



**LA SALIDA
SIEMPRE ES
COLECTIVA**

VERDE BLANCA



CCT LEY 3524

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO
para las trabajadoras y los trabajadores de

TERMAS



VERDE BLANCA

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO TERMAS

LEY 3524



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

Número: DECTO-2025-1002-E-NEU-GPN

NEUQUEN, NEUQUEN
Viernes 22 de Agosto de 2025

Referencia: PROMULGACIÓN LEY 3524 - EX-2025-02329292- -NEU-SGRAL

LEY 3524

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 3096, 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 Ente Provincial de Termas de Neuquén (Eproten), homologado por la Disposición DI-2025-57-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: 3524

POR TANTO:

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

Digitally signed by FERNANDEZ CAPIET Gustavo
Date: 2025.08.20 08:29:58 ART
Location: Provincia del Neuquén

Gustavo Fernandez Capiet
Ministro
Ministerio de Turismo

Digitally signed by TOBARES Jorge Omar Alvedo
Date: 2025.08.20 08:32:02 ART
Location: Provincia del Neuquén

Jorge Omar Tobares
Ministro
Ministerio de Gobierno

Digitally signed by KOENIG Guillermo Gustavo
Date: 2025.08.20 08:37:13 ART
Location: Provincia del Neuquén

Guillermo Gustavo Koenig
Ministro
Ministerio de Economía, Producción e Industria

Digitally signed by CASTELLI Lucas Alberto
Date: 2025.08.21 09:18:54 ART
Location: Provincia del Neuquén

Lucas Alberto Castelli
Ministro
Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral

Digitally signed by FIGUEROA Rolando Ceferino
Date: 2025.08.22 10:57:37 ART
Location: Provincia del Neuquén

Rolando Ceferino Figueroa
Gobernador
Gobierno de la Provincia del Neuquén

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

ENTE PROVINCIAL DE TERMAS DE NEUQUÉN (E.PRO.TE.N)

TÍTULO I 9

CAPÍTULO 1 9

PRINCIPIOS GENERALES DEL CONVENIO 9

Artículo 1º: ÁMBITO DE APLICACIÓN..... 9

Artículo 2º: PARTES INTERVINIENTES..... 9

Artículo 3º: ENCUADRE LEGAL..... 9

Artículo 4º: FACULTAD DE DIRECCIÓN Y ORGANIZACIÓN..... 10

Artículo 5º: PERSONAL COMPRENDIDO..... 10

Artículo 6º: VIGENCIA..... 10

Artículo 7º: PRINCIPIOS GENERALES DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO..... 11

Artículo 8º: PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA 12

Artículo 9º: ARTICULACIÓN CONVENCIONAL..... 12

CAPÍTULO 2 13

COMISIONES CONVENCIONALES 13

Artículo 10º: COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN Y AUTOCOMPOSICIÓN PARITARIA (C.I.A.P.).
CREACIÓN DE LA COMISIÓN..... 13

Artículo 11º: COMPETENCIAS..... 13

Artículo 12º: COMISIONES MIXTAS PERMANENTES..... 14

Artículo 13º: COMISIÓN DE RELACIONES LABORALES. INTEGRACIÓN..... 14

COMPETENCIAS: 15

Artículo 14º: COMISIÓN DE CONDICIONES LABORALES. INTEGRACIÓN..... 15

COMPETENCIAS: 15

TÍTULO II 17

CAPÍTULO 1 17

CONDICIONES GENERALES EN LAS RELACIONES LABORALES..... 17

Artículo 15º: PRINCIPIOS QUE RIGEN LAS RELACIONES LABORALES..... 17

MARDONES Natalia
EProTeN

CURIGUAL Natalia

RODRIGUEZ Paola

SALVO C. Analía
EproTeN

Artículo 16º: INGRESO.....	17
Artículo 17º: RÉGIMEN DE CONCURSOS DE INGRESOS.....	19
Artículo 18º: CARACTERIZACIÓN DE LA ESTABILIDAD.....	20
Artículo 19º: ADQUISICIÓN DE LA ESTABILIDAD - PERIODO DE PRUEBA.....	20
Artículo 20º: DE LOS TRABAJADORES.....	21
Artículo 21º: TRABAJADOR EVENTUAL.....	21
Artículo 22º: EGRESO.....	22
Artículo 23º: INGRESO POR FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR.....	22
Artículo 24º: REINGRESO.....	23

CAPÍTULO 2.....23

DERECHOS – DEBERES – PROHIBICIONES.....23

Artículo 25º: DERECHOS.....	23
Artículo 26º: DEBERES.....	24
Artículo 27º: PROHIBICIONES.....	26

CAPÍTULO 3.....27

JORNADA LABORAL. FRANCOS. FERIADOS.....27

Artículo 28º: JORNADA LABORAL. PRINCIPIO GENERAL.....	27
Artículo 29º: JORNADA LABORAL DE TIEMPO REDUCIDO.....	28
Artículo 30º: JORNADA LABORAL INVERNAL.....	28
Artículo 31º: MODALIDADES DE PRESTACIÓN.....	28
Artículo 32º: CONTRALOR DE LA JORNADA.....	29
Artículo 33º: RÉGIMEN DE SEMANA NO CALENDARIA.....	29
Artículo 34º: TURNO ROTATIVO.....	29
Artículo 35º: RECARGO EXTRAORDINARIO.....	30
Artículo 36º: HORAS SUPLEMENTARIAS.....	30
Artículo 37º: FRANCOS COMPENSATORIOS.....	31
Artículo 38º: FERIADOS Y JORNADAS NO LABORABLES.....	31

CAPÍTULO 4.....32

LICENCIAS CON GOCE DE HABERES.....32

Artículo 39º: CONSIDERACIONES GENERALES.....	32
Artículo 40º: LICENCIAS ORDINARIAS. DESCANSO ANUAL O VACACIONES.....	33
Artículo 41º: RETRIBUCIÓN POR VACACIONES.....	36
Artículo 42º: PERÍODOS DE GOCE DE VACACIONES – PRÓRROGA.....	36

VALERO Marcia J.
EProTeN

MARDONES Natalia
EProTeN

IGUAL Natalia

RODRIGUEZ Paola

SALVO C. Analía
EProTeN

Artículo 43º: LICENCIAS EXTRAORDINARIAS.	37
Artículo 44º: RAZONES DE SALUD; ENFERMEDAD. ACCIDENTE DE TRABAJO.	37
LICENCIAS PARENTALES.	38
Artículo 45º: LICENCIAS POR NACIMIENTO.....	38
Artículo 46º: LICENCIA POR ADOPCIÓN.	40
Artículo 47º: LICENCIA POR EMBARAZO DE ALTO RIESGO.....	41
Artículo 48º: LICENCIA POR INTERRUPCIÓN DEL EMBARAZO.	41
Artículo 49º: LICENCIA POR TÉCNICAS DE REPRODUCCIÓN MÉDICAMENTE ASISTIDA.	42
Artículo 50º: LICENCIA PARA LOS TRABAJADORES QUE SEAN PROGENITORES O REPRESENTANTES LEGALES DE NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES CON CÁNCER.....	42
Artículo 51º: PERMISO PARA LA ATENCIÓN DEL LACTANTE.....	42
Artículo 52º: PERMISO PARA LA ATENCIÓN DEL LACTANTE EN GUARDA LEGAL.	43
Artículo 53º: PERMISO PARA EL PERÍODO DE ADAPTACIÓN ESCOLAR DEL/LOS HIJO/S.....	43
Artículo 54º: PERMISO POR ACTO ESCOLAR DEL HIJO.	44
Artículo 55º: LICENCIA IDENTIDAD DE GÉNERO.	44
Artículo 56º: LICENCIAS ESPECIALES.	44
Artículo 57º: PERMISOS ESPECIALES.....	47

CAPÍTULO 5.....48

LICENCIAS PARA DESEMPEÑAR CARGOS ELECTIVOS O DE REPRESENTACIÓN POLÍTICA O GREMIAL EN EL ORDEN NACIONAL, PROVINCIAL O MUNICIPAL.....48

Artículo 58º: PARA OCUPAR CARGOS ELECTIVOS O DE REPRESENTACIÓN POLÍTICA O GREMIAL EN EL ORDEN NACIONAL, PROVINCIAL O MUNICIPAL.	48
---	----

CAPÍTULO 6.....49

LICENCIA SIN GOCE DE HABERES.49

Artículo 59º: LICENCIAS ESPECIALES SIN GOCE DE HABERES.	49
--	----

CAPÍTULO 7.....50

CONDICIONES Y AMBIENTE DE TRABAJO.....50

Artículo 60º: SALUD, HIGIENE Y SEGURIDAD.	50
Artículo 61º: INDUMENTARIA DE TRABAJO.	50

CAPÍTULO 8.....51

INCAPACIDADES.....51

Artículo 62º: PERSONAS CON INCAPACIDAD SOBREVINIENTE.	51
--	----

CAPÍTULO 9.....52

CAPACITACIÓN.....52

Artículo 63º: CONSIDERACIONES GENERALES.....52

Artículo 64º: TALLER DE COSTURA.....53

CAPÍTULO 10.....53

RÉGIMEN DISCIPLINARIO.....53

Artículo 65º: RÉGIMEN DISCIPLINARIO.....53

Artículo 66º: DISPOSICIONES COMUNES DE ESTE CAPÍTULO.....58

CAPÍTULO 11.....60

PERSONAL DE TEMPORADA.....60

Artículo 67º: CONCEPTUALIZACIÓN.....60

Artículo 68º: INGRESO.....60

Artículo 69º: COMPORTAMIENTO DE LAS PARTES AL REINICIO DE LA RELACION LABORAL.....61

Artículo 70º: RÉGIMEN HORARIO.....61

Artículo 71º: HORARIO NOCTURNO.....61

Artículo 72º: RÉGIMEN DE SEMANA NO CALENDARIA.....61

Artículo 73º: TURNOS ROTATIVO.....62

Artículo 74º: RECARGO EXTRAORDINARIO.....63

Artículo 75º: LICENCIAS.....63

Artículo 76º: LICENCIA ORDINARIA.....63

Artículo 77º: LICENCIAS EXTRAORDINARIAS.....64

Artículo 78º: LICENCIA POR NACIMIENTO Y ADOPCIÓN.....65

Artículo 79º: LICENCIA. ACCIDENTE Y/O ENFERMEDAD INculpABLE.....65

Artículo 80º: ACCIDENTE LABORAL Y/O ENFERMEDAD PROFESIONAL.....SALVO C. Analia

Artículo 81º: DONACIÓN DE SANGRE, ÓRGANOS O TEJIDOS.....66

Artículo 82º: FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR DURANTE EL RECESO.....66

Artículo 83º: EXÁMENES SECUNDARIOS, TERCARIOS Y UNIVERSITARIOS.....66

Artículo 84º: ASISTENCIA A CLASES Y CURSOS PRÁCTICOS.....66

Artículo 85º: LICENCIA PARA DESEMPEÑAR CARGOS ELECTIVOS O DE REPRESENTACIÓN POLÍTICA O Gremial en el Orden Nacional, Provincial o Municipal.....66

Artículo 86º: LICENCIA EXCEPCIONAL.....67

Artículo 87º: INCORPORACIÓN DE TRABAJADORES DE TEMPORADA A LA PLANTA ANUALIZADA.....68

Artículo 88º:.....68

MARDONES Natalia
EProTeN

CURIGUAL Natalia

SALVO C. Analia
EproTeN

RODRIGUEZ Paola

CAPITULO 12.....68

BONIFICACIONES. CONCEPTUALIZACIÓN.....68

Consideraciones Generales.....68

Artículo 89º: BONIFICACIÓN TERMAL.....69

Artículo 90º: BONIFICACIÓN DESARRAIGO.....69

Artículo 91º: BONIFICACIÓN TERMAS Y NIEVE.....69

Artículo 92º: BONIFICACIÓN CUERPO MÉDICO TERMAL.....69

Artículo 93º: BONIFICACIÓN VOLCÁN.....70

Artículo 94º: BONIFICACIÓN TAREA A LA INTEMPERIE.....70

Artículo 95º: BONIFICACIÓN SEGURIDAD INTENSIVA.....70

Artículo 96º: BONIFICACIÓN CONDUCCIÓN DE MAQUINARIA PESADA.....71

Artículo 97º: BONIFICACIÓN CONDUCCIÓN DE TRANSPORTE DE PASAJEROS.....71

Artículo 98º: BONIFICACIÓN TAREAS ESPECIALIZADAS Y/O DE OFICIO.....71

Artículo 99º: BONIFICACIÓN MANEJO DE FONDOS EFECTIVOS.....71

Artículo 100º: BONIFICACIÓN PROLONGACIÓN DE JORNADA EN SITUACIÓN DE COMISIÓN DE SERVICIO.....72

Artículo 101º: BONIFICACIÓN REFRIGERIO.....72

Artículo 102º: BONIFICACIÓN REFRIGERIO REFORZADO. SE SUMAN???.....72

Artículo 103º: BONIFICACIÓN FUNCIÓN CAPATAZ O ENCARGADO DE CUADRILLA.....72

Artículo 104º: BONIFICACIÓN CARGA HORARIA EN TIEMPO DE TRASLADO.....73

Artículo 105º: BONIFICACIÓN CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO.....73

TÍTULO III.....74

CAPÍTULO 1.....74

ESCALAFÓN ÚNICO, FUNCIONAL Y MÓVIL.....74

Principios Generales.....74

Artículo 106º: CATEGORIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES.....74

CAPÍTULO 2.....77

Artículo 107º: NIVELES DE LOS AGRUPAMIENTOS.....77

Artículo 108º: GRILLA DEL ESCALAFÓN.....77

Artículo 109º: COMPENSACIÓN POR CARRERA ADMINISTRATIVA.....78

Artículo 110º: CONCURSOS DE INGRESO.....78

CAPÍTULO 3.....79

CARRERA ADMINISTRATIVA	79
Artículo 111º: PROMOCIÓN VERTICAL. CAMBIOS DE AGRUPAMIENTOS. ASCENSOS.	79
Artículo 112º: PROMOCIÓN HORIZONTAL.	80

CAPÍTULO 4.....81

BONIFICACIONES.....81

Consideraciones Generales.	81
Artículo 113º: BONIFICACIONES REMUNERATIVAS.....	81
Artículo 114º: SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO – S.A.C.	81
Artículo 115º: BONIFICACIÓN POR ANTIGÜEDAD.....	81
Artículo 116º: BONIFICACIÓN PROMOCIÓN HORIZONTAL (PH).	82
Artículo 117º: BONIFICACIÓN POR TÍTULO.....	82
Artículo 118º: BONIFICACIÓN HORAS SUPLEMENTARIAS.	83
Artículo 119º: BONIFICACIÓN SEMANA NO CALENDARIA.....	84
Artículo 120º: BONIFICACIÓN TURNO ROTATIVO.	84
Artículo 121º: TURNO NOCTURNO.....	84
Artículo 122º: BONIFICACIÓN RECARGO EXTRAORDINARIO.	85
Artículo 123º: BONIFICACIÓN TERMAL.	85
Artículo 124º: BONIFICACIÓN DESARRAIGO.	85
Artículo 125º: BONIFICACIÓN "TERMAS Y NIEVE".	85
Artículo 126º: BONIFICACIÓN CUERPO MÉDICO TERMAL.	85
Artículo 127º: BONIFICACIÓN VOLCÁN.	85
Artículo 128: TAREA A LA INTEMPERIE.	86
Artículo 129º: SEGURIDAD INTENSIVA.	86
Artículo 130º: CONDUCCIÓN DE MAQUINARIA PESADA.	86
Artículo 131º: CONDUCCIÓN DE TRANSPORTE DE PASAJEROS.	86
Artículo 132º: BONIFICACIÓN DE TAREAS ESPECIALIZADAS Y/O DE OFICIO.	86
Artículo 133º: MANEJO DE FONDOS EFECTIVOS.	86
Artículo 134º: BONIFICACIÓN PROLONGACIÓN DE JORNADA EN SITUACIÓN DE COMISIÓN DE SERVICIO.....	87
Artículo 135º: COMPENSACIÓN POR REFRIGERIO – REFRIGERIO REFORZADO.	87
Artículo 136º: FUNCIÓN DE CAPATAZ O ENCARGADO DE CUADRILLA.	87
Artículo 137º: CARGA HORARIA EN TIEMPO DE TRASLADO.	87
Artículo 138º: BONIFICACIÓN CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO.	87
Artículo 139º: RETRIBUCIÓN POR VACACIONES.....	88
Artículo 140º: REMUNERACIÓN POR JORNADA LABORAL DE HORARIO REDUCIDO.....	89
Artículo 141º: ZONA DESFAVORABLE Y/O INHOSPITA.	89

MARDONES Natalia
EProTeN

CURIGUAL Natalia

RODRIGUEZ Paola

SALVO C. Natalia
EProTeN

Artículo 142º: ASIGNACIONES FAMILIARES.	89
Artículo 143º: COMPENSACIÓN ESPECIAL POR JUBILACIÓN.	90
Artículo 144º: PAGO DE VACACIONES NO GOZADAS.	90

CAPÍTULO 5 90

Artículo 145º: CARGOS DE CONDUCCIÓN.	90
Artículo 146º: DEFINICIÓN.	91
Artículo 147º: RESPONSABILIDADES Y DERECHOS.	91
Artículo 148º: BONIFICACIONES.	91
Artículo 149º: ENCUADRAMIENTO.	92
Artículo 150º: SUBROGANCIA – VACANTES.	92

CAPÍTULO 6 93

Artículo 151º: ESTRUCTURA SALARIAL BÁSICA.	93
---	----

TÍTULO IV 94

CAPÍTULO 1 94

DISPOSICIONES ESPECIALES. 94

Artículo 152º: PERSONAL DEL "EPROTE" CON CARGOS EXCLUIDOS DEL C.C.T.	94
Artículo 153º: DERECHOS GREMIALES.	94
Artículo 154º: RECONOCIMIENTO DE DELEGADOS GREMIALES. PERMISOS GREMIALES.	95
Artículo 155º: ESPACIO FÍSICO.	95
Artículo 156º: DERECHO DE USO DE CONVENIO.	96

CAPÍTULO 2 96

DISPOSICIONES TRANSITORIAS 96

Artículo 157º:	96
Artículo 158º: INTEGRACIÓN DE LA COMISIÓN CONCILIADORA (ART. 16º LEY Nº 1974 T.O.).	97

CAPÍTULO 3 97

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS 97

Artículo 159º: APERTURA DE NUEVOS COMPLEJOS TERMALES.	97
Artículo 160º: ENTRADA EN VIGENCIA.	97

CAPÍTULO 4 98

DISPOSICIONES FORMALES.....	98
Artículo 161º: PREVALENCIA DE NORMAS CONVENCIONALES.....	98
Artículo 162º: CONSTITUCIÓN DE DOMICILIO.....	98
Artículo 163º: COMPETENCIAS JUDICIALES.....	98
Artículo 164º: CANTIDAD EJEMPLARES.....	98

VALERO Marcia J.
EproTeN

CURIGUAL Natalia

MARDONES Natalia
EProTeN

RODRIGUEZ Paola

SALVO C. Analía
EproTeN

Huerten
Natalia
ATE

HUENTEN
NATALIA
ATE

ATE
PU-SADA

RODRIGUEZ
Paola
ATE

SALVO
C. ANALIA

RODRIGUEZ
Paola
ATE

SALAS
Analía

SALAS
Analía
ATE

RODRIGUEZ
Paola
ATE

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO
ENTE PROVINCIAL DE TERMAS DE NEUQUÉN
(E.PRO.TE.N)

TÍTULO I

CAPÍTULO 1

PRINCIPIOS GENERALES DEL CONVENIO

Artículo 1º: ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente Convenio Colectivo de Trabajo será de aplicación a los trabajadores bajo relación de empleo público, que presten servicios en forma efectiva en el Ente Provincial de Termas de Neuquén, en adelante el "EPROTEN", con independencia de la estructura ministerial de la cual circunstancialmente dependa, y tiene como objeto regular las relaciones de trabajo entre el "EPROTEN" y sus trabajadores, únicamente cuando su nombramiento haya emanado de autoridad competente.

Artículo 2º: PARTES INTERVINIENTES.

Son partes intervinientes en este Convenio Colectivo de Trabajo para los trabajadores del Ente Provincial de Termas (EPROTEN): el Poder Ejecutivo Provincial, en adelante "El Poder Ejecutivo" y las representaciones gremiales ejercidas por la Asociación Trabajadores del Estado (A.T.E.) y por la Unión del Personal Civil de la Nación (U.P.C.N.), en adelante "Los Sindicatos".

A los efectos del presente Convenio Colectivo de Trabajo, se define como el "EPROTEN" al Ente Provincial de Termas (EPROTEN).

Artículo 3º: ENCUADRE LEGAL.

El presente Convenio Colectivo de Trabajo se enmarca en las prescripciones de la Ley Provincial Nº 1974 (T.O.), normas reglamentarias y modificatorias de las mismas.

Artículo 4º: FACULTAD DE DIRECCIÓN Y ORGANIZACIÓN.

La responsabilidad que asume el Poder Ejecutivo a través del "EPROTEN" en la representación de todos sus servicios, siendo herramienta estratégica para el Estado, requiere del goce de una capacidad de gestión e imperiosa necesidad de que sus políticas se instrumenten con eficacia y eficiencia, para lo cual el "EPROTEN" tiene el derecho exclusivo y excluyente de definir y determinar las políticas e instrumentos de operación y conducción del mismo. La definición de estructuras orgánicas, la organización del trabajo, sus procedimientos, la planificación técnica, económica y financiera, son también de exclusiva competencia y responsabilidad dentro del ámbito del "EPROTEN".

Artículo 5º: PERSONAL COMPRENDIDO.

Quedarán comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, los trabajadores bajo relación de empleo público, que presten servicios en forma efectiva en el "EPROTEN" y únicamente cuando su nombramiento haya emanado de autoridad competente.

Quedan excluidos los siguientes:

- a) Funcionarios de Nivel Superior a partir de Directores;
- b) Asesores de gestión, secretarios técnicos y privados;
- c) Contratos especiales;
- d) Directorio.

Artículo 6º: VIGENCIA.

El presente Convenio Colectivo de Trabajo tiene una vigencia de veinticuatro (24) meses contados a partir del día 1º de marzo de 2025.

Dentro del plazo de sesenta (60) días corridos anteriores a su vencimiento, la Comisión Negociadora deberá constituirse a pedido de cualquiera de las Partes. En caso de no concretarse esta reunión, podrá recurrirse a la Subsecretaría de Trabajo de la Provincia requiriendo su intervención para constituir la Paritaria.

Vencido el término de este Convenio Colectivo de Trabajo, sin haberse alcanzado acuerdos sobre su continuidad o renovación, subsistirán íntegramente sus cláusulas hasta que entre en vigencia un nuevo Convenio Colectivo de Trabajo.

Artículo 7º: PRINCIPIOS GENERALES DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO.

Las partes del presente Convenio Colectivo de Trabajo por el que se regirán las relaciones laborales de los trabajadores del "EPROTEN", manifiestan que en los debates realizados en el ámbito de la mesa paritaria y en el orden a la elaboración del presente, en el marco de lo previsto en la Constitución Nacional, Provincial y en la Ley Nº 1974 del procedimiento de Convenciones Colectivas de Trabajo y sus modificatorias, han establecido como ejes del Convenio Colectivo de Trabajo los siguientes:

- Garantizar la seguridad jurídica en las relaciones laborales, con la finalidad de fortalecer la calidad institucional del "EPROTEN".
- Avanzar hacia un cambio de paradigma en la regulación de las relaciones laborales del "EPROTEN", fundado en las negociaciones de buena fe y mediaciones paritarias permanentes.
- Promover el mantenimiento de relaciones laborales, basados en el respeto mutuo, sin discriminación, en un ambiente libre de violencia laboral.
- Asegurar el desarrollo de la carrera administrativa, basada en la igualdad de oportunidad y de trato en el acceso, capacitación permanente a fin de asegurar la idoneidad y profesionalización de los trabajadores.
- Principio de igualdad de trato y oportunidades. Las partes signatarias acuerdan trabajar con el objetivo de eliminar cualquier medida y/o práctica que conlleve un trato discriminatorio o desigual entre los trabajadores 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. Asimismo, las partes signatarias garantizarán los derechos contemplados en: la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada por Ley 26378; la Convención sobre la eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, aprobada por Ley 23179; la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la Mujer

MARDONES Natalia
EProTeN

CURIGUAL Natalia

SALVO C. Analía
EproTeN

RODRIGUEZ Paola

(Convención de Belem Do Para), aprobada por Ley 24632; Decreto N° 0254/98; Ley 27499 (Decreto N° 2225/19); Leyes Nacionales 26743, 27636 y 22431 y 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.

En el marco del diálogo, las partes coinciden en la necesidad de afianzar y desarrollar los mecanismos de negociación con las entidades gremiales, incluyendo la consulta en aquellas cuestiones que, si bien no forman parte de la negociación colectiva, permiten rescatar el valor de los aportes que la legítima representación de los trabajadores ha realizado y realizará en el futuro.

En tal sentido se reconoce la negociación paritaria como consecuencia de la democratización de las relaciones del trabajo y en el reconocimiento de los derechos de los trabajadores del "EPROTEN" a la negociación colectiva. Por ello, que las partes se comprometen a realizar sus mejores esfuerzos para profundizar y ampliar esta modalidad de diálogo y acuerdo laboral.

Artículo 8°: 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 otras personas en el ámbito laboral.

Artículo 9°: ARTICULACIÓN CONVENCIONAL.

Dado el carácter específico de aplicación en el ámbito del "EPROTEN", 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.

CAPÍTULO 2

COMISIONES CONVENCIONALES

Artículo 10º: COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN Y AUTOCOMPOSICIÓN PARITARIA (C.I.A.P.). CREACIÓN DE LA COMISIÓN.

La Comisión de Interpretación y Autocomposición Paritaria – C.I.A.P., es el espacio natural y legal para analizar, interpretar y dirimir las discrepancias que pudieran suscitarse en la relación laboral.

A partir de la vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo, se constituirá una Comisión de Interpretación y Autocomposición Paritaria (C.I.A.P.) integrada por dos partes, el "EPROTEN" y "Los Sindicatos". Estará conformada por seis (6) miembros titulares, tres (3) designados por el "EPROTEN" y tres (3) en total por "Los Sindicatos", estos últimos designados en la proporción establecida por la Ley 1974 – Texto Ordenado; en todos los casos las partes nombrarán los correspondientes suplentes.

Los miembros de esta Comisión serán trabajadores que presten servicios efectivos en el "EPROTEN".

Esta Comisión dictará sus propias normas de organización y funcionamiento interno. Las decisiones, opiniones y recomendaciones de la C.I.A.P., deberán adoptarse por consenso y tendrán carácter no vinculante.

Artículo 11º: COMPETENCIAS.

Además de las que se le asignen expresamente en este Convenio Colectivo de Trabajo, la C.I.A.P. tendrá las siguientes atribuciones y funciones:

- Interpretar con alcance general este Convenio Colectivo de Trabajo, a pedido de cualquiera de las partes.
- Dar seguimiento a la aplicación del presente Convenio Colectivo de Trabajo y elaborar las posibles mejoras que puedan derivarse de nuevas tareas y competencias requeridas para incorporar innovaciones orientadas a la modernización y profesionalización de las prestaciones laborales, incluyendo las propuestas de modificaciones de algunas de sus cláusulas que pudieran ser consideradas de necesidad. La elevación de la propuesta de modificación de

VALERO Marcia J.
EproTeN

MARDONES Natalia
EProTeN

CURIGUAL Natalia

SALVO C. Analía
EproTeN

RODRIGUEZ Paola

13

algunas de sus cláusulas, será ante la Subsecretaría de Trabajo, a efectos de poner en marcha los procedimientos que correspondan según la Ley 1974.

c) Intervenir en los siguientes casos:

- En diferendos de naturaleza colectiva, a pedido de cualquiera de las partes.
- En controversias individuales (o sectoriales) originadas en la aplicación de este Convenio Colectivo de Trabajo y que se le sometan voluntariamente, para lograr su avenimiento con equidad y justicia. A estos efectos, podrá designar mediadores ad-hoc.

Cuando las partes agoten las instancias de esta Comisión, cualquiera de ellas podrá dar intervención a la Subsecretaría de Trabajo, a fin de proceder de acuerdo a lo normado en el Artículo 14º y ssgs. de la Ley 1974.

Artículo 12º: COMISIONES MIXTAS PERMANENTES.

A partir de la vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo, se constituirán dos Comisiones: Comisión de Relaciones Laborales y Comisión de Condiciones Laborales.

Las Comisiones dictarán sus propias normas de organización y funcionamiento interno. Sus recomendaciones y opiniones tendrán carácter no vinculante, debiendo las mismas ser por consenso.

Artículo 13º: COMISIÓN DE RELACIONES LABORALES. INTEGRACIÓN.

Se constituirá una Comisión de Relaciones Laborales (C.R.L.), integrada por dos partes: el "EPROTEN" y "Los Sindicatos". Estará conformada por seis (6) miembros titulares, tres (3) por el "EPROTEN" y tres (3) por "Los Sindicatos", designados conforme a lo establecido por la Ley 1974. En todos los casos, las Partes contarán con los correspondientes suplentes.

Los temas inherentes a esta Comisión serán: ingreso, capacitación, ascenso y promoción.

Los miembros de esta Comisión serán trabajadores que presten servicios efectivos en el "EPROTEN", pudiendo cada parte integrante de la Comisión recurrir a asesores en la materia de que se trate.

COMPETENCIAS:

- a) Controlar el cumplimiento de las condiciones y régimen de los concursos y los procesos establecidos para el Régimen de Ascensos y Promociones Escalafonarias, supervisando que todos los procedimientos sean administrados en forma eficaz y transparente.
- b) Verificar el cumplimiento de las condiciones en las evaluaciones de desempeño.
- c) Colaborar en la formación y capacitación de los trabajadores convencionados.
- d) Entender en las observaciones e impugnaciones presentadas, en relación a las competencias de esta Comisión.

Artículo 14º: COMISIÓN DE CONDICIONES LABORALES. INTEGRACIÓN.

Se constituirá una Comisión de Condiciones Laborales (C.C.L.), integrada por dos partes: el "EPROTEN" y "Los Sindicatos". Estará conformada por seis (6) miembros titulares, tres (3) por el "EPROTEN" y tres (3) por "Los Sindicatos", designados en la proporción a lo establecido por la Ley 1974. En todos los casos, las partes contarán con los correspondientes suplentes.

Los temas inherentes a esta Comisión serán: seguridad e higiene, medio ambiente, salud ocupacional e igualdad de oportunidad y trato.

Los miembros de esta Comisión serán trabajadores que presten servicios efectivos en el "EPROTEN", pudiendo cada parte integrante de la Comisión recurrir a asesores en la materia de que se trate.

Esta Comisión deberá observar las garantías de confidencialidad, discreción, imparcialidad, celeridad y resguardo de la identidad de los afectados e impulsar los tratamientos y resolución por autoridad administrativa competente.

COMPETENCIAS:

- a) Prestar conformidad a la planificación anual (programas y acciones) de salud, seguridad, higiene y medio ambiente.
- b) Realizar el seguimiento y control del adecuado cumplimiento de la normativa vigente y del plan anual.
- c) Recepcionar las observaciones realizadas por los trabajadores en relación a las

condiciones laborales cotidianas e interceder ante el área de Recursos Humanos del "EPROTEN", para que, por su intermedio, los Organismos Provinciales supervisen la aplicación de las normas vigentes en seguridad e higiene, medio ambiente y salud ocupacional en el ámbito del "EPROTEN". Asimismo, podrá orientar y brindar información, en caso de que se le requiera, a los trabajadores y sus derechohabientes, en problemas personales que menoscaben la relación laboral.

- d) Elevar los correspondientes informes a los responsables del "EPROTEN".
- e) Promover el cumplimiento del principio de no discriminación, igualdad de oportunidad y de trato y las acciones tendientes a la prevención y erradicación de la violencia laboral y de género.
- f) Orientar, informar y asesorar al trabajador que haya padecido discriminación o violencia laboral, procurando su solución.
- g) Promover acciones para la efectiva integración de los trabajadores con discapacidad.
- h) Intervenir en caso de conflictos generados por el cambio de disposición física de las oficinas, reubicaciones y redistribución del personal.
- i) Controlar la calidad y aptitud de la indumentaria de trabajo en la instancia de aprobación de la compra y al momento de la recepción.

Mano
Fuentes Patricia
ATE

VALERO Marcia J.
EproTeN

MARDONES Natalia
EProTeN

CURIGUAL Natalia

RODRIGUEZ Paola

SALVO C. Analía
EproTeN

SOLVEDA JON ATIN

Pinose Egonz
ATE

FUENTES NATALIA
ATE

SALAS Anibal

MATE Piedad

Palacios Patricia
ATE

Susana Cotti
ATE

TÍTULO II

CAPÍTULO 1

CONDICIONES GENERALES EN LAS RELACIONES LABORALES.

Artículo 15º: PRINCIPIOS QUE RIGEN LAS RELACIONES LABORALES.

- a) Respeto pleno a: la Constitución Nacional, Tratados Internacionales, Constitución Provincial y normativa vigente.
- b) Equidad y capacidad.
- c) Estabilidad en la relación de empleo, siempre que revistiera como personal de planta permanente, de acuerdo con lo previsto en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.
- d) Ética profesional en el desempeño como garantía de un ejercicio responsable, objetivo e imparcial de la función pública.
- e) Eficacia y eficiencia en el servicio, mediante un continuo perfeccionamiento.
- f) Calidad y eficiencia en la utilización de los recursos.
- g) Jerarquía en la atribución, organización y desempeño de funciones asignadas.
- h) Respeto de las condiciones dignas de trabajo.
- i) No discriminación e igualdad de oportunidades y de trato. Respeto por las diversidades y colectivos.

Son valores éticos a respetar en el ejercicio del empleo público, entre otros: la probidad, la neutralidad, la imparcialidad, la transparencia en el proceder, la discreción y la responsabilidad profesional siguiendo criterios de razonabilidad en el servicio a los ciudadanos.

Artículo 16º: INGRESO.

El ingreso al "EPROTEN", será mediante régimen de concurso y estará sujeto a 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.

CURIGUAL Natalia

MARDONES Natalia
EProTeN

RODRIGUEZ Paola

SALVO C. Analía
EproTeN

- c) Poseer aptitud adecuada e idoneidad suficiente para el puesto, que se acreditará mediante el régimen de concursos, que asegure los principios de publicidad, transparencia e igualdad de oportunidades y trato en el acceso a la función pública.
- d) Aptitud psicofísica para la prestación en el puesto.
- e) A los efectos previsionales, contar con hasta treinta y cinco (35) años de edad las mujeres y con hasta cuarenta (40) años de edad los hombres. Si tiene más de la edad establecida, deberá acreditar fehacientemente años de servicio 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 postulante, la diferencia sean los años requeridos para el ingreso o menos.
- f) No encontrarse inscripto en el Registro de Deudores Alimentarios Morosos. El trabajador que se encuentre inscripto en el Registro de Deudores Alimentarios, deberá presentar la orden judicial de suspensión transitoria de su inclusión en dicho registro dentro de este período, en los términos que prevé el Artículo 5° de la Ley 2333, quedando supeditada su designación a dicha certificación.
- g) No encontrarse inscripto en el Registro Provincial de Violencia Familiar y de Género – Ley 3233.
- h) Certificado de antecedentes penales nacionales y/o provinciales acreditando en su caso, el cumplimiento de condena efectiva.

Sin perjuicio de lo establecido en el Artículo anterior, no podrán ingresar:

- a) El que haya sido condenado por delito doloso, hasta el cumplimiento de la pena.
- b) El inhabilitado para el ejercicio de cargos públicos.
- c) El sancionado con exoneración o cesantía en la Administración Pública Nacional, Provincial, Municipal o Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, en tanto no sea rehabilitado conforme la normativa vigente.
- d) Las personas jubiladas, retiradas o que se encuentren comprendidas en periodo de veda por retiros voluntarios o cesaciones por las causas comprendidas en el Artículo 65°, inciso h) del presente Convenio Colectivo de Trabajo, hasta que cesen las mismas.
- e) El que tenga la edad y los servicios previstos en la Ley Previsional vigente para

acceder al beneficio de la jubilación.

- f) Aquellas personas cuyo accionar haya quedado previsto en el Artículo 36º de la Constitución Nacional. Las designaciones efectuadas en violación a lo dispuesto, deberán ser declaradas nulas, cualquiera sea el tiempo transcurrido.
- g) El fallido o concursado civilmente, hasta que obtenga su rehabilitación judicial.
- h) El que tuviera actuación pública contraria a los principios de la libertad y de la democracia, de acuerdo con el régimen establecido por la Constitución Nacional y Provincial.
- i) Aquel que atente contra el respeto a las instituciones fundamentales de la Nación Argentina.
- j) El que hubiera sido condenado por delitos contra la Administración Pública con sentencia firme.
- k) El que haya sido condenado por delitos de lesa humanidad.
- l) Las personas condenadas por el Tribunal de Cuentas con sentencia firme.

Las designaciones efectuadas con posterioridad a la puesta en vigencia del presente Convenio colectivo de Trabajo, en violación a lo dispuesto, no tendrán efecto jurídico a los fines de su validez y reconocimiento, debiendo éstas declararse nulas.

Artículo 17º: RÉGIMEN DE CONCURSOS DE INGRESOS.

El "EPROTEN" con intervención de las Comisiones previstas en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, implementará un régimen de concursos para el ingreso del personal, conforme a lo establecido en la cláusula anterior y a los siguientes objetivos:

- a) Proveer un procedimiento que cumpla con lo establecido legalmente en materia de norma de administración de Recursos Humanos.
- b) Asegurar la cobertura de los cargos vacantes garantizando la mayor objetividad en la elección final, el mejor resultado conforme al interés particular del "EPROTEN", adecuada preselección e igualdad de oportunidades para los postulantes, transparencia y publicidad en todo el desarrollo de los concursos.
- c) Propiciar un marco objetivo para el trazado de la carrera laboral, contemplando el adecuado equilibrio entre las reales necesidades del "EPROTEN" y las aspiraciones.

Artículo 18º: CARACTERIZACIÓN DE LA ESTABILIDAD.

El trabajador comprendido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, que haya superado el periodo de prueba establecido en el punto siguiente, goza de estabilidad laboral en las condiciones establecidas en la Constitución Nacional y Provincial.

La estabilidad laboral comprende la permanencia en el empleo, en el nivel escalafonario alcanzado y en la remuneración normal, regular, habitual y permanente de dicho nivel escalafonario.

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

La estabilidad no es extensiva al cargo o función, cuando se trate de puesto de conducción y es de aplicación lo establecido por el régimen de concurso y normas complementarias.

Artículo 19º: ADQUISICIÓN DE LA ESTABILIDAD - PERIODO DE PRUEBA.

La adquisición de la estabilidad se producirá cuando se dé cumplimiento a las siguientes condiciones:

- a) La prestación de servicios por un periodo de prueba de doce (12) meses improrrogables de prestación efectiva y continua.
- b) La acreditación de la idoneidad requerida para ocupar el puesto a través de las evaluaciones de desempeño satisfactorias.

El trabajador que haya aprobado el concurso de ingreso, será designado con carácter transitorio por el periodo de prueba establecido en el inciso a).

Cumplido lo establecido en los incisos a) y b), el trabajador adquirirá el derecho a la estabilidad. Sin perjuicio de ello, la autoridad competente deberá dictar el acto administrativo expreso de la designación definitiva.

En el caso en que durante el plazo establecido del inciso a), las evaluaciones de desempeño establecidas en el inciso b) resultaran desfavorables, el trabajador será dado de baja mediante acto administrativo fundado, sin derecho a indemnización alguna.

En caso de que el "EPROTEN" no efectúe las evaluaciones de desempeño, las mismas se considerarán aprobadas.

Artículo 20º: DE LOS TRABAJADORES.

Los trabajadores comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo podrán ser:

- a) Planta permanente: es el personal que ha adquirido la estabilidad.
- b) Planta de temporada: son aquellos trabajadores incorporados para cumplir tareas que por su naturaleza son estacionarias. Sus particularidades serán las definidas en el capítulo siguiente.
- c) Planta transitoria: son los trabajadores que, habiendo ganado el concurso de ingreso, se encuentran en periodo de prueba.

Artículo 21º: TRABAJADOR EVENTUAL.

Defínase como trabajador eventual a los trabajadores que presten servicios en el "EPROTEN" para la ejecución de tareas específicas por tiempo determinado, que no puedan ser realizadas por el personal convencionado.

El ingreso de este trabajador estará sujeto a:

- a) Concurso de antecedentes.
- b) Examen pre ocupacional.

El trabajador eventual no estará alcanzado por lo establecido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, en cuanto a lo referido a la estabilidad, a excepción de las licencias médicas personales, que serán otorgadas previa autorización del médico laboral, además de las que puedan ocasionarse por casos de accidente de trabajo. A los efectos de establecer los haberes, será referenciado a la grilla del escalafón establecida en el Título III.

Esta condición de empleo no podrá exceder los doce (12) meses de plazo, sea en forma continua o discontinua.

La rescisión o revocación de la designación del Trabajador eventual, no dará derecho a indemnización alguna.

A efectos de realizar un adecuado seguimiento de los requisitos y condiciones mencionados precedentemente, se notificará previamente a la C.I.A.P.

Artículo 22º: EGRESO.

La relación de empleo concluye por las siguientes causas:

- a) Cancelación de la designación del personal sin estabilidad.
- b) Renuncia aceptada por autoridad competente.
- c) Por el vencimiento del plazo para la aceptación expresa de la renuncia por parte de autoridad competente (30 días corridos).
- d) Aplicación de sanciones de cesantía o exoneración.
- e) Baja por jubilación ordinaria, edad avanzada o por discapacidad.
- f) Fallecimiento.
- g) Incompatibilidad por acumulación de empleo o funciones públicas.
- h) Por acceder a alguno de los beneficios previsionales previstos por el régimen de las Leyes 611; 24241; 24577 o las normas que en el futuro las reemplacen. Cumplida la edad necesaria para el acceso al derecho a jubilación ordinaria, el organismo podrá intimar al trabajador, a iniciar los trámites tendientes a la obtención de la misma. Vencido el plazo de un (1) año se dará inicio al procedimiento establecido por el Decreto N° 1072/05, jubilación por oficio.

SALAS Anibal

Artículo 23º: INGRESO POR FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR.

En caso de producirse el fallecimiento de un trabajador en actividad, la persona que perteneciendo al grupo familiar conviviente, o estando a cargo del trabajador, siendo designada por este en su declaración jurada anual, podrá de manera excepcional, ingresar al "EPROTEN" siempre y cuando cumpla las condiciones personales de ingreso, con los mismos derechos y beneficios que si hubiera ingresado por concurso.

Este beneficio deberá ser notificado por el "EPROTEN" a todas las personas incluidas en la última declaración anual del trabajador fallecido, dentro de los sesenta (60) días de producido el fallecimiento.

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

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

Artículo 24º: REINGRESO.

Para el reingreso al "EPROTEN", se exigirán idénticos requisitos que para el ingreso.

CAPÍTULO 2

DERECHOS – DEBERES – PROHIBICIONES

Artículo 25º: DERECHOS.

Los trabajadores comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, tendrán los derechos que a continuación se detallan, sin perjuicio de lo establecido en la Constitución Nacional y Provincial y disposiciones vigentes complementarias:

- a) Retribución por sus servicios, con más los adicionales, suplementos y bonificaciones existentes como las que correspondan en el futuro.
- b) Estabilidad en los términos de este Convenio Colectivo de Trabajo.
- c) Igualdad de oportunidades en la carrera administrativa.
- d) Capacitación permanente.
- e) Libre agremiación y negociación colectiva.
- f) Permisos y licencias.
- g) Asistencia social para sí y su núcleo familiar.
- h) Compensaciones e indemnizaciones.
- i) Interposición de recursos.
- j) Renuncia
- k) Jubilación
- l) Condiciones y medio ambiente de trabajo digno, libre de violencia, de conformidad con lo establecido por el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), la recomendación N° 206 y las normas internacionales que en el futuro las reemplacen.
- m) Derecho a la información de conformidad con lo establecido por la Recomendación N° 163 de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.).
- n) Derecho a la no discriminación con pretexto de raza, etnia, género, sexo, orientación o preferencia sexual, ideología, actividad gremial, opinión, religión, edad, caracteres físicos, condición social o económica o cualquier circunstancia

VALERO Marcia J.
EproTeN

MARDONES Natalia
EProTeN

CHURIGUAL Natalia

SALVO C. Analía
EproTeN

RODRIGUEZ Paola

23

que implique menoscabo, segregación y/o exclusión.

ñ) Participación, por medio de las organizaciones sindicales, en el sistema de carrera establecido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

o) El derecho a incluir el principio de aplicación de la norma más favorable al trabajador, se considerará ante la existencia de dos normas legales concurrentes a resolver sobre una situación. Dicho principio se extenderá a la apreciación de la prueba en tanto no se omita considerar las normas administrativas vigentes o actos administrativos expresos vinculados al caso o materia, debidamente publicados.

p) Derecho a no ser indagado sobre opiniones políticas, religiosas o sindicales, ni ser requerida su afiliación a partidos políticos y/o sindicatos gremiales, garantizando así la libertad sindical.

Artículo 26º: DEBERES.

Sin perjuicio de los deberes que en función de las particularidades de la actividad desempeñada pudieran agregarse, todos los trabajadores tienen los siguientes deberes:

- Prestar el servicio personalmente en las condiciones y modalidades que se determinen en el presente Convenio Colectivo de Trabajo y en las que pudiera adoptar el "EPROTEN" en el ejercicio de sus facultades de dirección, encuadrado su cumplimiento en principios de eficiencia, eficacia y rendimiento laboral.
- Observar las normas convencionales, legales, reglamentarias y conducirse con colaboración, respeto y cortesía en sus relaciones con el público y con el resto de los trabajadores.
- Responder por la eficacia y el rendimiento de la gestión de los trabajadores del área a su cargo.
- Respetar y hacer cumplir, dentro del marco de competencia de su función, el sistema jurídico vigente.
- Obedecer las órdenes emanadas del superior jerárquico competente y que tenga por objeto la realización de actos de servicio compatibles con la función de los trabajadores.
- Observar el deber de fidelidad que se derive de la índole de las tareas que le fueron asignadas y guardar la discreción correspondiente o la reserva absoluta en su caso,

de todo asunto del servicio que así lo requiera, en función de su naturaleza o de instrucciones específicas, con independencia de lo que establezcan las disposiciones vigentes en materia de secreto o reserva.

- g) Declarar bajo juramento su situación patrimonial, su domicilio y los demás datos necesarios para el legajo único, así como las modificaciones ulteriores que permitan mantener actualizados los registros respectivos de conformidad con la normativa vigente.
- h) Llevar a conocimiento de la superioridad todo acto, omisión o procedimiento que causare o pudiere causar perjuicio al "EPROTEN", configurar delito, o resultar en una aplicación ineficiente de los recursos públicos.
- i) Concurrir a la citación por la instrucción de un sumario, cuando se lo requiera en calidad de testigo.
- j) Someterse a examen psicofísico en la forma que determine la reglamentación.
- k) Permanecer en el cargo o función en el caso de renuncia por el término de treinta (30) días corridos, si antes no le fuera aceptada su dimisión.
- l) Excusarse de intervenir en toda actuación que pueda originar interpretaciones de parcialidad.
- m) El personal que no haga uso de los elementos de protección personal e indumentaria provistos por el "EPROTEN", será pasible de la sanción disciplinaria correspondiente.
- n) Velar por el cuidado y la conservación de los bienes que integran el patrimonio del "EPROTEN" y los terceros que específicamente se pongan bajo su custodia.
- ñ) Seguir la vía jerárquica correspondiente en las peticiones y tramitaciones realizadas, salvo que no obtenga respuesta certera y rápida del superior.
- o) Encuadrarse en las disposiciones legales y reglamentarias sobre incompatibilidad y acumulación de cargos, debiendo a este efecto, declarar bajo juramento los empleos, cargos o contratos que lo vinculen a la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal, su condición de jubilado o retirado y los empleos o contratos en el ámbito privado que correspondan.
- p) Participar de los cursos de capacitación que el "EPROTEN" determine como obligatorios.

MONTE
NORRIS
ARGENTINA
ATE

BOBOS
RETORNO
ATE

ATE
QUESADA

HUENTEN
NATALIA
ATE

VALERO Marcia J.
EProTeN

Andrés
11 PCW

MARDONES Natalia
EProTeN

CURIGUAL Natalia

SALVO C. Analía
EProTeN

RODRIGUEZ Paola

ESPINOSA
SUSANA
ATE

Artículo 27º: PROHIBICIONES.

Sin perjuicio de las prohibiciones que en función de las particularidades de la actividad desempeñada pudieran agregarse, todos los trabajadores quedan sujetos a las siguientes prohibiciones:

- a) Patrocinar trámites o gestiones administrativas referentes a asuntos de terceros que se vinculen con sus funciones.
- b) Dirigir, administrar, asesorar, patrocinar, representar o prestar servicios remunerados o no, a personas de existencia visible o jurídica que gestionen o exploten concesiones o privilegios de la administración en el orden Nacional, Provincial o Municipal, o que fueran proveedores o contratistas del mismo.
- c) Recibir directa o indirectamente beneficios originados en contratos, concesiones o franquicias que celebre u otorgue la administración en el orden Nacional, Provincial o Municipal.
- d) Mantener vinculaciones que le signifiquen beneficios u obligaciones con entidades directamente relacionadas con el "EPROTEN".
- e) Valerse directa o indirectamente de facultades o prerrogativas inherentes a sus funciones para fines ajenos a dicha función o para realizar proselitismo o acción política.
- f) Aceptar dádivas, obsequios u otros beneficios u obtener ventajas de cualquier índole con motivo u ocasión del desempeño de sus funciones.
- g) Representar y/o patrocinar a litigantes o intervenir en gestiones extrajudiciales contra la Administración Pública Provincial.
- h) Desarrollar toda acción u omisión que suponga discriminación por razón de raza, religión, nacionalidad, opinión, sexo, género, orientación sexual, condición social o económica, caracteres físicos, o cualquier circunstancia que implique menoscabo, segregación y/o exclusión.
- i) Realizar o consentir dichas conductas en el personal a su cargo sin hacerlas cesar, actos que impliquen violencia, hostigamiento, acoso, de tipo laboral o sexual entendiéndose por tales, pero no limitándose a: a) Violencia, hostigamiento y acoso en el mundo del trabajo: refiere a un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya

VALERO Marcia J.
EProTeN

MARDONES Natalia
EProTeN

SALVO C. Analía
EproTeN

CURIGUAL Natalia

RODRIGUEZ Paola

sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico. b) Violencia y acoso por razón de género: refiere la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual. c) Violencia laboral contra las mujeres: aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral, quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral.

- j) Hacer uso indebido o con fines particulares del patrimonio estatal.
- k) Actuar como perito por nombramiento de oficio o propuesta de partes, a excepción de defensa de intereses personales del trabajador, de su cónyuge o de sus parientes consanguíneos o por afinidad en primer grado y/o cuando fueran propuestas por el mismo estado.

CAPÍTULO 3

JORNADA LABORAL. FRANCOS. FERIADOS.

Artículo 28º: JORNADA LABORAL. PRINCIPIO GENERAL.

La Jornada Laboral general se desarrollará de lunes a viernes, con una duración de siete (7) horas diarias, treinta y cinco (35) horas semanales, salvo excepciones previstas en este Convenio Colectivo de Trabajo y para los Cargos de Conducción (representación institucional), la jornada de trabajo se extenderá a un mínimo de ocho (8) horas diarias y/o cuarenta (40) horas semanales. Sin perjuicio de lo cual, los Cargos de Conducción quedarán sujetos a lo que expresamente se establezca en el Capítulo específico de este Convenio Colectivo de Trabajo.

Artículo 29º: JORNADA LABORAL DE TIEMPO REDUCIDO.

Los trabajadores podrán optar por la modalidad de la jornada de horario reducido mediante una solicitud que presentarán ante el superior inmediato, quién la elevará a la autoridad máxima del "EPROTEN" a los efectos del dictado de la correspondiente norma legal. Se establece una prestación laboral de cinco (5) horas diarias o veinticinco (25) horas semanales.

Este tipo de jornada será abonada de acuerdo a lo estipulado en el Título III.

Artículo 30º: JORNADA LABORAL INVERNAL.

Los trabajadores que presten funciones en la localidad de Copahue durante la temporada invernal (Programa Temas Nieve, Cuidado y Mantenimiento Complejo Termal Copahue), desarrollarán un diagrama laboral de siete (7) días laborables por siete (7) días de franco. La misma estará sujeta a certificación laboral.

Dicha modalidad tendrá una carga horaria de ocho (8) horas diarias.

El "EPROTEN" proveerá en esta situación, la vivienda y alimentación a los trabajadores afectados de acuerdo a los diagramas laborales, como así también la gestión de prestación de servicios médicos básicos.

Artículo 31º: MODALIDADES DE PRESTACIÓN.

- SEMANA CALENDARIA: se entiende por prestación semana calendario, al servicio prestado de lunes a viernes.
- SEMANA NO CALENDARIA: es la prestación de servicios en días corridos, que se brindan para garantizar una cobertura continua y permanente de los mismos, con franco en cualquier día de la semana según diagramación de turnos, correspondiendo la misma cantidad de francos y feriados que el resto de los trabajadores. El diseño de diagramas deberá prever que la cantidad de días trabajados mensualmente bajo este régimen sea equivalente al realizado bajo el régimen general de tareas.
- TURNO ROTATIVO: Los trabajadores encuadrados en este régimen, prestarán servicios establecidos por diagrama, considerando turnos diferenciados con una frecuencia semanal.

d) TURNO NOCTURNO: Se considera turno nocturno el que se encuentre comprendido entre las 21:00 hs. y las 06:00 hs. El turno nocturno será abonado conforme a lo establecido en el Título III del presente Convenio Colectivo de Trabajo. Podrá fraccionarse debiéndose computar proporcionalmente a las horas efectivamente trabajadas.

Artículo 32º: CONTRALOR DE LA JORNADA.

Todos los trabajadores deberán registrar el horario de ingreso y egreso correspondiente a la jornada laboral.

Artículo 33º: RÉGIMEN DE SEMANA NO CALENDARIA.

Es la prestación en días corridos, que se brindan para garantizar una cobertura continua y permanente de los mismos, con francos en cualquier día de la semana, según diagramación de turnos, correspondiendo la misma cantidad de francos y feriados que el resto de los trabajadores.

El "EPROTEN" definirá los sectores en los que se desarrollará esta modalidad de jornada laboral y diseñará los diagramas de trabajo respectivos, con sus correspondientes descansos semanales que se otorgarán al finalizar cada ciclo de rotación, asegurando la funcionalidad del Régimen.

El Régimen de Semana No Calendaria se establecerá con un máximo de cuarenta (40) horas semanales. En estos casos, el límite máximo de la jornada laboral diaria no podrá exceder de ocho (8) horas.

Considerando las necesidades de servicio y condiciones climáticas, el "EPROTEN" a propuesta de la C.I.A.P., de forma excepcional reglamentará la jornada laboral y metodología de implementación de la misma para las localidades de Copahue y Caviahue. La diagramación deberá ser certificada por la máxima autoridad del sector.

Artículo 34º: TURNO ROTATIVO.

Los trabajadores bajo el sistema de turnos rotativos, prestarán servicios establecidos por diagrama, considerando turnos diferenciados. El sistema de rotación de turnos se establece en función de la necesidad de garantizar la continuidad y funcionalidad de

MARDONES Natalia
EProTeN

URIGUAL Natalia

RODRIGUEZ Paola

SALVO C. Natalia
EproTeN

determinados sectores y/o servicios.

El trabajador tendrá acceso y conocimiento pleno del diagrama de turnos correspondiente al período establecido, con cinco (5) días de antelación como mínimo.

El relevo de turnos se dispone según el diagrama fijado previamente en cada sector, siendo obligatorio que el trabajador informe con veinticuatro (24) horas de anticipación si existe inconveniente para relevar el turno, salvo situaciones debidamente justificadas.

El trabajador deberá permanecer en su puesto de trabajo hasta que se presente el trabajador de relevo o fuere autorizado expresamente a retirarse; ello sin perjuicio del derecho al cobro de las horas suplementarias que pudiere corresponder.

En caso de no presentarse el reemplazo, el jefe inmediato superior tendrá la responsabilidad de resolver la situación en un plazo máximo de una (1) hora; sin perjuicio que el trabajador deberá permanecer en su puesto de trabajo hasta que se efective su reemplazo.

En el caso que el trabajador de relevo no se presentara a cubrir el turno, se podrá recurrir al recargo extraordinario del trabajador y su correspondiente franco compensatorio.

La diagramación deberá ser certificada por la máxima autoridad del sector.

Artículo 35º: RECARGO EXTRAORDINARIO.

Se entiende por recargo extraordinario, el que se genera en oportunidad en que el trabajador que realiza turnos rotativos deba excepcionalmente, cubrir ausencias imprevistas en los servicios del "EPROTEN".

Se fija como tope exigible por trabajador, la realización de tres (3) turnos de recargo extraordinario por mes calendario, debiendo existir un intervalo libre de al menos de noventa y seis (96) horas entre un recargo y otro.

El trabajador que perciba este adicional, se encuentra excluido del pago de horas extraordinarias por las horas de recargo.

Comprende también a los trabajadores que deban cubrir ausencias imprevistas dentro de su horario habitual de trabajo, fijando como cupo máximo por trabajador, tres (3) recargos por mes calendario.

Artículo 36°: HORAS SUPLEMENTARIAS.

Las horas suplementarias correspondientes a servicios prestados por el trabajador fuera del horario de la jornada laboral correspondiente a su modalidad de prestación, serán abonadas conforme a lo establecido en el Título III del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

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

Sólo se podrán asignar horas suplementarias con acto administrativo fundado, emanado de la máxima autoridad del "EPROTEN" del cual dependa el trabajador. A los fines de emitir el mismo, la máxima autoridad deberá contar con la asignación presupuestaria previa por parte de la autoridad competente que establezca la Administración Pública Provincial.

Artículo 37°: FRANCO COMPENSATORIOS.

Cuando un trabajador preste funciones laborables en un día fuera de su jornada habitual o establecida por cronograma, se le otorgará un franco compensatorio.

Los francos compensatorios deberán ser efectivamente gozados dentro de los sesenta (60) 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.

Artículo 38°: 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.

A los trabajadores que por razones operativas o de servicio de emergencia trabajen este día, se les otorgará un franco compensatorio.

Se reconoce el derecho de no prestar servicios el día 24 de junio "Año Nuevo Mapuche"

a los integrantes de comunidades de pueblos originarios, en el marco de lo establecido en el artículo N° 53 de la Constitución de la Provincia del Neuquén. Para hacer uso de este día, el trabajador deberá presentar certificación emitida por la comisión directiva de la comunidad a la que pertenece. Se otorgarán hasta cuatro (4) días hábiles no laborables a quienes asistan a la rogativa (Nguillatun), en el caso que la misma se desarrolle en días laborables. Para ello deberá presentar con una anterioridad de cinco (5) días nota informando la ausencia y al regresar deberá presentar constancia de asistencia emitida por la comisión directiva de la comunidad a la que pertenece.

CAPÍTULO 4

LICENCIAS CON GOCE DE HABERES.

Artículo 39º: CONSIDERACIONES GENERALES.

Los trabajadores tienen derecho a las siguientes licencias con goce de haberes, sin perjuicio de las previstas en otras normas vigentes:

a) Ordinarias

- Descanso anual o vacaciones.

b) Extraordinarias

- Razones de salud: Enfermedad. Accidente de trabajo.
- Parentales
- Adopción.

c) Especiales

- Asuntos familiares.
- Exámenes secundarios, terciarios y universitarios.
- Asistencia a clases y cursos prácticos.
- Actividades culturales, científicas y deportivas.
- Por representación cultural científica o deportiva, con auspicio oficial.
- Cargo electivo, representación política o sindical.
- Asuntos particulares.
- Donación de órganos o sangre.
- Situaciones de Violencia

Artículo 40º: LICENCIAS ORDINARIAS. DESCANSO ANUAL O VACACIONES.

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

a) Del término de la licencia anual:

El término de la licencia anual será:

1. De diez (10) días laborables, cuando la antigüedad del trabajador sea mayor de seis (6) meses y no exceda de cinco (5) años;
2. De quince (15) días laborables, cuando la antigüedad del trabajador sea mayor de cinco (5) años y no exceda de diez (10) años;
3. De veinte (20) días laborables, cuando la antigüedad del trabajador sea mayor de diez (10) años y no exceda de quince (15) años;
4. De veinticinco (25) días laborables, cuando la antigüedad del trabajador sea mayor de quince (15) años y no exceda de veinte (20) años;
5. De treinta (30) días laborables, cuando la antigüedad del trabajador sea mayor de (20) años y no exceda de veinticinco (25) años;
6. A partir de los veinticinco (25) años de antigüedad se incrementará a razón de un (1) hábil por cada año de antigüedad aniversario del trabajador.

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 (1) por cada veinte (20) días laborables trabajados.

b) Del cómputo de la antigüedad:

Para establecer la antigüedad del trabajador 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, los trabajadores deberán presentar una declaración jurada acompañada de una constancia extendida por el/los empleador/es, quedando sujeta a la pertinente verificación documental, que certifique los servicios prestados.

c) De las licencias no utilizadas:

Los períodos de licencia por vacaciones no son acumulables. Cuando el trabajador no hubiera podido gozar de su licencia anual por disposición de autoridad competente, fundada en razones de servicio, tendrá derecho a que, en el próximo período, se le otorgue la licencia reglamentaria con más los días que correspondan a la licencia no usufructuada en el año anterior. No podrá aplazarse una misma licencia del trabajador dos (2) años consecutivos.

A los efectos del cómputo de la caducidad de las licencias no usufructuadas, 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.

d) De la interrupción de las licencias:

La licencia anual de los trabajadores sólo se interrumpirá en los siguientes casos:

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

En los supuestos 1) y 2), será de aplicación lo establecido en el Artículo 44º, Licencias Extraordinarias, en los puntos a) y b); y en el supuesto 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. El "EPROTEN" debe garantizar el goce de ese período de descanso interrumpido. La fecha a partir de la cual se hará efectiva esta licencia será consensuada entre el trabajador y la máxima autoridad del "EPROTEN". Cuando el trabajador no hubiere podido usufructuar su licencia anual por disposición del "EPROTEN", fundada en razones de servicios, tendrá derecho a que, en el próximo período, se le otorgue la licencia reglamentaria con 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 le corresponde, se le agregará el

(Natalia)
MARDONES Natalia
ATE

(Mardones)
MARDONES Natalia
ATE

(ATE)
ATE
Quisada

(Huenten)
Huenten Natalia
ATE

(Valero)
VALERO Marcia J.
EproTeN

(EproTeN)
EproTeN
u/sa

(Mardones)
MARDONES Natalia
EProTeN

(Curigual)
CURIGUAL Natalia
ATE

(Rodriguez)
RODRIGUEZ Paola
SALVO C. Analía
EproTeN

(Espinoza)
Espinoza
5/5/2012
ATE

(Salas)
SALAS Ambal

(Huenten)
Huenten Natalia
ATE

tiempo normal empleado en los días de viaje (de ida y de vuelta), hasta y desde el lugar de destino. Los días de viaje usufructuados en días hábiles se regirán de acuerdo a la siguiente distancia de referencia:

1. Menos de 200 km, no se computan días de viaje;
2. Entre 200 km y 300 Km, se computará un (1) día de viaje;
3. Entre 301 km y 1000 km; se computarán dos (2) días de viaje;
4. Más de 1001 Km, se computarán tres (3) días de viaje.

Este beneficio complementario de la licencia anual, será en días corridos a continuación de la misma y se utilizará una (1) vez por año calendario y a los efectos de su justificación deberá presentar constancia escrita extendida por autoridad competente o documentación que avale la permanencia en el destino.

f) Plan Anual de Licencias (cronogramas).

El "EPROTEN" elaborará el plan anual de licencias, a cuyo efecto se considerarán, en lo posible, las necesidades de los trabajadores. Por medio de este cronograma, quedarán fijados los turnos y fechas de su utilización.

Este plan deberá estar confeccionado, notificado y conformado individualmente por los interesados, a más tardar el día 25 de octubre de cada año. El trabajador podrá usufructuar la licencia en forma completa o fraccionada, siempre que la concesión de licencia no resienta el servicio.

g) Permutas de Licencias. Licencias rotativas.

Con la autorización del "EPROTEN", se podrá 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 trabajadores la usufructúen todos los años en el mismo mes, perjudicando con ello a otros trabajadores.

h) Licencias de cónyuges.

En el caso de que ambos cónyuges sean trabajadores de la administración pública provincial, los titulares de los distintos organismos, con la debida intervención de las áreas de Recursos Humanos, deberán coordinar sus solicitudes de modo que la licencia sea concedida a ambos en el mismo periodo.

Se considera para esta licencia la "Unión convivencial".

i) Licencias Simultáneas:

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

Artículo 41º: RETRIBUCIÓN POR VACACIONES.

Las vacaciones, conforme este Convenio Colectivo de Trabajo son remuneradas, cobrándose a través del pago de la retribución por vacaciones que es la diferencia entre la retribución mensual habitual permanente (días trabajados) y la retribución diaria a percibir por el trabajador durante el periodo de vacaciones (días de licencia).

El pago correspondiente al uso de la licencia anual ordinaria será realizado conjuntamente con la liquidación de haberes correspondiente al mes anterior en que se inicia la licencia, siempre que la misma se encuentre informada con la debida antelación al cierre de las novedades mensuales. Caso contrario se abonará en la liquidación de haberes inmediata posterior. El pago se realizará de acuerdo a la cantidad de días de licencia anual ordinaria que se usufructúen.

En todos los casos los días de licencia no podrán exceder los días del mes, para tal circunstancia los días de exceso se liquidarán en el mes siguiente.

Los días de viaje usufructuados en días laborables forman parte efectiva de las vacaciones, por ende, se sumarán al cálculo de la retribución por vacaciones al mes siguiente de acreditados los mismos.

Artículo 42º: PERÍODOS DE GOCE DE VACACIONES – PRÓRROGA.

Los períodos de licencias mediarán:

1. Entre el uno (1) de noviembre y el treinta y uno (31) de marzo del año siguiente;
2. 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 el "EPROTEN" a otro período fuera del general y/o al año siguiente, únicamente cuando ocurran circunstancias fundadas en razones de servicio que hagan imprescindible adoptar esa medida. El trabajador podrá solicitar licencia por vacaciones en un período fuera del general, el que podrá ser autorizado por el "EPROTEN".

Artículo 43º: LICENCIAS EXTRAORDINARIAS.

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

Artículo 44º: RAZONES DE SALUD: ENFERMEDAD. ACCIDENTE DE TRABAJO.

a) Tratamiento de la salud, de corta duración.

Para el tratamiento de afecciones comunes o por accidentes acaecidos fuera del servicio, se concederá a los trabajadores hasta cuarenta y cinco (45) días corridos de licencia por año calendario en forma continua o discontinua con percepción íntegra de haberes. El área de salud ocupacional del "EPROTEN" podrá auditar las licencias de corto tratamiento solicitando informes adicionales y/u otros estudios. Vencido el plazo se debe necesariamente dar intervención a la Junta Médica, para que determine si corresponde una prórroga de esta licencia por aplicación del régimen establecido para licencia por tratamiento de salud de larga duración.

b) Tratamiento de la salud, de larga duración.

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

Esta licencia podrá ser ampliada por el plazo de un (1) año, con percepción íntegra de haberes, en caso que el trabajador sufra graves padecimientos que imposibiliten retornar a sus labores, lo cual deberá ser determinado por la Junta Médica.

Durante el primer semestre de este período de gracia, la Junta Médica determinará, mediante dictamen y/o informe debidamente justificado, si el trabajador, al finalizar la licencia, deberá:

1. retornar a sus tareas con jornada laboral normal;
2. retornar a sus tareas con jornada laboral reducida;
3. readecuación de tareas;
4. jubilación por incapacidad.

El trabajador que haya hecho uso del total de los días contemplados para licencia por

Paola
MONTAÑEGRO
ATE

Roberto
Pérez
ATE

ATE
RUSADO

HUENTEN
NATALIA
ATE

VALERO Marcia J.
EproTeN

SALAS Anibal

U.P.C.N

MARDONES Natalia
EProTeN

GURIGUAL Natalia

SALVO C. Natalia
EproTeN

RODRIGUEZ Paola

37
EproTeN

tratamiento de larga duración, no podrá usar este beneficio hasta transcurridos cinco (5) años de haber sido dado de alta por la Junta Médica. Este beneficio será de aplicación para los períodos usufrutuados a partir de la entrada en vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

c) Accidente de Trabajo y/o Enfermedad profesional.

En caso de sufrir un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, el trabajador gozará de una licencia de acuerdo a lo previsto en la Ley Nacional 24557 y su Decreto reglamentario N° 658/96, sus modificaciones, complementarias y las que en un futuro se determinen en esta materia.

LICENCIAS PARENTALES.

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

Artículo 45°: 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 podrá iniciarse al menos treinta (30) días antes de la fecha probable de parto y a solicitud de la persona interesada, según prescripción médica, se puede modificar la fecha de inicio. 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 o podrá ser usufrutuada a partir de la fecha de finalización de la licencia de la persona gestante, no pudiendo ser interrumpida. Puede tener un excedente hasta de 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.

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

b) Nacimiento pre término.

En el caso de nacimiento pre término, se deben acumular al descanso posterior, los días de licencia no gozados antes del parto, a efectos de completar 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 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 recién nacido y requieren,

11/06/20
Donales Margarita
ATE

06/07/20
Donales Margarita
ATE

ATE
Quisasa

HUENTEN
NATALIA
ATE

VALERO Marcia J.
EProTeN

06/07/20
Donales Margarita
ATE

MARDONES Natalia
EProTeN

CURIGUAL Natalia
ATE

SALVO C. Analía
EProTeN

RODRIGUEZ Paola

06/07/20
Donales Margarita
ATE

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) 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 éste es trabajador convenionado. La notificación debe ser informada por ambos trabajadores al área de Recursos Humanos correspondiente.

f) 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 vida del hijo, deberá acreditar la necesidad correspondiente para usufruirla.

Artículo 46º: LICENCIA POR ADOPCIÓN.

Quien adopte a un niño 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 o adolescente adoptado después del primero.

En el caso de adopción de un niño 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 sean trabajadores convenionados, la licencia por adopción podrán distribuirla según su voluntad, pudiendo ser usufrutuada por uno o por los dos en forma simultánea o consecutiva.

El 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 convenionados y fallezca el adoptante que se encontraba usufructuando alguna de las licencias por adopción contempladas en este artículo, el adoptante supérstite tendrá derecho a gozar del resto de la licencia que le hubiera correspondido al fallecido, 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 adoptante, la licencia por adopción del 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 (R.U.A.) 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 trabajador realizó la vinculación para ser presentada en su trabajo como justificación del uso de los días de licencia correspondientes al período de vinculación.

Artículo 47º: 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 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 48º: LICENCIA POR INTERRUPCIÓN DEL EMBARAZO.

En caso de interrupción del embarazo, tanto voluntaria como involuntaria, la persona

CURIGUAL Natalia

MARDONES Natalia
EProTeN

RODRIGUEZ Paola

SALVO C. Analía
EProTeN

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 49º: 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 menores de edad a cargo.

Artículo 50º: LICENCIA PARA LOS TRABAJADORES QUE SEAN PROGENITORES O REPRESENTANTES LEGALES DE NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES CON CÁNCER.

Los trabajadores que sean progenitores o representantes legales de niños, niñas o adolescentes con diagnóstico de cáncer, tendrán derecho a una licencia especial con goce de haberes, conforme a lo establecido en la Ley Provincial 3430, su Decreto reglamentario N° 589/25 y/o la normativa que en el futuro la modifique o sustituya. Esta licencia deberá ser solicitada por la parte interesada y deberá ser acreditada por profesional médico actuante.

Artículo 51º: PERMISO PARA LA ATENCIÓN DEL 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 finalizando 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 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 trabajador, 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 sean trabajadores convencionados, sólo uno de ellos podrá usar el permiso según su criterio de organización familiar. La opción debe ser notificada de forma fehaciente al área de Recursos Humanos.

Artículo 52°: PERMISO PARA LA ATENCIÓN DEL LACTANTE EN GUARDA LEGAL.

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

Artículo 53°: PERMISO PARA EL PERÍODO DE ADAPTACIÓN ESCOLAR DEL/LOS HIJO/S.

Los trabajadores 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/los/ hijo/s menores de edad, debiendo acreditar fehacientemente el período de adaptación mediante certificado emitido por el establecimiento escolar al que concurra/n.

VALERO Marcia J.
EProTeN

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

MARDONES Natalia
EProTeN

CURIGUAL Natalia

RODRIGUEZ Paola

SALVO C. Analía
EproTeN

43

Artículo 54°: PERMISO POR ACTO ESCOLAR DEL HIJO.

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

Artículo 55°: LICENCIA IDENTIDAD DE GÉNERO.

a) Se otorgará un permiso especial a todo trabajador para los trámites tendientes al tratamiento de hormonización.

b) Se otorgará un permiso especial a todo trabajador para el tratamiento de hormonización, conforme prescripción médica.

c) Se otorgará una licencia con goce íntegro de haberes según prescripción médica, a todo trabajador que opte por realizar una cirugía corporal conforme Ley 26743.

Artículo 56°: LICENCIAS ESPECIALES.

Desde el día de su ingreso, el trabajador 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 tendrá derecho a usufructuar de la licencia remunerada en los casos y por el término de días laborables siguientes:

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

b) Fallecimiento de familiar: Corresponderá:

- Hijos: treinta (30) días corridos;
- Cónyuge o conviviente: quince (15) días corridos;
- Parientes consanguíneos o afines de primer grado y hermanos: diez (10) días

VALERO Marcia J.
EProTeN

MARDONES Natalia
EProTeN

CURIGUAL Natalia

RODRIGUEZ Paola

SALVO C. Analía
EnroTeN

corridos;

- Parientes consanguíneos o afines de segundo grado: cinco (5) días corridos.

En caso que el trabajador 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. A este fin, el trabajador deberá acreditar mediante el certificado médico vinculante la necesidad del acompañamiento.

En caso que el trabajador deba desplazarse a más de 200 km por esta circunstancia, se le otorgarán de forma excepcional, por única vez, días de viaje 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) Exámenes Universitarios, Terciarios y Secundarios.

Se concederá licencia con goce de haberes hasta veintiocho (28) días laborables anuales, a los trabajadores 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 km por esta circunstancia, se lo otorgarán días de viaje de acuerdo a los términos establecidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, debiendo presentar el certificado correspondiente, sin que

VALERO Marcia J. esto afecte los días de viaje correspondientes a la licencia anual ordinaria.

e) Actividades culturales, científicas y deportivas.

El trabajador podrá solicitar licencia con goce de haberes cuando deba realizar estudios,

PAOLA LES TORRES
ATE

RODRIGUEZ
ATE

ATE
QUISADA

HUENTEN
NATALIA
ATE

VALERO Marcia J.
EProTeN

RODRIGUEZ
ATE

MARDONES Natalia
EProTeN

CURIGUAL Natalia

SALVO C. Analía
EProTeN

RODRIGUEZ Paola

RODRIGUEZ
ATE

45
RODRIGUEZ
ATE

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 o éste actúe representando a los Gobiernos local, Provincial y/o Nacional. En todos los casos se tendrán en cuenta las condiciones, títulos y aptitudes del trabajador 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 que sea deportista o aficionado 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 los dirigentes, representantes, entrenadores, árbitros y jueces, en ocasión de asistir según sus funciones a competencias, cursos, capacitaciones, asambleas y/o reuniones deportivas.

f) 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 y no excederá, de hasta dos (2) días por mes, y de hasta doce (12) días por año calendario.

g) Dadores voluntarios de sangre, órganos y tejidos.

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

h) 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.

En caso de exceder los seis (6) días al año, el trabajador no podrá hacer uso de esta opción.

i) Licencia por situaciones de violencia.

necesidad.

Deberá acreditar:

1. Su condición de estudiante en cursos oficiales o incorporados a la educación formal.
2. La necesidad de asistir al establecimiento educacional en horario de trabajo. Este beneficio se acordará sin perjuicio de la pertinente reposición horaria.

Los permisos los concederá la autoridad de quien dependa el trabajador, dando conocimiento al área de Recursos Humanos correspondiente.

CAPÍTULO 5

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

Consideraciones generales:

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

Artículo 58º: 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 este Convenio Colectivo de Trabajo.

a) Para ocupar cargos electivos de representación política.

En caso que un trabajador del "EPROTEN" haya sido elegido 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, 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 del mismo.

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

El trabajador que fuera designado para desempeñar un cargo de conducción en una

48

MARDONES Natalia
EProTeN

CURIGUAL Natalia

RODRIGUEZ Paola

SALVO C. Natalia
EproTeN

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

Para ser uso de la misma, el trabajador deberá acreditar la situación mediante certificación médica y/o justificación emitida por los servicios de asistencia y atención a víctimas de violencia y/o una constancia del Poder Judicial.

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 afectado, se arbitrarán los medios correspondientes a fin de otorgarle un nuevo lugar de trabajo dentro del "EPROTEN", garantizándose la estabilidad laboral.

Todas las dependencias, organismos y trabajadores 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 y guardar estricta reserva sobre la documentación e información a la que accedan, las que tendrán carácter reservado y confidencial.

Artículo 57º: PERMISOS ESPECIALES.

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

a) Acompañamiento familiar.

Para los casos en que el trabajador tenga a cargo un familiar con discapacidad, o que este cursando una enfermedad crónica o grave, que implique tratamientos prolongados y/o rehabilitación especial, el trabajador podrá hacer uso de permisos especiales, debiendo acreditar fehacientemente la necesidad del acompañamiento con certificado médico correspondiente.

b) Asistencia a clases y cursos prácticos.

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

entidad gremial reconocida por autoridad competente, tendrá derecho a gozar de licencia desde que la entidad gremial comunique al "EPROTEN" 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 es rentado por la asociación gremial, la licencia será sin goce de haberes. Si el cargo de conducción gremial para el que fue designado 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 6

LICENCIA SIN GOCE DE HABERES.

Consideraciones generales:

Para hacer uso de las licencias que se detallan a continuación, el trabajador debe tener cumplimentado el período a prueba previsto en este Convenio Colectivo de Trabajo. Si durante el período de licencia se comprobara la desaparición de las causales invocadas, se dejará sin efecto la licencia, debiendo el trabajador reincorporarse a sus tareas en el término de cinco (5) días corridos de ser notificado.

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

Artículo 59º: LICENCIAS ESPECIALES SIN GOCE DE HABERES.

- a) Para realizar actividades culturales, científicas o deportivas.

El trabajador tendrá derecho al uso de licencia sin goce de haberes por el término de

VALERO Marcia J.
EproTeN

MARDONES Natalia
EProTeN

CURIGUAL Natalia

RODRIGUEZ Paola

SALVO C. Analia
EproTeN

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 extranjero. Igual beneficio se podrá conceder para mejorar la preparación técnica o profesional del trabajador o para cumplir actividades culturales o deportivas.

b) Por razones particulares.

El trabajador podrá hacer uso esta 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.

CAPÍTULO 7

CONDICIONES Y AMBIENTE DE TRABAJO.

Artículo 60º: SALUD, HIGIENE Y SEGURIDAD.

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

Por su parte, los trabajadores están obligados a cumplir con las normas y procedimientos de seguridad y con las recomendaciones que se le formulen referentes a las obligaciones de uso, conservación y cuidado del equipo de protección personal, así como de las maquinarias y equipos, las operaciones y los procesos de trabajo. De igual modo, asumen la responsabilidad de cuidar los avisos y carteles que indiquen medidas de Salud, Higiene y Seguridad, observando sus prescripciones y de denunciar todo incumplimiento y/o irregularidad detectada.

Artículo 61º: INDUMENTARIA DE TRABAJO.

El "EPROTEN" entregará a los trabajadores: a) los Elementos de Protección Personal (E.P.P.) en caso de corresponder y; b) las prendas de vestir, incluyendo calzado si correspondiere, adecuadas al uso del trabajador, las que deberán confeccionarse con materiales de buena calidad y de acuerdo a las condiciones climáticas, siendo el uso de

50

las mismas de carácter personal y obligatorio.

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

- a) La cantidad, tipo, características y condiciones generales de la ropa de trabajo, de vestir, calzado, abrigo y equipo de protección personal a adquirir, se ajustarán a un listado y periodicidad de entrega determinados en base a las necesidades y calidad. Sin perjuicio de la gestión que corresponda al área de Recursos Humanos, deberá intervenir en dicho procedimiento la Comisión de Condiciones Laborales.
- b) La entrega de la ropa se hará dos (2) veces al año, una (1) por semestre. La misma se realizará en presencia de un representante de cada uno de los gremios signatarios del sector involucrado.

La ropa provista podrá llevar como identificación exterior una sigla bordada o estampada con nombre o iniciales del "EPROTEN".

El cuidado y lavado de la ropa estará a cargo de cada trabajador.

Los trabajadores tendrán la obligación de usar durante la jornada de trabajo la ropa suministrada.

En caso de que antes del vencimiento del plazo de uso, alguna ropa, calzado o elemento de protección se deteriorara, el "EPROTEN" evaluará la reposición por deterioro, debiendo entregar el trabajador el elemento dañado.

CAPÍTULO 8 INCAPACIDADES.

Artículo 62º: PERSONAS CON INCAPACIDAD SOBREVINIENTE.

- a) Registro de incapacidades sobrevivientes.

El "EPROTEN" llevará un Registro de Incapacidades producidas como consecuencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, que comprenderá a todo trabajador 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.

b) Reubicaciones por incapacidad sobreviniente.

La reubicación del trabajador incapacitado, se ajustará a los siguientes principios cuando la Junta Médica así lo determine:

1. Los trabajadores comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, que padezcan una enfermedad y/o incapacidad sobreviniente 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.

2. La reubicación no significará nunca una disminución de la remuneración.

3. Cuando se deba proceder a la reubicación, se procurará en primer lugar asignar al trabajador funciones dentro del mismo establecimiento o lugar de trabajo. Si allí no existiera esa posibilidad, en la misma área y así sucesivamente.

CAPÍTULO 9 CAPACITACIÓN.

Artículo 63º: CONSIDERACIONES GENERALES.

El "EPROTEN" asignará los recursos necesarios para brindar capacitación permanente a los trabajadores, siguiendo las pautas establecidas en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, en coordinación con el órgano con competencia en el diseño e implementación de las políticas de capacitación y formación para los trabajadores de la Administración Pública Provincial.

El Plan de Capacitación estará orientado a:

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

CURIGUAL Natalia

MARDONES Natalia
EProTeN

SALVO C. Analía
EproTeN

RODRIGUEZ Paola

52

Por su parte, los trabajadores deberán:

- a) Asistir a toda instancia de capacitación obligatoria.
- b) Actuar como multiplicador de conocimientos adquiridos en instancias de capacitación.

La inasistencia injustificada del trabajador a la capacitación habilitada, dará lugar a dejarlo fuera del Cronograma Anual de Capacitaciones y/o suspender temporalmente su derecho a ascenso o cambio de agrupamiento.

Artículo 64º: TALLER DE COSTURA.

El taller de costura se encuentra situado en la localidad de Loncopué y en el mismo se realizan tareas de diseño, creación y confección de la indumentaria de trabajo para los trabajadores del "EPROTEN", como así también todos aquellos elementos de blanco necesarios para la prestación del servicio termal.

Los trabajadores que prestan funciones en dicho lugar serán aquellos a los que, por problemas de salud (debidamente fundados) y/o avanzada edad, se les vea impedido el desarrollo habitual de sus tareas en el complejo de Copahue, siendo reubicados en dicho Taller.

En estas situaciones, los trabajadores que ya se encuentran cumpliendo funciones en el mismo, deberán capacitar a los ingresantes.

Esta reubicación no implicará cambio de Agrupamiento ni Nivel.

CAPÍTULO 10 RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 65º: RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

El trabajador del "EPROTEN" comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo de Trabajo, será pasible, por las faltas o delitos que cometan, sin 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 jornada;
- d) Suspensión leve o grave;
- e) Traslado disciplinario;
- f) Postergación del ascenso;
- g) Limitación de servicios;
- h) Cesantía;
- i) Exoneración;
- j) Baja automática en virtud de sentencia judicial firme;

Las sanciones establecidas serán aplicadas por las siguientes autoridades:

a) y b) Exhortación y Apercibimiento:

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

c) Descuento de días de sueldo o jornada:

Por el titular de Secretarías, Subsecretarías, Direcciones o Funcionarios con grado equivalente en Organismos y Dependencias descentralizadas;

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

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

Leves: Por el titular de Secretarías; Subsecretarías; Direcciones o Funcionarios con grado equivalente en Organismos y Dependencias descentralizadas;

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

f) Postergación del ascenso: por el titular de Secretarías, Ministerios. La Comisión facultada 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

VALERO Marcia J.
EproTeN

MARDONES Natalia
EProTeN

SALVO C. Analía
EproTeN

CURIGUAL Natalia

RODRIGUEZ Paola

Poder Ejecutivo.

Son causales para aplicar las sanciones fijadas en el presente artículo y se graduarán así:

a) y b) Exhortación y Apercibimiento:

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

c) Descuento de días de sueldo o jornada:

- Tercera a quinta falta de puntualidad injustificadas, medio día por cada vez;
- Sexta a décima falta 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 falta de asistencia discontinuas o más de cinco continuas e injustificadas, dos días por cada día de ausencia, debiendo el trabajador trabajar el o los días descontados en carácter de sanción disciplinaria.

d) Suspensión leve o grave:

De carácter leve: por reincidir en faltas de puntualidad o de asistencia injustificadas, hasta cinco (5) días por cada vez. Otras causales leves a juicio de la superioridad, como ser en los casos de enfermedad, ausencia en el domicilio declarado salvo que mediare autorización de la autoridad competente o del médico laboral, debidamente documentada;

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

e) Traslado disciplinario:

Se dispondrá a juicio de la superioridad hasta tres veces en los casos de reincidencia por actos de indisciplina; insubordinación; falta de compañerismo; de respeto;

Quirós
Policarpo
ATE

ATE
Quirós

Quirós
Natalia
ATE

VALERO Marcia J.
EProTeN

Quirós
Natalia
ATE

MARDONES Natalia
EProTeN

Quirós Natalia
ATE

SALVO C. Analía
EProTeN

RODRIGUEZ Paola

ALAS Anibal

55
Quirós
Natalia
ATE

inadaptabilidad al medio de labor en el que actúa o razones de conveniencias administrativa disciplinaria, disposición que podrá adoptarse, 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, f), se dispondrá cuando el trabajador haya sido sancionado por causales graves, aunque hubiera alcanzado el módulo de calificación y tiempo, a cuyo efecto, pasarán los antecedentes a la Comisión facultada para llevar adelante la cobertura de vacantes.

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

De la limitación de servicios, g)

Se dispondrá la limitación de servicios, cuando por razones de conveniencia administrativa, el trabajador 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 la norma 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 para reingresar a la Administración Pública Provincial hasta tanto se prescriba la penalidad que la originó, o la autoridad judicial competente, llegara a reverter la medida adoptada por el Poder Ejecutivo, siendo causales entre otras las siguientes:

- ocultar algunas de las prohibiciones para el ingreso (Artículo 16º) al "EPROTEN", a cuyo efecto, al presentar su solicitud de ingreso, el aspirante deberá haber manifestado su conocimiento expreso, mediante declaración jurada;
- apartarse del cumplimiento de los deberes comunes y específicos, y prohibiciones del trabajador del "EPROTEN", fijados en este Convenio Colectivo Trabajo y que no

VALERO Marcia J.
EproTeN

MARDONES Natalia
EProTeN

SALVO C. Analía
EproTeN

CURIGUAL Natalia

RODRIGUEZ Paola

56

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, en la oficina o en acto de servicio;
- e) ser declarado fallido o concursado civilmente, hasta que obtenga su rehabilitación judicial;
- f) reiterada y notoria inconducta administrativa;
- g) calificación deficiente durante tres (3) evaluaciones de desempeño consecutivas;
- 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, para su reingreso al "EPROTEN", siendo causales entre otras las siguientes:

- a) delitos 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 aún después del cese de sus funciones;

De la baja automática, j)

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

De la Prescripción y caducidad de las Sanciones Disciplinarias:

Las sanciones disciplinarias previstas en el Artículo 63º, se prescriben o caducan a saber:

Las establecidas en 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 se 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 el Artículo 112º, 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 con anterioridad, cuando mediare fallo favorable de la autoridad judicial competente o que el Poder Ejecutivo, 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, conmute la penalidad aplicada.

Artículo 66º: DISPOSICIONES COMUNES DE ESTE CAPÍTULO.

El trabajador presuntamente incurso 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, se lo 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, éstos le

serán pagados íntegramente o en su defecto y según se disponga, en la proporción correspondiente.

Las sanciones disciplinarias puntualizadas en los apartados d), e), f), g), h) e i), se dictarán previa instrucción de sumario y en los demás casos sólo mediará la medida dictada por la autoridad competente, con especificación de las causales 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, institucional, 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.

Durante el procedimiento sumarial, el sumariado debe ser notificado de las audiencias testimoniales que se producirán, pudiendo participar de las mismas y efectuar preguntas. 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 registrados en su legajo y los perjuicios causados.

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

El trabajador 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.

SALAS Analía

VALERO Marcia J.
EproTeN

CURIGUAL Natalia

MARDONES Natalia
EProTeN

RODRIGUEZ Paola

SALVO C. Analía
EproTeN

ATE

55012
FTE 59

CAPÍTULO 11

PERSONAL DE TEMPORADA

Artículo 67º: CONCEPTUALIZACIÓN.

Es la forma de relación laboral, definida como contrato de temporada, basada en la actividad principal y estacionaria del "EPROTEN".

Se define o conceptualiza como la relación entre las partes, "EPROTEN" y trabajadores, originada por la actividad termo minero medicinal, que se cumple en una determinada época del año solamente y se encuentra sujeta a repetirse en cada ciclo en razón de la naturaleza de la actividad.

Características particulares: a) se trata de un contrato de temporada típico, por tiempo indeterminado con prestaciones discontinuas; b) hay una alternancia entre periodos de actividad y receso, y c) la naturaleza de la actividad, como causal objetiva, es la que origina el contrato de temporada.

Durante la "temporada" (período de actividad) la relación se desarrolla en su integralidad, estando sujetas las partes a la observancia de los deberes de cumplimiento y de conducta; en cambio, en el período de receso, el trabajador deja de prestar el servicio y el empleador, a su vez, de pagar la remuneración.

SALAS Anibal

Artículo 68º: INGRESO.

El trabajador de temporada se incorpora para cumplir tareas que por su naturaleza es estacionaria o de "temporada" e ingresa mediante régimen de concurso, que contemple los principios de transparencia, publicidad, de igual de oportunidad y de trato y de mérito para determinar la idoneidad para la función a cubrir.

Habiendo ingresado con los requisitos exigidos, contando con evaluación de desempeño favorable de la temporada anterior y aptitud psicofísica (certificado médico apto), goza del derecho a la continuidad y ser incorporado cada nueva temporada.

VALERO Marcia J.
EproTeN

MARDONES Natalia
EProTeN

SALVO C. Analía
EproTeN

CURIGUAL Natalia

RODRIGUEZ Paola

ESPINOSA
SILVIA
ATE

60

Artículo 69º: COMPORTAMIENTO DE LAS PARTES AL REINICIO DE LA RELACION LABORAL.

Con una antelación no menor de treinta (30) días corridos respecto del inicio de cada temporada, el "EPROTEN" deberá notificar en forma personal en su domicilio real y/o constituido; o por medios públicos idóneos, su voluntad de reiterar la relación laboral en los términos del ciclo anterior.

El trabajador, deberá manifestar su decisión de continuar en un plazo de quince (15) días corridos, contados a partir de su notificación personal o desde la última publicación en los medios de difusión, sea por escrito o presentándose en forma personal ante el "EPROTEN". Vencido el plazo establecido precedentemente, se entenderá la negativa por parte del trabajador de continuar la relación laboral, sin derecho a reclamación alguna.

Se establece como periodo mínimo de temporada, seis (6) meses.

Artículo 70º: RÉGIMEN HORARIO.

El horario de trabajo, en todos los casos, será determinado por el "EPROTEN" de acuerdo a las disposiciones que rigen en la materia, pudiendo, por razones climáticas o especiales, establecer horarios diferenciados por áreas geográficas y/o sectores laborales y/o temporadas anuales.

En resguardo de la salud física y mental de los trabajadores del "EPROTEN", se respetará el lapso de doce (12) horas de descanso entre jornadas y reducirá al mínimo las horas extras y recargas del servicio.

Artículo 71º: HORARIO NOCTURNO.

Se considera horario nocturno el lapso comprendido entre las 21:00 hs. de un día y las 06:00 hs. del día siguiente.

Artículo 72º: RÉGIMEN DE SEMANA NO CALENDARIA.

Es la prestación en días corridos, que se brindan para garantizar una cobertura continua y permanente de los mismos, con francos en cualquier día de la semana, según diagramación de turnos, correspondiendo la misma cantidad de francos y feriados que el resto de los trabajadores.

CURIGUAL Natalia

RODRIGUEZ Paola

MARDONES Natalia
EProTeN

SALVO C. Analía
EproTeN

El "EPROTEN" definirá los sectores en los que se desarrollará esta jornada laboral, y diseñará los diagramas de trabajo respectivos, con sus correspondientes descansos semanales que se otorgarán al finalizar cada ciclo de rotación, asegurando la funcionalidad del régimen. El régimen de Semana No Calendaría se establecerá con un máximo de cuarenta (40) horas semanales. En estos casos, el límite máximo de la jornada laboral diaria no podrá exceder de ocho (8) horas.

El "EPROTEN", a propuesta de la C.I.A.P., de forma excepcional reglamentará la jornada laboral y metodología de implementación de la misma para las localidades de Copahue y Caviahue.

La diagramación deberá ser certificada por la máxima autoridad del sector.

Artículo 73º: TURNOS ROTATIVO.

Los trabajadores bajo el sistema de turnos rotativos, prestarán servicios establecidos por diagrama, considerando turnos diferenciados al turno diurno y turno nocturno. El sistema de rotación de turnos se establece en función de la necesidad de garantizar la continuidad y funcionalidad de determinados sectores y/o servicios esenciales.

El trabajador tendrá acceso y conocimiento pleno del diagrama de turno correspondiente al período establecido, con cinco (5) días de antelación como mínimo. El relevo de turnos se dispone según el diagrama fijado previamente en cada sector o servicio, siendo obligatorio que el trabajador informe con veinticuatro (24) horas de anticipación si existe inconveniente para relevar el turno, salvo situaciones debidamente justificadas.

El Trabajador deberá permanecer en su puesto de trabajo hasta que se presente el personal de relevo o fuere autorizado expresamente a retirarse; ello sin perjuicio del derecho al cobro de las horas suplementarias que pudiere corresponder.

En caso de no presentarse el reemplazo, el jefe inmediato superior tendrá la responsabilidad de resolver la situación en un plazo máximo de una (1) hora; sin perjuicio que el trabajador deberá permanecer en su puesto de trabajo hasta que se efectivice su reemplazo.

En el caso que el personal de relevo no se presentara a cubrir el turno, se podrá recurrir al recargo extraordinario del trabajador y su correspondiente franco compensatorio.

La diagramación deberá ser certificada por la máxima autoridad del sector.

[Handwritten signatures and stamps in the left margin:]
ATE
QUE SABO
FUEBEN
NATALIA
ATE
VALERO Marcia J.
EproTeN
MARDONES Natalia
EProTeN
CURIGUAL Natalia
SALVO C. Analía
EproTeN
RODRIGUEZ Paola
62
ATE

Artículo 74º: RECARGO EXTRAORDINARIO.

Es la situación que se genera cuando el personal que realiza turnos rotativos y/o turno nocturno deba excepcionalmente cubrir ausencias imprevistas en los servicios del "EPROTEN". Se fija como tope exigible por trabajador, la realización de tres (3) turnos de recargo extraordinario por mes calendario, debiendo existir un intervalo libre al menos de noventa y seis (96) horas entre un recargo y otro.

El personal que perciba este adicional, se encuentra excluido del pago de horas extraordinarias por las horas de recargo.

Comprende también a los trabajadores que deban cubrir ausencias imprevistas dentro de su horario habitual de trabajo, fijando como cupo máximo por trabajador, tres (3) recargos por mes calendario.

Artículo 75º: LICENCIAS.

El personal de temporada tendrá derecho a las siguientes licencias, a partir de la primera temporada, los trabajadores gozarán de las vacaciones proporcionales al tiempo trabajado, (un (1) día de licencia cada veinte (20) días corridos trabajados).

1. Ordinarias

- Descanso anual o vacaciones.

2. Extraordinarias

- Nacimiento y Adopción.
- Razones de salud: Enfermedad. Accidente de trabajo.

3. Especiales

- Asuntos familiares.
- Exámenes secundarios, terciarios y universitarios.
- Asistencia a clases y cursos prácticos.
- Cargo electivo, representación política o sindical.

Artículo 76º: LICENCIA ORDINARIA.

A partir de la primera temporada, los trabajadores gozarán de las vacaciones proporcionales al tiempo trabajado, (un (1) día de licencia cada veinte (20) días corridos trabajados), hasta el cumplimiento de la primera temporada.

VALERO Marcia JA
EproTeN

MARDONES Natalia
EProTeN

CURIGUAL Natalia

SALVO C. Analía
EproTeN

RODRIGUEZ Paola

63

- De catorce (14) días corridos cuando la efectiva prestación no exceda de cinco (5) temporadas.
- De veintiún (21) días corridos cuando la efectiva prestación sea mayor de cinco (5) temporadas y no exceda de diez (10) temporadas.
- De veintiocho (28) días corridos cuando la efectiva prestación sea mayor de diez (10) temporadas y no exceda de veinte (20) temporadas.
- De treinta y cinco (35) días corridos cuando la efectiva prestación exceda de veinte (20) temporadas.

Las vacaciones serán otorgadas una vez finalizada la temporada.

Artículo 77º: LICENCIAS EXTRAORDINARIAS.

- Matrimonio: diez (10) días corridos y será acordada para la fecha fijada por el peticionante cuando el mismo sea celebrado dentro del periodo de temporada. Esta licencia es independiente de cualquier otra, en caso que se fije dentro de la temporada, se podrá otorgar conjuntamente con los francos correspondientes, debidamente autorizados por el jefe de área.
- Fallecimiento: se otorgarán días de licencia por fallecimiento de familiar cuando este se produzca dentro del periodo de temporada.
 - Hijos: treinta (30) días corridos;
 - Cónyuge o conviviente: quince (15) días corridos;
 - Parientes consanguíneos o afines de primer grado y hermanos: diez (10) días corridos;
 - Parientes consanguíneos o afines de segundo grado: cinco (5) días corridos.

Cuando el trabajador deba desplazarse a otra localidad o fuera de la provincia por esta circunstancia (fallecimiento de familiar), se le otorgarán de modo excepcional días de viaje contra la presentación del certificado de defunción, sin que esto afecte a los días de viaje correspondientes a la licencia anual ordinaria. Se utilizará la misma escala establecida para la licencia anual.

VALERO Marcia J.
EproTeN

MARDONES Natalia
EProTeN

SALVO C. Analía
EproTeN

CURIGUAL Natalia

RODRIGUEZ Paola

64

Artículo 78º: LICENCIA POR NACIMIENTO Y ADOPCIÓN.

Será de aplicación lo establecido en los Artículos 45º y 46º del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Si la trabajadora cumple con la notificación de manifestar en tiempo oportuno su voluntad de retomar las tareas y la imposibilidad de hacerlo por encontrarse en periodo de licencia por maternidad, el "EPROTEN" no podrá negarse al reintegro, ni al pago de los salarios hasta su reincorporación efectiva o cese la temporada.

En todos los demás supuestos, el periodo de licencia será respetado por el "EPROTEN" siempre y cuando sea usufructuado dentro del periodo de temporada, ya sea al inicio, durante o finalizada la misma.

Artículo 79º: LICENCIA. ACCIDENTE Y/O ENFERMEDAD INCULPABLE.

Se limita el pago de salarios por enfermedad o accidente inculpable al período de trabajo efectivo.

Si el trabajador se accidenta o padece enfermedad al comienzo o a la terminación de la temporada: En el primer caso, si el trabajador cumple con la notificación de manifestar en tiempo oportuno su voluntad de retomar las tareas y la imposibilidad de hacerlo por aquella circunstancia, el "EPROTEN" no podrá negarse al reintegro, ni al pago de los salarios hasta su reincorporación efectiva (alta médica). A su vez, si el trabajador se encuentra en uso de licencia por enfermedad o accidente inculpable a la terminación de la temporada, no se altera la modalidad del contrato, por lo que el "EPROTEN" no se encuentra obligado al pago de los salarios más allá del período que fija la propia índole de la relación.

En caso de tratamiento de corta duración se otorgarán hasta veintitrés (23) días corridos continuos o discontinuos por temporada.

En caso de tratamiento de larga duración, se contemplará en el plazo de tres (3) temporadas dicha licencia, en los mismos términos que los establecidos en el Artículo 44º del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

VALERO Marcia J.
EproTeN

Artículo 80º: ACCIDENTE LABORAL Y/O ENFERMEDAD PROFESIONAL.

Será de aplicación lo establecido en el Artículo 44º, inc. c) del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

MARDONES Natalia
EProTeN

SALVO C. Analía
EproTeN

CURIGUAY Natalia

RODRIGUEZ Paola

65

Artículo 81º: DONACIÓN DE SANGRE, ÓRGANOS O TEJIDOS.

Será de aplicación lo establecido en el Artículo 56º, inc. g) del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Artículo 82º: FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR DURANTE EL RECESO.

Si el trabajador falleciera durante el receso, sus causahabientes adquieren el derecho a percibir la indemnización correspondiente, atenta a que aquélla extingue el contrato que vincula a las partes de un modo permanente.

Artículo 83º: EXÁMENES SECUNDARIOS, TERCARIOS Y UNIVERSITARIOS.

Se concederá licencia con goce de haberes hasta once (11) días corridos, a los trabajadores que cursen estudios en los establecimientos oficiales para rendir examen en los turnos fijados oficialmente, debiendo presentar constancia certificada del examen rendido, otorgada por la autoridad del establecimiento educacional respectivo.

Este beneficio será acordado en plazos máximos de hasta siete (7) días cada vez.

En caso que el trabajador deba desplazarse de su normal lugar de funciones en ocasión de examen, se le otorgará los correspondientes días de viaje de acuerdo a lo establecido en el Título II.

Artículo 84º: ASISTENCIA A CLASES Y CURSOS PRÁCTICOS.

Será de aplicación lo establecido en el Artículo 57º, inc. b) del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Artículo 85º: LICENCIA PARA DESEMPEÑAR CARGOS ELECTIVOS O DE REPRESENTACIÓN POLÍTICA O GREMIAL EN EL ORDEN NACIONAL, PROVINCIAL O MUNICIPAL.

Consideraciones Generales.

Son de aplicación general la legislación complementaria, con las adecuaciones y disposiciones específicas establecidas en este Capítulo.

En cualquiera de los casos que seguidamente se exponen, se limita el pago de salarios de los trabajadores afectados en estas licencias, al período de trabajo efectivo. Situación

en que el trabajador al comienzo de la temporada y en el plazo establecido en el presente capitulo: deberá cumplir con la notificación de manifestar en tiempo oportuno su voluntad de retomar las tareas y la imposibilidad de hacerlo por aquella circunstancia. Por su parte, el "EPROTEN" no podrá negarse al reintegro, ni al pago de los salarios hasta su reincorporación efectiva. A su vez, si el trabajador se encuentra en uso de esta licencia a la terminación de la temporada, no se altera la modalidad del contrato, por lo que el "EPROTEN" no se encuentra obligado al pago de los salarios más allá del período que fija la propia índole de la relación.

- Cargos electivos o de representación política en el orden Nacional, Provincial o Municipal:

Cuando fuera designado para desempeñar estos cargos, en el caso de plantearse una incompatibilidad, tendrá derecho al uso de licencia sin goce de haberes por el tiempo que dure su mandato, pudiendo reintegrarse a su cargo administrativo al término del mismo.

- Licencias para desempeñar cargos de representación gremial y/o sindical:

Cuando fuera designado para desempeñar un cargo de conducción dentro de la entidad gremial, reconocida por la autoridad de trabajo, representando a trabajadores del Estado no retribuido por la entidad gremial o sindical, tendrá derecho a usar la licencia con goce íntegro de haberes, en la medida necesaria y mientras dure su mandato, pudiendo reintegrarse a su puesto administrativo, al término del mismo.

Artículo 86º: LICENCIA EXCEPCIONAL.

A los trabajadores de temporada se les otorgará con goce de haberes, las licencias motivadas por razones atendibles o de fuerza mayor, que se aplicarán dentro de las siguientes normas:

- Trabajador de temporada: hasta seis (6) días por temporada, hasta dos (2) por mes.

La aplicación de dicha licencia será a solicitud del trabajador, con la correspondiente notificación al jefe superior inmediato.

Artículo 87º: INCORPORACIÓN DE TRABAJADORES DE TEMPORADA A LA PLANTA ANUALIZADA.

Se establece que, a partir de la vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo, el área de Recursos Humanos efectuará el análisis de la planta de temporada, conformando el listado de los trabajadores que, habiendo cumplido diez (10) temporadas continuas o doce (12) discontinuas, tendrán derecho al pase a planta permanente anualizada.

Las condiciones para el ingreso a la planta anualizada serán:

- cumplimiento de las temporadas requeridas (10 o 12 temporadas).
- aprobadas las evaluaciones de desempeño.
- no contar con sanciones por procesos de sumarios culminados.

La condición de anualidad permitirá asignar al trabajador, funciones distintas a las de origen durante el período fuera de temporada, siempre y cuando éstas se ajusten a sus competencias e idoneidad y a las necesidades del servicio, previa intervención de la C.I.A.P. sobre la adecuación de cada asignación. Durante la temporada, el trabajador retomará sus funciones habituales de origen.

Artículo 88º:

Se establece que todo lo que no haya sido expresamente establecido dentro de este Capítulo para los trabajadores de temporada, será de aplicación lo establecido en el resto del presente Convenio Colectivo de Trabajo para los trabajadores permanentes.

CAPITULO 12

BONIFICACIONES. CONCEPTUALIZACIÓN.

Consideraciones Generales.

En ningún caso podrá superponerse una o más bonificaciones por el mismo concepto. En caso de duda en cuanto a la aplicación, la C.I.A.P. interpretará la pertinencia o correspondencia de asignarse más de una bonificación a una misma función o tarea. Las bonificaciones establecidas en este Capítulo, serán abonadas conforme a lo establecido en el Título III del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Artículo 89º: BONIFICACIÓN TERMAL.

Todos los trabajadores convencionales que presten funciones en Neuquén, Loncopué, Caviahue y Copahue percibirán esta bonificación.

Artículo 90º: BONIFICACIÓN DESARRAIGO.

Los trabajadores que residan de manera permanente en la localidad de Copahue durante la temporada termal de verano o invierno, percibirán una bonificación de acuerdo a lo establecido en el Título III.

La presente deberá ser certificada por el "EPROTEN".

Artículo 91º: BONIFICACIÓN TERMAS Y NIEVE.

Los trabajadores que presten funciones en la localidad de Copahue durante la temporada invernal "Termas y Nieve", percibirán una bonificación de acuerdo a lo establecido en el Título III.

La presente deberá ser certificada por el "EPROTEN".

Artículo 92º: BONIFICACIÓN CUERPO MÉDICO TERMAL.

Se otorgará una bonificación al personal médico, kinesiólogo y toda otra tarea afín a las prestaciones médicas directas con el paciente y que presten funciones de carácter permanente en la localidad de Caviahue y/o Copahue durante la temporada de verano o invierno, según lo establecido en el Título III.

La presente bonificación tiene implícita la capacitación prolongada y la obligación de instruir a todo el personal.

A fin de determinar los profesionales alcanzados en la presente bonificación, se deben considerar los siguientes requisitos:

- a) Ser profesional con título habilitante
- b) Brindar una atención directa con el paciente
- c) Prestar funciones de carácter permanente en Caviahue y/o Copahue

La presente bonificación será certificada por el "EPROTEN".

VALERO Marcia J.
EproTeN

MARDONES Natalia
EProTeN

CURIGUAL Natalia

SALVO C. Analia
EproTeN

RODRIGUEZ Paola

Artículo 93º: BONIFICACIÓN VOLCÁN.

Es la prestación que realizan los trabajadores del agrupamiento Operativo en el Volcán, dos veces al año, por un tiempo determinado por la autoridad del "EPROTEN", con el fin de realizar la extracción de materia prima para la prestación del servicio termal.

Los diagramas de trabajo y la determinación de la cantidad de días necesarios, deberán ser certificados por la máxima autoridad del "EPROTEN".

Sólo percibirán esta bonificación por los días efectivamente trabajados y certificados.

Artículo 94º: BONIFICACIÓN TAREA A LA INTEMPERIE.

Se entiende por tarea a la intemperie, a la función propia asignada al trabajador que requiera su desarrollo laboral en forma habitual, continuada y de considerable tiempo de exposición al aire libre.

Dicha bonificación se otorgará cuando la función cumpla con las tres condiciones mencionadas, siendo en la actualidad las funciones operativas vinculadas a Laguna Verde, y Laguna del Chanco.

En caso de surgir nuevas funciones, deberá interpretarse en C.I.A.P. la correspondencia o no de esta bonificación.

Artículo 95º: BONIFICACIÓN SEGURIDAD INTENSIVA.

Se entiende por seguridad intensiva a toda aquella tarea normal y habitual que realiza el trabajador que lo exponga a niveles de riesgo y criticidad en la misma como: altura, ruidos, transporte pesado, manejo de residuos, altas temperaturas, gases, etc.

Conforme los niveles de exposición a los factores de riesgo se clasifican en:

- a) De alta exposición.
- b) De media exposición.
- c) De baja exposición.

Las tareas serán establecidas mediante informe previo emitido por el sector de Seguridad e Higiene del "EPROTEN" y analizado por la Comisión de Condiciones Laborales, examinando el encuadre dentro de los distintos agrupamientos de acuerdo a las circunstancias variables de las actividades del "EPROTEN".

Artículo 96º: BONIFICACIÓN CONDUCCIÓN DE MAQUINARIA PESADA.

Se entiende a aquellas tareas que requieran de forma habitual por parte del trabajador, el manejo de maquinaria pesada (retroexcavadora y/o hangluw).

Sólo podrán efectuar dicha tarea, quienes cuenten con carnet habilitante vigente para tal fin.

Artículo 97º: BONIFICACIÓN CONDUCCIÓN DE TRANSPORTE DE PASAJEROS.

Todo chofer que realice traslado en simultaneo de 8 o más trabajadores a sus lugares de prestación efectiva de tareas, percibirá una bonificación especial por tal responsabilidad. Sólo podrán efectuar dicha tarea, quienes cuenten con carnet habilitante vigente para tal fin.

Artículo 98º: BONIFICACIÓN TAREAS ESPECIALIZADAS Y/O DE OFICIO.

Se abonará una bonificación especial a los trabajadores que teniendo certificación/formación avalada afín a la función, o aquellos que cumplan funciones habituales donde apliquen sus conocimientos prácticos vinculadas a diferentes oficios.

Las tareas referenciadas serán aquellas vinculadas a: albañilería, mecánica, carpintería, soldadura, construcción en seco, electricidad, y/o plomería.

La presente bonificación será abonada cuando el trabajador realice dichas funciones. El cambio de función y/o sector que no se ajuste a estos oficios, hará cesar dicha percepción.

La Comisión de Condiciones Laborales establecerá los aspectos evaluativos a tener en cuenta para determinar los requisitos exigibles a cada oficio.

Artículo 99º: BONIFICACIÓN MANEJO DE FONDOS EFECTIVOS.

Se otorgará esta bonificación a los trabajadores que, dentro de sus tareas habituales, cumplen funciones de cobro en efectivo, virtual y/o cobros electrónicos, vinculados a prestaciones termiales.

El trabajador que cumpla funciones de conducción, en alguno de los cargos convenionados, no percibirá esta bonificación.

ATE
Quisado

ATE
Quisado

VALERO Natalia
ATE

VALERO Marcia J.
EProTeN

UP CN

MARDONES Natalia
EProTeN

CURIGUAL Natalia
SALVO C. Analía
EProTeN

RODRIGUEZ Paola

71

ATE

Artículo 100º: BONIFICACIÓN PROLONGACIÓN DE JORNADA EN SITUACIÓN DE COMISIÓN DE SERVICIO.

La bonificación por prolongación de jornada en situación de comisión de servicio se determinará de acuerdo al detalle de actividad, día y horario de contraprestación laboral certificados.

Se entiende por comisión de servicio a la gestión laboral que debe realizar un trabajador en un lugar diferente al de su asiento habitual de funciones. Cuando la comisión de servicio se realice a una distancia superior a los cincuenta (50) kms. del lugar habitual de sus funciones, percibirá los conceptos correspondientes, conforme la normativa aplicable.

Artículo 101º: BONIFICACIÓN REFRIGERIO.

El "EPROTEN" deberá proveer el refrigerio en cada lugar de trabajo.

En caso de que no se cumpla con la presente obligación, deberá abonar a cada trabajador la bonificación correspondiente, la cual será determinada en el Título III.

Artículo 102º: BONIFICACIÓN REFRIGERIO REFORZADO.

El "EPROTEN" otorgará una compensación en concepto de refrigerio reforzado a los trabajadores que desarrollen tareas a la intemperie.

Artículo 103º: BONIFICACIÓN FUNCIÓN CAPATAZ O ENCARGADO DE CUADRILLA.

Entiéndase como capataz y/o encargado de cuadrilla al trabajador que, eventualmente desarrolle tareas de dirección y/o vigilancia, que impliquen mayor responsabilidad en su equipo de trabajo. Dichas tareas serán temporarias y la elección se efectuará de acuerdo a su experiencia, idoneidad y formación, siendo elección de la cuadrilla y/o equipo del operativo, debiéndose comunicar tal decisión a la máxima autoridad del "EPROTEN" a fin de emitir la norma que permita el pago de la bonificación.

El plazo mínimo de percepción será de un (1) mes o lo que dure el operativo asignado, pudiéndose abonar proporcionalmente a los días trabajados en el mes.

Artículo 104º: BONIFICACIÓN CARGA HORARIA EN TIEMPO DE TRASLADO.

Los trabajadores de las localidades de Loncopué y Caviahue que deban ser trasladados a diario a cumplir funciones al complejo termal Copahue, se les abonará una bonificación por traslado, según lo establecido en el Título III.

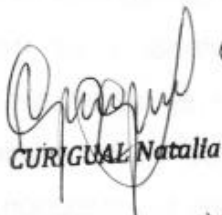

VALERO Marcia J.
EproTeN

Artículo 105º: BONIFICACIÓN CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO.

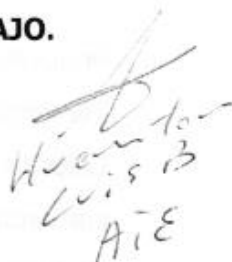
Todos los trabajadores convencionados percibirán esta bonificación.


UPCN

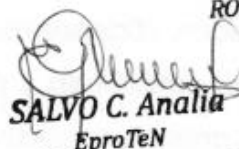

UPCN

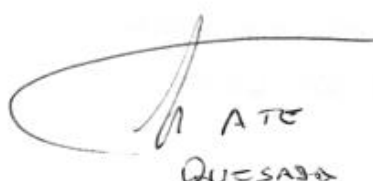

CURIGUAL Natalia


RODRIGUEZ Paola


Hien to
Luis B
ATE


MARDONES Natalia
EProTeN


SALVO C. Analía
EproTeN


ATE
QUE SABA


FUENTES NATALIA
ATE.


ESPINOZA
SUSANA
ATE


ATE


ATE


SALAS Anibal

TÍTULO III

CAPÍTULO 1

ESCALAFÓN ÚNICO, FUNCIONAL Y MÓVIL.

Principios Generales.

Teniendo presente los principios básicos consagrados en el Título I del presente Convenio Colectivo de Trabajo, el Estado Provincial y los trabajadores del "EPROTEN" se comprometen a desarrollar y ejecutar un régimen escalafonario y de remuneraciones que traduzca la carrera administrativa y se ajuste a principios generales de equidad, previsibilidad, jerarquización, eficiencia en la conducción, integralidad, proporcionalidad, crecimiento, desempeño, rendimiento y progresión vertical como horizontal valorando funciones, capacidad, formación, competencia por título y capacitación.

Estos principios deberán sostener y reflejar las políticas públicas adoptadas referidas al recurso humano y deben crear las bases para la fijación de la estructura del salario ordinario y extraordinario.

Artículo 106º: CATEGORIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES.

Los trabajadores del "EPROTEN", comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, estarán encuadrados dentro de algunos de los agrupamientos y niveles del Escalafón Único, Funcional y Móvil que se presenta en este Capítulo.

Para cada categoría escalafonaria (Agrupamiento y Nivel) corresponde una remuneración básica de conformidad con la estructura salarial básica, que se presenta en el Capítulo 6 de este Título.

Dicha remuneración básica se incrementa con las bonificaciones y adicionales que en cada caso correspondan al trabajador, conforme a lo establecido en el Capítulo 4 de este título.

CURIGUAL Natalia

MARDONES Natalia
EProTeN

RODRIGUEZ Paola

SALVO C. Analía
EproTeN

Definiciones básicas:

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

Escalafón: Se define como Escalafón, al conjunto de agrupamientos y niveles relacionados con la incumbencia, la especialidad, la complejidad y la responsabilidad de las funciones asignadas a los trabajadores, así como la competencia, la capacidad y la aptitud.

a) AGRUPAMIENTO: Presenta la clasificación e integración por la función, formación académica y tipo de actividad del trabajador. Los agrupamientos se identifican por letras y comprenden:

OP – Operativo

Comprende a todos los trabajadores que efectúan tareas relacionadas con la prestación de servicios específicos para los cuales no se requiere título técnico o profesional. Incluye las tareas de maestranza, personal de buffet, choferes "de transporte de pasajeros", mantenimiento, portería, vigilancia, traslado de materiales y/o documentación oficial y otras tareas similares. También se encuentran incluidas las actividades del personal de obra o mantenimiento, relacionadas con la ejecución de obras menores y el mantenimiento de los edificios del "EPROTEN", incluyendo, además tareas de conducción de maquinarias, equipos y herramientas para las que se requiere capacitación o experiencia previa, también el almacenamiento, acopio y conservación de insumos y productos para la actividad.

AD – Administrativo

Comprende a todos aquellos trabajadores con título secundario que realizan tareas de recepción, registro y tramitación de expedientes, expedientes electrónicos y/o documentación, clasificación, manejo, archivo de datos y documentos, atención al público, tareas administrativas, contables, comerciales, de recursos humanos y asimilables. Asimismo, el desarrollo de actividades tales como: la organización, gestión,

ejecución, control, análisis y ejecución de programas tendientes al logro de los objetivos acordes a la función, rol y responsabilidad del trabajador.

EH – Especialidades Hidrotermales

Comprende a todos aquellos trabajadores que realizan tareas específicas de la actividad hidrotermal y que se desarrollan en los siguientes sectores:

1. Inmersión
2. Hidromasajes
3. Masajes
4. Fango terapia
5. Alga terapia
6. Técnicas estéticas y/o Cosmiatría
7. Técnicas dermatológicas
8. Nebulizaciones
9. Hidropulsor
10. Laguneros
11. Vapor

TC – Técnico

Comprende a todos los trabajadores con título de validez oficial de Técnico, sea de nivel secundario, terciario o universitario de pre-grado de menos de cuatro (4) años de duración, de validez oficial, inherentes a la función desempeñada, comprendiendo las actividades administrativas, operativas, proyectos, planificación, planeamiento y aspectos técnicos, relacionados con el análisis, control y ejecución de programas, procedimientos y obras de relevancia y complejidad.

PF – Profesional

Comprende a todos los trabajadores con título universitario de grado de cuatro (4) años o más de duración, de validez oficial, inherente a la función a desempeñar, comprendiendo actividades ejecutivas, administrativas, de contralor, de formulación de propuestas y proyectos, asesoría, planificación de políticas públicas específicas y/o planes

o programas de relevancia y complejidad, con o sin formación de equipos interdisciplinarios.

b) ENCUADRAMIENTO – NIVELES: Los niveles dentro de cada agrupamiento, se definen de acuerdo a la antigüedad del trabajador dentro del "EPROTEN", formación académica, capacitación del puesto y evaluaciones de desempeño. Se identifican por números (1, 2, 3, 4, 5) y guardan una secuencia entre sí dentro de cada agrupamiento, siendo el número uno (1) el de menor nivel o equivalente a ingresante, el número dos (2) intermedio, los números tres (3) y cuatro (4) especializados y el número cinco (5) superior.

CAPÍTULO 2

Artículo 107º: NIVELES DE LOS AGRUPAMIENTOS.

Cada Agrupamiento estará compuesto de cinco Niveles, de acuerdo a la siguiente escala:

Nivel 1: hasta 5 años cumplidos de prestación efectiva en el "EPROTEN".

Nivel 2: más de 5 y hasta 10 años de antigüedad en el "EPROTEN" y 5 años cumplidos de prestación efectiva en el nivel anterior.

Nivel 3: más de 10 y hasta 15 años de antigüedad en el "EPROTEN" y 5 años cumplidos de prestación efectiva en el nivel anterior.

Nivel 4: más de 15 y hasta 20 años de antigüedad en el "EPROTEN" y 5 años cumplidos de prestación efectiva en el nivel anterior.

Nivel 5: más de 20 de antigüedad en el "EPROTEN" y 5 años cumplidos de prestación efectiva en el nivel anterior.

La presente clausula será aplicable a partir de la entrada en vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Artículo 108º: GRILLA DEL ESCALAFÓN

Es la representación gráfica del Escalafón Único, Funcional y Móvil mediante una tabla de doble entrada, en la que se identifica agrupamiento y nivel, donde deberá incluirse al trabajador convencionado.

De conformidad con los conceptos definidos en el presente Capítulo, se establece en el ámbito del "EPROTEN" la siguiente grilla:

NIVEL	AGRUPAMIENTO				
	PROFESIONAL – PF	TÉCNICO – TC	ADMINISTRATIVO – AD	OPERATIVO – OP	ESPECIALIDADES HIDROTERMALES – EH
5	PF5	TC5	AD5	OP5	EH5
4	PF4	TC4	AD4	OP4	EH4
3	PF3	TC3	AD3	OP3	EH3
2	PF2	TC2	AD2	OP2	EH2
1	PF1	TC1	AD1	OP1	EH1

Artículo 109º: COMPENSACIÓN POR CARRERA ADMINISTRATIVA.

Se otorgará una compensación de carácter remunerativo y bonificable para aquellos trabajadores que alcancen el máximo nivel de su Agrupamiento, y que hayan permanecido en su categoría durante cinco años o más, equivalente al nueve coma setenta y cinco por ciento (9,75%) sobre el básico de la Categoría de la PF5.

Artículo 110º: CONCURSOS DE INGRESO.

Para que pueda producirse el ingreso al "EPROTEN", es condición indispensable la existencia previa de la vacante.

Para todos los casos, la vacante generada deberá ser cubierta de la siguiente manera:

1. Por concurso interno dentro del "EPROTEN";
2. Por concurso interno en el ámbito de la Administración Pública Provincial;
3. Por concurso abierto externo al ámbito de la Administración Pública Provincial.

En todos los casos intervendrá la Comisión de Relaciones Laborales conforme a las competencias establecidas en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

CAPÍTULO 3

CARRERA ADMINISTRATIVA

Es la progresión del trabajador a través de los distintos niveles y cambios de agrupamiento y se regirá por los siguientes principios:

- a) Igualdad de oportunidades;
- b) Transparencia en los procedimientos;
- c) Capacitación y formación continua que garantice sustentar la carrera administrativa y el logro de los objetivos del "EPROTEN";
- 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) Aplicación del régimen de concursos, en los supuestos que correspondan.

La carrera administrativa será a través de:

- a) Promoción/Crecimiento vertical
- b) Promoción/Crecimiento horizontal

Artículo 111º: PROMOCIÓN VERTICAL. CAMBIOS DE AGRUPAMIENTOS. ASCENSOS.

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

1. Cambio de Nivel: es la progresión del trabajador en los distintos niveles dentro de un mismo Agrupamiento.

Cada 5 años de antigüedad cumplidos de prestación efectiva en el nivel anterior y la antigüedad estipulada en el Artículo 107º (niveles de los agrupamientos) del propio trabajador del "EPROTEN", se produce el ascenso de 1 nivel, a la fecha de corte anual VALERO Marcia J. (de 5, 10, 15 y más de 20 años).

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

2. Cambio de Agrupamiento: es el acceso del trabajador a un Agrupamiento distinto al de origen.

a) Agrupamiento Profesional o Técnico:

Transformación de su puesto al Agrupamiento Técnico o Profesional según corresponda, con el mismo nivel alcanzado hasta ese momento, cuando obtenga título técnico o profesional vinculado al objeto del organismo.

b) Agrupamiento Operativo – Administrativo – Especialidades Hidrotermales:

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

A fin de establecer el procedimiento de la presente Carrera Administrativa, se conformará oportunamente una Comisión Especial, para su reglamentación.

Artículo 112º: PROMOCIÓN HORIZONTAL.

Se considera promoción horizontal a la progresión del trabajador en los distintos tramos dentro del mismo nivel, conforme a las pautas establecidas en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

La promoción se realizará cada dos (2) años y se tomará sobre la base de las evaluaciones de desempeño y capacitaciones acreditadas.

1. Las evaluaciones de desempeño se realizarán anualmente, conforme a lo establecido en el procedimiento del presente Convenio Colectivo de Trabajo.
2. Para el caso en que no exista ninguna evaluación de desempeño o sólo una, el trabajador será promovido automáticamente.
3. Cuando se hayan realizado las dos (2) evaluaciones de desempeño correspondientes al tramo sometido a evaluación, se adoptará el promedio de ambas, que deberá ser igual o mayor a sesenta puntos (60/100).
4. Los porcentajes alcanzados por cada trabajador en cada tramo, son acumulativos y de reconocimiento, inclusive en los cambios de agrupamiento y/o ascenso.

5. En caso en que el trabajador concurre para un puesto dentro de un Organismo regido bajo el presente Convenio Colectivo de Trabajo, mantendrá los porcentajes alcanzados.

6. En caso de no haber obtenido el promedio establecido precedentemente (60/100), el trabajador permanecerá en el tramo asignado, independientemente de haber realizado las capacitaciones requeridas.

CAPÍTULO 4 BONIFICACIONES

Consideraciones Generales.

En ningún caso podrá superponerse una o más bonificaciones por el mismo concepto. En caso de duda en cuanto a la aplicación, la C.I.A.P. interpretará la pertinencia o correspondencia de asignarse más de una bonificación a una misma función o tarea.

Artículo 113º: BONIFICACIONES REMUNERATIVAS.

Se incluyen en este ítem todas las remuneraciones suplementarias al salario básico que reúnen el carácter de remunerativas y que integran la base para el cálculo de:

- a) Zona desfavorable
- b) Zona geográfica (inhóspita)
- c) Sueldo anual complementario
- d) Aportes y contribuciones previsionales y asistenciales

Artículo 114º: SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO – S.A.C.

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

Artículo 115º: BONIFICACIÓN POR ANTIGÜEDAD.

La bonificación por antigüedad se determinará y abonará conforme el dos coma doce por ciento (2,12%) del básico del Nivel 1 del Agrupamiento Operativo (OP), más el seis por mil (6/1000) del sueldo básico de cada trabajador, al total de esta ecuación se lo multiplica por la cantidad de años de servicios del trabajador.

* [(sueldo básico OP1*0,0212) + (sueldo básico de revista del trabajador*0,006)] * años de servicios del trabajador.

La determinación de la antigüedad total de cada trabajador se hará sobre la base de los servicios no simultáneos cumplidos en forma ininterrumpida o alternada en organismos Nacionales, Provinciales o Municipales, debidamente certificados.

Artículo 116º: BONIFICACIÓN PROMOCIÓN HORIZONTAL (PH).

Esta bonificación se mide por tramos, periodos de dos (2) años y, cada tramo representa el cuatro por ciento (4%) del sueldo básico que le corresponda al trabajador de acuerdo a su encuadramiento y/o ascenso.

Los porcentajes alcanzados por cada trabajador en cada tramo son acumulativos y de reconocimiento, inclusive, en los cambios de agrupamiento y/o ascenso.

En caso que el trabajador concurse para un puesto convenionado por otro Convenio Colectivo de Trabajo, acumulará los porcentajes alcanzados hasta ese momento.

Artículo 117º: BONIFICACIÓN POR TÍTULO.

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

- Título de Maestría o Doctorado: cuarenta por ciento (40%) del sueldo básico de su categoría.
- Título de especialización que demande como mínimo dos (2) años de duración: treinta y cinco por ciento (35%) del sueldo básico de su categoría.
- Título Universitario de Grado: treinta por ciento (30%) del sueldo básico de su categoría.
- Título de Pre-grado, Tecnicatura y/o estudio superior con validez oficial que demande tres (3) años de duración o menos: veinte por ciento (20%) del sueldo básico de su categoría.
- Título Técnico de nivel secundario: dieciocho por ciento (18%) del sueldo básico de su categoría.
- Título Secundario, excluido Título Técnico: quince por ciento (15%) del sueldo básico de su categoría.
- Títulos secundarios correspondiente al ciclo básico y títulos o certificados de

capacitación con planes de estudios no inferiores a tres (3) años de duración: se aplicará el diez por ciento (10%) del sueldo básico de su categoría.

h) Certificados de estudios post primarios extendidos por organismos gubernamentales, privados bajo supervisión oficial o internacionales con duración no inferior a tres (3) meses y/o doscientas (200) horas cátedras: siete coma cinco por ciento (7,5%) del sueldo básico de su categoría.

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

No podrá abonarse más de una bonificación por título reconociéndose, en todos los casos, aquel al que corresponda el adicional mayor.

Artículo 118º: BONIFICACIÓN HORAS SUPLEMENTARIAS.

Se consideran horas suplementarias a las horas trabajadas por fuera de la jornada normal y habitual del trabajador.

a) Esta retribución se calculará en base al coeficiente que resulte de dividir la remuneración regular total, permanente y mensual del trabajador, sin tener en cuenta adicionales que están referidos a la exención del horario normal de labor por veinte (20) días y por el número de horas que tenga asignada la labor.

b) Se considera salario habitual a la remuneración total y permanente mensual conformada por el salario básico más las bonificaciones remunerativas. El valor de la hora normal se calcula dividiendo por ciento cuarenta (40) el monto del salario habitual del trabajador para la jornada laboral de siete (7) horas diarias. Para los casos de jornada de ocho (8) horas, la división se realiza por ciento sesenta (60) horas.

c) La retribución por hora establecida en el inciso anterior se bonificará con los porcentajes que en cada caso se indican, cuando la tarea extraordinaria se realice:

- 1) Entre las 21:00 horas y las 06:00 horas de lunes a viernes, domingos, feriados, asuetos, al doscientos por ciento (200%).
- 2) Cuando se realice en días sábados, no laborables y asuetos parciales, se abonará al ciento cincuenta por ciento (150%).

VALERO Marcia J.
EProTeN

MARDONES Natalia
EProTeN

CURIGUAL Natalia

RODRIGUEZ Paola

SALVO C. Analía
EProTeN

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

Serán abonadas por el "EPROTEN", previa autorización correspondiente, a todo trabajador convenionado, excepto a los cargos de conducción, de acuerdo a lo establecido en el Título II del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Artículo 119º: BONIFICACIÓN SEMANA NO CALENDARIA.

Los trabajadores que presten servicios bajo el régimen de semana no calendaria, percibirán una compensación mensual del veintiséis (26%) del básico de la OP3.

Si durante el mes, se produjeran faltas sin causa justificada, la liquidación de esta bonificación se liquidará proporcionalmente a los días trabajador.

Quedan excluidos de esta bonificación, los trabajadores que cumplan cargos de conducción.

La presente deberá ser certificada por el "EPROTEN".

Artículo 120º: BONIFICACIÓN TURNO ROTATIVO.

Los trabajadores que presten servicios bajo el régimen establecido en el Título II, Modalidad de Prestación, percibirán una compensación mensual, por turnos rotativos, del dieciséis por ciento (16%) del básico de la OP 3.

Si durante el mes, se produjeran faltas sin causa justificada, la liquidación de esta bonificación se liquidará proporcionalmente a los días trabajados.

Quedan excluidos de esta bonificación, los trabajadores que cumplan cargos de conducción.

La presente deberá ser certificada por el "EPROTEN".

Artículo 121º: TURNO NOCTURNO.

Los trabajadores que presten servicios bajo esta modalidad, percibirán una compensación mensual del veintisiete por ciento (27%) del básico de la categoría OP1.

Artículo 122º: BONIFICACIÓN RECARGO EXTRAORDINARIO.

Los trabajadores que realicen recargo extraordinario, percibirán una compensación equivalente al diez por ciento (10 %) del básico de la categoría OP1.

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

Artículo 123º: BONIFICACIÓN TERMAL.

Los trabajadores comprendidos en la presente bonificación, percibirán una bonificación del veintitrés por ciento (23%) del básico de la categoría OP3.

Artículo 124º: BONIFICACIÓN DESARRAIGO.

Los trabajadores comprendidos en la presente bonificación, percibirán el veinticinco por ciento (25%) calculado sobre el básico del máximo nivel de agrupamiento.

La presente deberá ser certificada por el "EPROTEN".

Artículo 125º: BONIFICACIÓN "TERMAS Y NIEVE".

Los trabajadores que presten funciones en Copahue durante la Temporada Invernal "Termas y Nieve", percibirán un treinta por ciento (30%) calculado sobre el básico del máximo nivel del agrupamiento.

La presente deberá ser certificada por el "EPROTEN".

Artículo 126º: BONIFICACIÓN CUERPO MÉDICO TERMAL.

Los trabajadores comprendidos en la presente bonificación, percibirán una bonificación del cincuenta por ciento (50%) del básico de la categoría PF5.

Artículo 127º: BONIFICACIÓN VOLCÁN.

Se abonará a los trabajadores afectados a esta tarea, el diez por ciento (10%) del básico de la categoría OP1 por día de trabajo.

La presente deberá ser certificada por el "EPROTEN".

VALERO Marcia J.
EproTeN

MARDONES Natalia
EProTeN

CURIGUAL Natalia

RODRIGUEZ Paola

SALVO C. Analita
EproTeN

ESPINOSA
SANCHEZ
ATE

Artículo 128: TAREA A LA INTEMPERIE.

Aquellos trabajadores alcanzados por esta bonificación, percibirán un adicional equivalente al doce por ciento (12%) del básico de la categoría OP3.

Artículo 129º: SEGURIDAD INTENSIVA.

Aquellos trabajadores alcanzados por este concepto, percibirán una bonificación calculada sobre el básico de la categoría OP3, conforme el siguiente detalle:

- a) De alta exposición, el veinticinco por ciento (25%) del básico de la categoría OP3.
- b) De media exposición, el veinte por ciento (20%) del básico de la categoría OP3.
- c) De baja exposición, el quince por ciento (15%) del básico de la categoría OP3.

Artículo 130º: CONDUCCIÓN DE MAQUINARIA PESADA.

Se abonará el quince por ciento (15%) del básico de la categoría OP3 conforme lo establecido en el Título II.

Artículo 131º: CONDUCCIÓN DE TRANSPORTE DE PASAJEROS.

Se abonará el treinta por ciento (30%) del básico de la categoría OP3 conforme lo establecido en el Título II.

Artículo 132º: BONIFICACIÓN DE TAREAS ESPECIALIZADAS Y/O DE OFICIO.

Aquellos trabajadores alcanzados por este concepto, percibirán una bonificación conforme el siguiente detalle:

- a) Con certificación habilitante y/o matrícula, el veinticinco por ciento (25%) del básico de la categoría OP5.
- b) Experiencia/Aptitud, el veinte por ciento (20%) del básico de la categoría OP5.

Artículo 133º: MANEJO DE FONDOS EFECTIVOS.

Se abonará el diez por ciento (10%) del básico de la categoría OP5.

Artículo 134º: BONIFICACIÓN PROLONGACIÓN DE JORNADA EN SITUACIÓN DE COMISIÓN DE SERVICIO.

La bonificación por prolongación de jornada en situación de comisión de servicio, se determinará de acuerdo al detalle de actividad, día y horario de contraprestación laboral certificados y se abonará conforme el diez por ciento (10%) del básico de la categoría OP1.

Artículo 135º: BONIFICACIÓN POR REFRIGERIO – REFRIGERIO REFORZADO.

Excepcionalmente y sólo en el caso que el "EPROTEN" no pueda proveer refrigerio, se abonará a los trabajadores en compensación mensual por tal concepto, el diez por ciento (15%) del básico de la categoría OP1.

Se abonará a los trabajadores que les corresponda refrigerio reforzado, una compensación mensual por tal concepto del dieciocho (18%) del básico de la categoría OP1.

Artículo 136º: FUNCIÓN DE CAPATAZ O ENCARGADO DE CUADRILLA.

Los trabajadores que cumplan esta función, percibirán una compensación del veinte por ciento (20%) del básico de la categoría OP3.

Artículo 137º: CARGA HORARIA EN TIEMPO DE TRASLADO.

A los trabajadores de las Localidades de Loncopué y Caviahue que son trasladados a diario a cumplir funciones al complejo termal Copahue, se les abonará una bonificación según el siguiente detalle:

- a) Loncopué – Copahue: el quince por ciento (15%) del básico de la categoría OP3.
- b) Loncopué – Caviahue: el diez por ciento (10%) del básico de la categoría OP3.
- c) Caviahue – Copahue: el siete por ciento (7%) del básico de la categoría OP3.

La presente deberá ser certificada por el "EPROTEN".

Artículo 138º: BONIFICACIÓN CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO.

Los trabajadores convencionados que presten funciones de manera permanente y efectiva en el "EPROTEN", percibirán la siguiente compensación de acuerdo a los

VALERO Marcia J.
EproTeN

MARDONES Natalia
EProTeN

CURIGUAL Natalia

RODRIGUEZ Paola

SALVO C. Analía
EproTeN

87

parámetros que se detallan seguidamente:

- Agrupamiento Operativo – OP: el setenta y cinco por ciento (75%) sobre el máximo nivel del agrupamiento.
- Agrupamiento Administrativo – AD: el setenta y cinco por ciento (75%) sobre el máximo nivel del agrupamiento.
- Agrupamiento Especialidades Hidrotermales – EH: el setenta y cinco por ciento (75%) sobre el máximo nivel del agrupamiento.
- Agrupamiento Técnico – TC: el setenta y cinco por ciento (75%) sobre el máximo nivel del agrupamiento.
- Agrupamiento Profesional – PF: el setenta y cinco por ciento (75%) sobre el máximo nivel del agrupamiento.

Donales Pacarita
ATE

Donales Pacarita
ATE

No se encontrarán alcanzados por la presente bonificación, los trabajadores comprendidos por Afectación de Servicio y/o Cargo político excluido del Convenio Colectivo de Trabajo o designación política.

Artículo 139º: RETRIBUCIÓN POR VACACIONES.

- El pago correspondiente a la retribución por vacaciones será realizado conjuntamente con la liquidación correspondiente al mes en que se inicia la licencia.
- En la liquidación mensual se discriminarán los conceptos "días no trabajados en uso de licencia" y "días de vacaciones".
- Los "días de vacaciones" se calcularán dividiendo por veinte (20) el importe del sueldo que perciba al momento de su otorgamiento (fija + variable) y se multiplican por los días de licencia que le corresponden dentro del mes.
- Los "días no trabajados en uso de licencia" se calcularán dividiendo por treinta (30) el importe del sueldo que perciba al momento de su otorgamiento (fija + variable) y se multiplican por los "días no trabajados en uso de licencia" que le corresponden dentro del mes.
- No podrán abonarse más días de licencia que la cantidad de días hábiles del mes en que se liquida la licencia. En caso de superar la cantidad de días, la diferencia será liquidada con los haberes del mes siguiente.

VALERO Marcia J.
EProTeN

MARDONES Natalia
EProTeN

CURIGUAL Natalia

RODRIGUEZ Paola

SALVO C. Analía
EProTeN

f) Los días de viaje y los días a cuenta de licencia usufructuados en los días hábiles forman parte efectiva de las vacaciones y por ello se sumarán a los efectos del cálculo de la retribución por vacaciones.

g) Para el cálculo de la retribución por vacaciones deberá considerarse lo siguiente:

- 1) La totalidad de los conceptos fijos remunerativos que perciba el trabajador como parte de su salario al momento del otorgamiento de la licencia.
- 2) Los conceptos variables remunerativos (como por ejemplo horas extras, guardias, etc.), se calcularán de acuerdo al promedio de los sueldos devengados durante los doce (12) meses anteriores al otorgamiento de la licencia.

Artículo 140º: REMUNERACIÓN POR JORNADA LABORAL DE HORARIO REDUCIDO.

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 cien (100%) de la asignación de la categoría de revista y de los adicionales generales y particulares que por la naturaleza de sus funciones continúe percibiendo proporcionalmente. No afectándose en ningún caso las actuales prestaciones del servicio de Seguridad Social Provincial, que percibe el trabajador.

Artículo 141º: ZONA DESFAVORABLE Y /O INHÓSPITA.

1. Zona Desfavorable: Será de aplicación lo establecido por el Gobierno Provincial para todo el personal de la Administración Pública Provincial.
2. Adicional Zona Geográfica (Inhospita): Será de aplicación lo establecido por el Gobierno Provincial para todo el personal de la Administración Pública Provincial.

Artículo 142º: ASIGNACIONES FAMILIARES.

Serán de aplicación las Leyes Provinciales que regulan la materia.

Artículo 143º: COMPENSACIÓN ESPECIAL POR JUBILACIÓN.

El trabajador que esté en condiciones de acogerse al beneficio de la jubilación ordinaria, por edad avanzada o por discapacidad, percibirá una compensación especial, según la siguiente escala:

- Si la antigüedad efectiva en la Administración Pública Provincial fuera menor de veinte (20) años y mayor de diez, la compensación será equivalente a dos (2) remuneraciones mensuales.
- Si la antigüedad efectiva en la Administración Pública Provincial fuera menor de treinta (30) y mayor de veinte (20), la compensación será equivalente a tres (3) remuneraciones mensuales.
- Si la antigüedad efectiva en la Administración Pública Provincial fuera mayor de treinta (30), la compensación será equivalente a cuatro (4) remuneraciones mensuales.

La base para el cálculo de esta compensación será el promedio mensual de la remuneración bruta correspondiente a los tres meses anteriores a la fecha establecida para la desvinculación laboral del trabajador (excluidos los adicionales no remunerativos), a fin de acogerse a dichas Jubilaciones.

Este beneficio comenzará a regir desde la vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Artículo 144º: PAGO DE VACACIONES NO GOZADAS.

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

CAPÍTULO 5

Artículo 145º: CARGOS DE CONDUCCIÓN.

Régimen Aplicable:

Es de aplicación el "Régimen de Concursos" establecido para el "EPROTEN" y las disposiciones del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Artículo 146º: DEFINICIÓN.

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

- a) Dirección: Mínimo de dos Jefaturas de Departamento efectivas a cargo.
- b) Jefatura de Departamento: Mínimo de cinco trabajadores efectivos a cargo, directos, en su sector o dos jefaturas de división/supervisores efectivos a cargo.
- c) Jefatura de División/Supervisores: Mínimo de tres trabajadores efectivos a cargo, directos, en su sector; o dos jefaturas de sección efectivas a cargo.
- d) Jefe de Sección: mínimo de dos trabajadores efectivos a cargo.

El trabajador que acceda a un puesto de conducción, de acuerdo a lo establecido en el "Régimen de Concursos", permanecerá en el mismo durante un período de cuatro (4) años, sujeto a evaluaciones de desempeño anuales. En caso de que una de las Evaluaciones de Desempeño resultara desfavorable, notificado de su resultado al trabajador, el "EPROTEN" podrá llamar a concurso para cubrir el cargo de conducción, si previamente no se hubiere impetrado una reclamación por parte del trabajador ante la C.I.A.P., siendo esta instancia, la final.

Artículo 147º: RESPONSABILIDADES Y DERECHOS.

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

Artículo 148º: BONIFICACIONES.

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

- No tendrá derecho ni percibirá horas suplementarias.
- Tendrá derecho y percibirá una Bonificación Remunerativa por "Responsabilidad por Cargo de Conducción", que incluye dedicación especializada y disponibilidad

VALERO Marcia J.
EproTeN

MARDONES Natalia
EProTeN

CURIGUAL Natalia

SALVO C. Analla
EproTeN

RODRIGUEZ Paola

horaria, conforme a la escala que se presenta en el artículo siguiente.

- Tendrá derecho y percibirá el resto de las Bonificaciones Remunerativas y No Remunerativas establecidas en este Título.

Artículo 149º: ENCUADRAMIENTO.

Los trabajadores que ocupen Cargos de Conducción serán encuadrados según se presenta en el siguiente cuadro, percibiendo en concepto de "Responsabilidad por Cargo de Conducción" los porcentajes que en cada caso se detallan.

PUESTOS DE CONDUCCIÓN		
ENCUADRAMIENTO	CARGO	BONIFICACIÓN: "Responsabilidad por Cargo de Conducción"
Dirección	Director	45% del agrupamiento PF4
Departamento	Jefe de Departamento	35% del agrupamiento PF4
División/Supervisión	Jefe de División	15% del agrupamiento PF4
Sección	Jefe de Sección	10% del agrupamiento PF4

Artículo 150º: SUBROGANCIA – VACANTES.

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

- Si la ausencia no supera los treinta (30) días corridos, el "EPROTEN" designará un reemplazante transitorio, el que no tendrá derecho a incremento en sus remuneraciones.
- Si la ausencia, por razones de fuerza mayor, se ubicara en un plazo superior a los treinta y un (31) días corridos, el "EPROTEN" 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 (31) de la subrogancia.

CAPÍTULO 6

Artículo 151º: ESTRUCTURA SALARIAL BÁSICA.

El trabajador comprendido en este Convenio Colectivo de Trabajo, percibirá una remuneración básica conforme su agrupamiento y nivel dentro del escalafón único funcional y móvil, y de acuerdo a la presente estructura salarial básica:

AGRUPAMIENTO	NIVEL							
PF	PF5	PF4	PF3	PF2	PF1			
TC		TC5	TC4	TC3	TC2	TC1		
EH			EH5	EH4	EH3	EH2	EH1	
AD			AD5	AD4	AD3	AD2	AD1	
OP				OP5	OP4	OP3	OP2	OP1
COEFICIENTE SALARIAL	3,15	2,84	2,54	2,23	1,92	1,61	1,31	1,00

VALERO Marcia J.
EproTeN

RODRIGUEZ Paola

MARDONES Natalia
EProTeN

CORIGUAL Natalia

SALVO C. Natalia
EproTeN

SALAS Anibal

HUENTEN
NATALIA
ATE

ATE
OUESADO

ATE
PETERIC
ATE

ATE
MORALES MARGARITA
ATE

TÍTULO IV

CAPÍTULO 1

DISPOSICIONES ESPECIALES.

Artículo 152º: PERSONAL DEL "EPROTEN" CON CARGOS EXCLUIDOS DEL C.C.T.

Los trabajadores pertenecientes a la planta permanente del "EPROTEN" que ocupen alguno de los cargos excluidos de este Convenio Colectivo de Trabajo, 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 Convenio Colectivo de Trabajo, 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 de la Promoción Horizontal, una vez que el trabajador finalice su gestión en los Cargos excluidos de este Convenio Colectivo de Trabajo y retome su cargo base en el "EPROTEN", se le acumularán los años y porcentajes como efectivamente trabajados, correspondientes a los años afectados a esa gestión.

Artículo 153º: DERECHOS GREMIALES.

En el marco de la Ley Nacional Nº 23551 (Régimen de Asociaciones Sindicales), sus modificaciones y normas concordantes, el "EPROTEN" reconoce los siguientes derechos gremiales:

1) Cuota sindical

El "EPROTEN" descontará mensualmente la cuota sindical correspondiente a los trabajadores afiliados que le indiquen las autoridades de "Los Sindicatos" y depositará los importes totales recaudados para cada uno de ellos en la cuenta de los mismos.

2) Publicidad gremial

El "EPROTEN" 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 "Los Sindicatos".

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 del "EPROTEN", se acuerda que no se utilizarán otros espacios para publicidad gremial dentro y en el perímetro exterior de la misma.

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

3) Licencia Gremial

El trabajador que fuera electo o designado para desempeñar un cargo de conducción en una entidad gremial reconocida por la Autoridad de Trabajo, tendrá derecho a gozar de la licencia establecida en el Título II, en los términos y con los alcances allí previstos.

Artículo 154º: RECONOCIMIENTO DE DELEGADOS GREMIALES. PERMISOS GREMIALES.

El número mínimo de trabajadores que representaren en carácter de delegados gremiales, se regirá de acuerdo a lo establecido en la Ley 23551.

El "EPROTEN" otorgará a cada uno de ellos un crédito mensual en horas, no acumulativo en meses subsiguientes para el ejercicio de sus funciones gremiales dentro y fuera del establecimiento. La cantidad de horas de este crédito será el vigente en el ámbito de la Administración Pública Provincial.

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

Artículo 155º: ESPACIO FÍSICO.

El "EPROTEN" facilitará un espacio físico que será utilizado para asambleas con el personal.

Asimismo, dispondrá para el uso del sindicato que posea la mayor representatividad en la misma, una oficina funcional adecuada y segura, con espacios y medios adecuados (conectividad telefónica e internet). El espacio se ubicará en las localidades de Loncopué y/o Copahue, según la necesidad requerida por la Organización Gremial.

Artículo 156º: DERECHO DE USO DE CONVENIO.

El "EPROTEN" retendrá en concepto de derecho de uso de convenio, el dos coma dos por ciento (2,2%) de la remuneración total bruta de cada uno de los trabajadores comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo. La suma total resultante se repartirá entre "Los Sindicatos" signatarios del presente convenio, 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.

La mora en el pago se producirá automáticamente, utilizándose para el cobro judicial las mismas normas y procedimientos que rigen para el cobro de los aportes y contribuciones de la Ley Nacional Nº 23660.

Quedarán exceptuados de esta retención, en concepto de uso de convenio, aquellos trabajadores afiliados a alguno de los sindicatos signatarios del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

CAPÍTULO 2

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo 157º:

Se establece que el total de los conceptos remunerativos que perciben los trabajadores 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 82º párrafo 4º y artículo 86º, inciso e), de la Ley de Impuestos 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 158º: INTEGRACIÓN DE LA COMISIÓN CONCILIADORA (ART. 16º LEY N° 1974 T.O.).

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 16º de la Ley Provincial N° 1974 – Texto Ordenado 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 Colectivo de Trabajo y hasta tanto se decidan sus reemplazos. En estos casos, deberá comunicarse fehacientemente a la Subsecretaría de Trabajo mediante nota suscripta por el "EPROTEN" o el "Secretario General del Sindicato" según corresponda.

CAPITULO 3 DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

Artículo 159º: APERTURA DE NUEVOS COMPLEJOS TERMALES.

En caso de que el "EPROTEN" disponga la apertura de nuevos complejos termales y/o prestaciones de carácter permanente, se deberán aplicar las jornadas laborales, categorías escalafonarias y bonificaciones por analogía a las establecidas en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, hasta tanto se modifique la presente convención.

A tal efecto, se debe dictar la norma legal correspondiente.

Artículo 160º: ENTRADA EN VIGENCIA.

El presente Convenio Colectivo de Trabajo entrará en vigencia a partir del 1º de marzo de 2025.

CAPITULO 4

DISPOSICIONES FORMALES

Artículo 161º: PREVALENCIA DE NORMAS CONVENCIONALES.

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

Artículo 162º: CONSTITUCIÓN DE DOMICILIO.

El "EPROTEN" constituye domicilio en calle Belgrano S/Nº de la localidad de Loncopué, Provincia de Neuquén. La Asociación de Trabajadores del Estado (A.T.E.) en calle Irigoyen Nº 554 y la Unión del Personal Civil de la Nación (U.P.C.N.) en calle Salta Nº 326, ambos de la ciudad de Neuquén Capital.

Artículo 163º: COMPETENCIAS JUDICIALES.

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

Artículo 164º: CANTIDAD EJEMPLARES.

Se firman cuatro (4) ejemplares del mismo tenor y a un solo efecto: uno (1) para los representantes del "EPROTEN"; uno (1) para la Subsecretaría de Trabajo; uno (1) para la Asociación de Trabajadores del Estado (A.T.E.) y uno (1) para la Unión de Personal Civil de la Nación (U.P.C.N.).

VALERO Marcia J.
EproTeN

SALAS Anibal

CURIGUAL Natalia

MARDONES Natalia
EProTeN

RODRIGUEZ Paola

SALVO C. Analía
EproTeN

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.