laboral, con especial inclusión de aspectos referidos a relaciones interpersonales, habilidades humanas, actitud, aptitud, compatibilidad cultural con el medio dónde desarrollaría sus tareas.
- o) Aptitud física y estado general de salud.

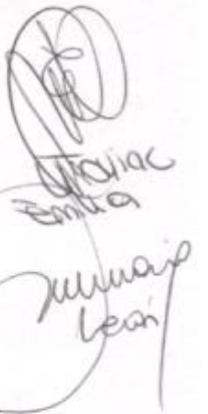
Adicionalmente, según el puesto, deberán valorarse con especial atención los siguientes elementos de juicio:

- p) Residencia en la zona próxima al puesto de trabajo
- q) Antigüedad en RTN


M. Blochi

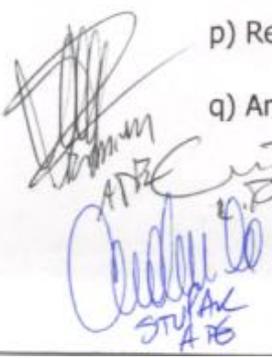

Y. Valdés


F. Rodríguez

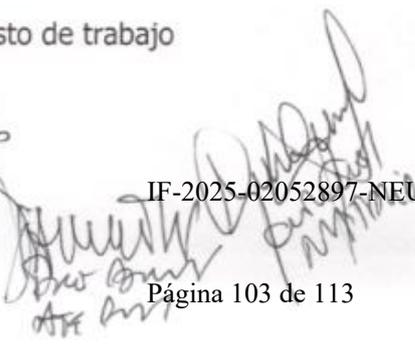

M. León


A. Cordero


ATE Quisasa


ATE


ANDREA L. MILLAS
Subsecretaria de Trabajo


ATE

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 138º: CRONOGRAMA.

El 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 CIAP, respetando los plazos que para determinados casos ya establece este Régimen.

CAPÍTULO 6

LLAMADO A CONCURSO.

ARTÍCULO 139º: La CIAP 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 y Relaciones Laborales según corresponda, por incompatibilidades u otras causas que lo justifiquen, quedando ratificado el mismo si así no sucediera.

La CIAP notificará la decisión a la Conducción de RTN y en forma individual a cada uno de los miembros de la Comisión de Condiciones y Relaciones Laborales

ARTÍCULO 140º: En caso de no considerar conveniente la propuesta para el llamado a concurso elevada por la Conducción de RTN, la CIAP podrá:

[Handwritten signature]
M. Blochi

[Handwritten signature]
M. Blochi

[Handwritten signature]
M. Blochi

[Handwritten signature]
M. Blochi

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
ATE
DUESSO

[Handwritten signature]
ATE

[Handwritten signature]
ANDREA L. MILLAS
Subsecretaria de Trabajo

[Handwritten signature]
ATE

- a) Rechazarla en forma definitiva
- b) Solicitar su adecuación a los términos indicados por la CIAP
- c) Mantenerla en suspenso, indicando fecha estimada para su reconsideración por la CIAP.
- 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 CIAP.

[Handwritten signature]
M. Bork

CAPÍTULO 7

DESARROLLO DEL CONCURSO.

ARTÍCULO 141º: INICIO DE TAREAS DE COMISIÓN DE CONDICIONES Y RELACIONES LABORALES

Inmediatamente de ser notificados los miembros de la Comisión de Condiciones y Relaciones Laborales iniciaran sus funciones, debiendo proceder a organizar su esquema de trabajo para el cumplimiento de las mismas establecidas en el artículo 14º de este régimen. De considerarlo necesario a propuesta de los mismos y con aprobación de la CIAP podrán contar con asistencia para funciones de administración y/o coordinación.

[Handwritten signature]
M. Bork

ARTÍCULO 142º: 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 de las bases, plazos y demás condiciones del concurso.

[Handwritten signature]
M. Bork

A tales efectos deberán utilizarse los medios de acceso a la información existente en RTN, gacetillas, revista institucional, internet y cualquier otro medio que sustituya o complemente los actuales y que permita amplia accesibilidad.

[Handwritten signature]
M. Bork

[Handwritten signature]
M. Bork

[Handwritten signature]
ATE
OU-SADA

[Handwritten signature]
M. Bork

[Handwritten signature]
M. Bork

[Handwritten signature]
CENTRO
FRANC

[Handwritten signature]
ANDREA L. MILLAS
Subsecretaría de Trabajo

[Handwritten signature]
M. Bork

Se dispondrá de un formulario de inscripción con el objetivo de recabar toda la información permita verificar si el/la 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/la 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/la postulante.
- c) Detalle de la documentación presentada (Solicitud de inscripción, Currículum Vitae, 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/la 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 afuera de los mismos cuando así corresponda.

ARTÍCULO 145°: Al cierre del período de inscripción la Conducción de RTN, convocará a la Comisión de Condiciones y Relaciones Laborales y le hará entrega

ANDREA L. MILLAS
Subsecretaría de Trabajo

IF-2025-02052897-NEU-RELAB#STRAB

[Handwritten signature]
M. Blochi

[Handwritten signature]
Espinosa RTN

[Handwritten signature]
F. S. P. A. T. E.

[Handwritten signature]
C. S. M. L.

[Handwritten signature]
A. T. E.
P. U. S. N. O. A.

[Handwritten signature]
A. T. E.

[Handwritten signature]
106
S. U. F. A. K.
A. T. E.

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 y Relaciones Laborales, publicará un listado destacando las postulaciones aceptadas, las rechazadas y las observadas, a partir de la cual correrá un plazo de cinco (5) días hábiles para cualquier descargo u observación a subsanar. Finalizado ese plazo dentro de los tres (3) días hábiles siguientes la Comisión de Condiciones y Relaciones Laborales producirá el listado definitivo conforme la documentación obrante en su poder (material original, descargo y otros relacionados con las observaciones).

[Handwritten signature]
L. Blocki

ARTÍCULO 146º: EVALUACIÓN.

Una vez finalizado el período de recepción la Comisión de Condiciones y Relaciones 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.

[Handwritten signature]
Valencia
Espinoza
RTN

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 afección en el cargo.

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

[Handwritten signature]
Hernández
A. N. U.

ARTÍCULO 147º: OBSERVACIONES, RECLAMACIONES, IMPUGNACIONES, RESOLUCIÓN DE LAS CUESTIONES.

En cualquier instancia del concurso los/las postulantes podrán efectuar observaciones, impugnaciones o reclamaciones formales ante la Comisión de Condiciones y Relaciones Laborales, las cuales deberán ser presentadas por

[Handwritten signature]
C. M. U.

[Handwritten signature]
L. F. R.

[Handwritten signature]
ANDREA MILLAS
Subsecretaría de Trabajo

IF-2025-02052897-NEU-RELAB#STRAB

medio escrito, con clara identificación del reclamante, además de precisa y detallada descripción de la disconformidad, y la fecha.

La Comisión de Condiciones y Relaciones 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 y Relaciones 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 y Relaciones Laborales al afectado con 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 148º: INFORME FINAL DE LA COMISIÓN DE CONDICIONES Y RELACIONES LABORALES.

Finalizada la tarea de evaluación por la Comisión presentará su informe a la CIAP, elevando toda la 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, prácticas, psicofísicas u otras que hubieran tenido lugar, con su resultado.
- d) Los/las postulantes que alcanzaron o superaron los límites deseables para cada atributo evaluado.
- e) Los/las postulantes que no alcanzaron los límites deseables, pero sí superaron los de exclusión, para alguno/s atributos evaluados.
- f) Los/las postulantes por debajo de los límites de exclusión, para alguno/s atributos evaluados.

ANDREA MALLAS
Subsecretaria de Trabajo

IF-2025-02052897-NEU-RELAB#STRAB

g) Otra información conducente a la mejor ilustración de la CIAP, con relación al proceso o la evaluación de los postulantes.

CAPÍTULO 8

DECISIÓN DEL CONCURSO. SELECCIÓN DEL POSTULANTE.

ARTÍCULO 149º: DECISIÓN SOBRE EL CONCURSO.

Recibido el informe final de la Comisión de Condiciones y Relaciones Laborales, la CIAP lo someterá a su consideración, debiendo optar por:

- a) Aprobar el concurso realizado, seleccionando el/la 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 y Relaciones Laborales anular el concurso, mediando causa fundada, ya sea para disponer la realización de uno nuevo, o no.

En cualquier caso, la CIAP informará la decisión a la Comisión de Condiciones y Relaciones 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 150º: 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.

[Handwritten signature]
I. Bloch

[Handwritten signature]
Vallejos Espinoza

[Handwritten signature]
Torres

[Handwritten signature]
Lago

[Handwritten signature]
L. Mas

[Handwritten signature]
Rodriguez

[Handwritten signature]
ATE
PU-SARA

[Handwritten signature]
Kunich
ATE

[Handwritten signature]
C. Frank
ATE

[Handwritten signature]
ANDREA L. MILLAS
Subsecretaría de Trabajo
ATE

[Handwritten signature]
ATE

[Handwritten signature]
ATE

Procurando el menor costo adicional posible, se efectuará el examen de salud preocupacional al postulante en primer orden de mérito. En el caso de un resultado adverso se comunicará el mismo a la CIAP preservando el secreto profesional correspondiente, el cual determinará que se tome el examen al siguiente favorecido en orden de mérito, u otra medida que estime pertinente.

[Handwritten signature]
M. Blocki

ARTÍCULO 151º: 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 CIAP y no más del 10% de diferencia en el puntaje con respecto al que obtuvo el primer orden de mérito.

[Handwritten signature]
Espinoza RTN

En caso que el/la ganador/a 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.

[Handwritten signature]
#Primo
#Borja
#Casta

CAPÍTULO 9

SITUACIONES ESPECIALES.

ARTÍCULO 152º: 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.

[Handwritten signature]
Chilónica

Deberá estar suficientemente justificado y especificado en forma concreta la necesidad, el objetivo la implementación de los mismos.

[Handwritten signature]
ATE
Desada

[Handwritten signature]
ATE

[Handwritten signature]
ATE

[Handwritten signature]
ATE

[Handwritten signature]
ANDREA MILLAS
Subsecretaría de Trabajo

IF-2025-02052897-NEU-RELAB#STRAB

110

[Handwritten signature]
Lepo

Esta propuesta se integrará al resto de la documentación que debe elevar la Conducción de RTN, a la CIAP 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 CIAP este aspecto deberá incorporarse en el proceso de desarrollo del concurso.

ARTÍCULO 153º: CAPACITACIÓN COMPLEMENTARIA.

La CIAP, podrá disponer la capacitación complementaria del/la 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/la postulante podrá desempeñar el cargo concursado en carácter de pre adjudicatario.

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 y Relaciones Laborales, que será convocada especialmente para efectuar la misma. En caso de que el/la postulante seleccionado/a lograra acreditar el/los atributos pendientes le serán finalmente adjudicado el puesto concursado, y en caso contrario el concurso se declarará definitivamente desierto.

ARTÍCULO 154º: READECUACIÓN DE TAREAS.

Cuando por medio de un concurso interno se detecte que un postulante presenta problemas psico- físicos 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 155º: FIJACIÓN DEL CRONOGRAMA PARA CONCURSOS DE CARGOS DE CONDUCCIÓN.

A. Arbo
[Handwritten signature]

ATB
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

ANDREA GILLES
Subsecretaria de Trabajo
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Estará fijado por la CIAP 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 156º: DESIGNACIÓN EN CARGO SUPERIOR CUYA COBERTURA NO ESTÉ SUJETA A LOS TÉRMINOS

a) Suspensión de la preadjudicación: cuando un trabajador/a 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/a 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.

C. F. L. TRAM

ANDREA L. MILLAS
Subsecretaría de Trabajo

Chronic

Antonio
Dios Guin
ATE - AM

Román
ATE

Antonio
ATE

ATE
QUEADA

Rodrigo
ATE

ASSOCIADO
ATE NPN

SUPAK
ATE

Expositor 270

A. Ando

M. B. B.

112
ledh

IF-2025-02052897-NEU-RELAB#STRAB

Qué 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. Los integrantes deberán ser empleados del cpe y deberá procurarse la equidad de género y a su vez la mayor representación de todos los sectores con la Posibilidad de recurrir asesores. 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.

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 posibilitó 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 del 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

- ▶ Ingresos por concursos
- ▶ Estabilidad laboral
- ▶ Carrera administrativa
- ▶ Jerarquización del trabajador/a 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.

COMISIONES MIXTAS PERMANENTES ESPECÍFICAS

Estas comisiones permanentes se denominan mixtas porque, al igual que la CIAP, está compuesta por representantes del gobierno, la patronal (Poder Ejecutivo), 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 CONDICIONES LABORALES:

los temas inherentes a esta comisión son la seguridad e higiene, ambiente laboral, salud ocupacional e igualdad de oportunidades y trato. Esta comisión garantiza todas las condiciones laborales de las y los trabajadores.

COMISIÓN DE RELACIONES LABORALES:

Los temas inherentes a esta comisión serán los ingreso, ascensos, promoción horizontal, régimen de concursos, evaluaciones de desempeño y capacitación. Esta comisión garantiza todas las relaciones laborales para las y los trabajadores.