

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO TERMAS



Dirección Superior de Relaciones Laborales

(0299) 4493943 | www.economianqn.gob.ar

Avenida del Trabajador 650 - (C.P. 8300) | Neuquén capital



LEY 3096

La **L**egislatura de la Provincia del Neuquén Sanciona con **F**uerza de Ley:

Artículo 1.º Se aprueba el Título III del Convenio Colectivo de Trabajo para el personal dependiente del Ente Provincial de Termas del Neuquén (E.Pro.Te.N.) —homologado por la Subsecretaría de Trabajo mediante Resolución 20/17, de fecha 15 de noviembre de 2017— que, como Anexo Único, integra la presente Ley.

Artículo 2.º Se incorpora, al final del inciso D-1 del artículo 1.º de la Ley 2265, lo siguiente:

“Artículo 1.º (...)D-1. (...) y al personal dependiente del Ente Provincial de Termas del Neuquén (E.Pro.Te.N.), para el cual es de aplicación lo establecido en el inciso D-17”.

Artículo 3.º Se incorpora el inciso D-17 al artículo 1.º de la Ley 2265, el que queda redactado de la siguiente manera:

“Artículo 1.º (...)D-17. Las remuneraciones, bonificaciones, adicionales y condiciones laborales del personal dependiente del Ente Provincial de Termas del Neuquén (E.Pro.Te.N.) son las establecidas en el Convenio Colectivo de Trabajo específico, sin perjuicio de la aplicación supletoria de la presente Ley, en los casos especialmente previstos en el Convenio.

No son de aplicación para este personal los artículos 2.º, 3.º, 5.º, 6.º, 23, 24, 26, 27, 37, 41 y 44 de la presente Ley”.

Artículo 4.º Se deroga el artículo 10.º de la Ley 2265.

Artículo 5.º Comuníquese al Poder Ejecutivo.

DADA en la Sala de Sesiones de la Honorable Legislatura Provincial del Neuquén, a los siete días de diciembre de dos mil diecisiete.-----

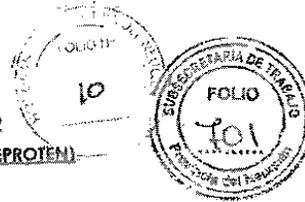
Julietta Corroza
Secretaria
H. Legislatura del Neuquén

Cr. Rolando Figueroa
Presidente
H. Legislatura del Neuquén

Dirección Superior de Relaciones Laborales

(0299) 4493943 | www.economianqn.gob.ar
Avenida del Trabajador 650 - (C.P. 8300) | Neuquén capital

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO
ENTE PROVINCIAL DE TERMAS DE NEUQUÉN (EPROTEN)**



CERTIFICADO que es copia fiel que surge de la no. CONSTE. en la Subsecretaría de Recursos Humanos de la Provincia del Neuquén.



TÍTULO I

PRINCIPIOS GENERALES DEL CONVENIO.

CAPÍTULO I

Artículo 1º: AMBITO DE APLICACIÓN.

El presente Convenio Colectivo de Trabajo será de aplicación a los trabajadores bajo relación de empleo público, que presten servicios en forma afectiva 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 hayan emanado de autoridad competente.

Artículo 2º: PARTES INTERVINIENTES.

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

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

Artículo 3º: TERRITORIALIDAD.

Es de aplicación a todas las actividades del EPROTEN que se desarrollen dentro y fuera de la Provincia del Neuquén.

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

Handwritten signatures and notes:
Rosa Patricia
Miguel
Manoel de Emprego
U.P.C.N.

Handwritten signatures and notes:
WALTER MONTECINO
SECRETARÍA DE NEGOCIACIÓN
CO-ORDINADOR
U.P.C.N. - Econ. Neg.
ATE
POSTADA
Luis B. A.C.

financiera, son también de exclusiva competencia y responsabilidad dentro del ámbito del EPROTEN.



Artículo 5º: PRINCIPIOS GENERALES DEL CONVENIO.

Las partes del presente Convenio Colectivo de Trabajo por el que se regirán las relaciones laborales del personal 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 los siguientes:

CERTIFICADO que es copia fiel para fines legales con el Sr. C. M. STELLA. DE INFORMATICA Y SISTEMAS DE TRABAJO

- a) Garantizar la seguridad jurídica en las relaciones laborales, con la finalidad de fortalecer la calidad institucional del EPROTEN.
- b) 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.
- c) Promover el mantenimiento de relaciones laborales, basados en el respeto mutuo, sin discriminación, en un ambiente libre de violencia laboral.
- d) 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.

En el marco del dialogo, 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 legitima representación de los trabajadores ha realizado y realizará en el futuro.

En tal sentido se reconocen 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 6º: ENCUADRE LEGAL.

El presente Convenio Colectivo de Trabajo se enmarca en las prescripciones de la Ley Provincial Nº 1974 (T.O.), y sus reglamentaciones.

Handwritten signatures and stamps of various parties, including 'ROSA PRIMO', 'Nicolé', 'WALTER MONTECINO', 'ATE', 'PUESTADA', and 'AGROPECUARIO'.



Artículo 7º: ARTICULACION CONVENCIONAL.

Dado el carácter específico de aplicación en el ámbito del EPROTEN, para los casos previstos en el presente Convenio Colectivo, será de aplicación el E.P.C.A.P.P. o la norma equivalente que la modifique, sin perjuicio de la aplicación supletoria de otras Leyes y Reglamentaciones vigentes, en tanto y en cuanto no se contradigan o sean modificados por este Convenio. Debe interpretarse que en ningún caso se reducen o quitan derechos adquiridos por los trabajadores.

CERTIFICADO que es copia fiel que acompaña al Sr. CRISTIAN DE LA ROSA - TRABAJADOR EN EL EPROTEN

Artículo 8º: VIGENCIA.

El presente Convenio tiene una vigencia de veinticuatro (24) meses contados a partir de fecha publicación en el Boletín Oficial de la Provincia del Neuquén.



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 sin haberse alcanzado acuerdos sobre su continuidad o renovación, subsistirán íntegramente sus cláusulas hasta que entre en vigencia un nuevo Convenio.

Artículo 9º: PERSONAL COMPRENDIDO.

Quedaran comprendidos en el presente Convenio 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.

CAPÍTULO II

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

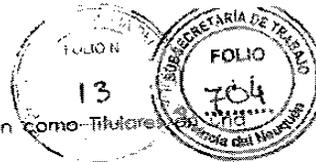
CREACIÓN DE LA COMISIÓN.

A partir de la vigencia del presente Convenio, se constituirá una Comisión de Interpretación y Autocomposición Paritaria (CIAP) integrada por dos Partes, "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

Handwritten signatures and notes on the left side of the page, including 'Rosa' and 'Montecino'.

Handwritten signatures and notes on the right side of the page.

Handwritten signatures and notes at the bottom of the page, including 'WALTER MONTECINO SECRETARIO DE INTERMEDIACIÓN COLECTIVA U.P.C.N. Secc. Neg.' and 'ATA'.



(6) suplentes. Estableciendo que los miembros que actúen como Titulares de la Comisión serán Suplentes en la otra, y viceversa. 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.

CERTIFICADO que es copia fiel que lleva adherido. CONSTE.



Artículo 13º: COMISION DE RELACIONES LABORALES. INTEGRACIÓN.

Se constituirá una Comisión de Relaciones Laborales (C.R.L.), integrado por dos Partes: "el EPROTEN" y "Los Sindicatos". Estará conformado por seis (06) miembros Titulares, tres (3) por el " EPROTEN" y tres (3) por "Los Sindicatos", designados conforme a lo establecido por la Ley 1.974. 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 del comité recurrir a asesores en la materia de que se trate.

COMPETENCIA:

- 1) Controlar el cumplimiento de las condiciones y régimen de los concursos y los procesos establecidos para el Régimen de Ascensos y Promociones Escalonarias, supervisando que todos los procedimientos sean administrados en forma eficaz y transparente.
- 2) Verificar el cumplimiento de las condiciones en las evaluaciones de desempeño.
- 3) Colaborar en la formación y capacitación del personal convenionado.
- 4) 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 Poder Ejecutivo" y tres (3) por "Los Sindicatos", designados en la proporción a lo establecido por la Ley 1.974. 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.

[Handwritten signatures and notes on the left side of the page]

[Handwritten signature on the right side of the page]

[Handwritten signature on the right side of the page]

[Handwritten signature on the right side of the page]

[Handwritten signatures and notes at the bottom left]

WALTER MONTECINO
SECRETARIO DE NEGOCIACIÓN
COLECTIVA
S.U.C.N. Sec. Neg.

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures and notes at the bottom right]



proporción establecida por la Ley 1.974 -Texto Ordenado-; en todos los casos nombrarán los correspondientes Suplentes.

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

Esta Comisión dictará sus propias normas de organización y funcionamiento interno.

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

CERTIFICADO que es copia fiel que tiene esta ML. CONSISTE. DA NAVARRINI ESTEFANIA Subsecretaría de Recursos Humanos SUBSECRETARÍA DE TRABAJO

Artículo 11º: COMPETENCIA.

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



1) Interpretar con alcance general este Convenio Colectivo de Trabajo, a pedido de cualquiera de las Partes.

2) Participar en el Encuadramiento Inicial del Personal y en el Régimen de Ascensos y Promociones Escalonarias.

3) Analizar e interpretar las impugnaciones y/u observaciones presentadas por los trabajadores, en relación al punto anterior.

4) Dar seguimiento a la aplicación del presente Convenio Colectivo 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 algunas de sus Cláusulas será ante la Subsecretaría de Trabajo, a efectos de poner en marcha los procedimientos que correspondan según la Ley 1.974.

5) Intervenir en los siguientes casos:

- o En diferendos de naturaleza colectiva, a pedido de cualquiera de las Partes.
- o En controversias individuales (o sectoriales) originadas en la aplicación de este Convenio 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 S.S. de la Ley 1.974.

Handwritten signatures and notes on the left side of the page, including 'Rosario Perucca' and 'Miguelina'.

Handwritten signature on the right side of the page.

Handwritten signature on the right side of the page.

Artículo 12º: COMISIONES MIXTAS PERMANENTES. CONSTITUCIÓN.

A partir de la vigencia del presente Convenio, se constituirán dos Comisiones que estarán conformadas por doce (12) miembros, de los cuales serán: seis (6) titulares y seis

Handwritten signatures and notes at the bottom left, including 'Walter Montecino'.

WALTER MONTECINO SECRETARIO DE NEGOCIACION COLECTIVA U.P.C.N. Sec. Neg.

Handwritten signatures and notes at the bottom center, including 'ATE' and 'PUESADA'.

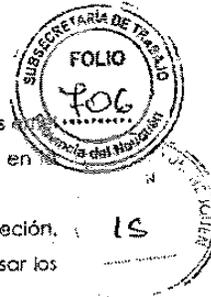
Handwritten signatures and notes at the bottom right, including 'ATE' and 'PUESADA'.



Dirección Superior de Relaciones Laborales

(0299) 4493943 | www.economianqn.gob.ar

Avenida del Trabajador 650 - (C.P. 8300) | Neuquén capital



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

CERTIFICADO que es copia fiel que tiene este acta. CONSTA. UN AVANCE DE LA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN DE HECHOS

COMPETENCIA:

- 1) Prestar conformidad a la Planificación Anual (programas y acciones) de Salud, Seguridad, Higiene y Medio Ambiente.
- 2) Realizar el seguimiento y control del adecuado cumplimiento de la normativa vigente del Plan Anual.

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.

- 4) Elevar los correspondientes informes a los responsables de la organización.
- 5) 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.
- 6) Orientar, informar y asesorar al trabajador que haya padecido discriminación o violencia laboral procurando su solución.
- 7) Promover acciones para la efectiva integración de los agentes con capacidades diferentes.
- 8) Intervenir en caso de conflictos generados por el cambio de disposición física de las oficinas, reubicaciones y redistribución del personal.
- 9) Controlar la calidad y aptitud de la indumentaria de trabajo en la instancia de aprobación de la compra y al momento de la recepción.
- 10) El EPROTEN garantizará el funcionamiento de las comisiones.



Handwritten signature and initials on the left side of the page.

Handwritten signature and initials on the left side of the page.

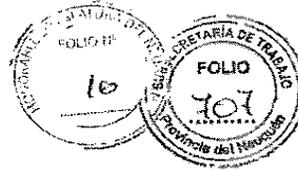
Handwritten signature and initials at the bottom left.

WALTER MONTECINO SECRETARIO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA U.P.C.N. Sect. Negs.

Handwritten signature and initials in the center.

Handwritten signatures and initials on the right side, including 'ATE' and 'PUESSADA'.

Dirección Superior de Relaciones Laborales



TÍTULO II

CAPÍTULO I: DEL INGRESO.

Artículo 15º: CONDICIONES GENERALES EN LAS RELACIONES LABORALES.

Son de aplicación supletoria las normas del EPCAPP y legislación complementaria, con las adecuaciones y disposiciones establecidas en este Convenio.

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.
- 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 35 años de edad las mujeres y con hasta 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.

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.

Las personas jubiladas, retiradas o que se encuentren comprendidos en período de veda por retiros voluntarios o cesaciones por las causas comprendidas en el Artículo 111º, Inciso i) del EPCAPP, 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.

Aquellos personas cuyo accionar han quedado previsto en el Artículo 36º de la Constitución Nacional.

CERTIFICADO que es copia fiel que obra en el expediente de la Subsecretaría de Recursos Humanos de la Provincia del Neuquén.

SECRETARÍA DE TRABAJO

[Handwritten signatures and initials]

WALTER MONTECINO
SECRETARÍA DE NEGOCIACIÓN
COLECTIVA
U.P.C.A. Secc. N.º 4

ATE
ESTANISLAO
ATE
Barbara Matheo
ATE



Las designaciones efectuadas en violación a lo dispuesto, deberán ser declaradas nulas, cualquiera sea el tiempo transcurrido.



Artículo 17º: RÉGIMEN DE CONCURSOS DE INGRESOS.

Dentro de los ciento ochenta (180 días) de la entrada en vigencia del presente Convenio, "El EPROTEN" 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 selección 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.
- Propiciar un marco objetivo para el trazado de la carrera laboral, contemplando el adecuado equilibrio entre las reales necesidades del EPROTEN y las aspiraciones.

CERTIFICADO que es copia fiel que tiene en los términos de la Ley N° 10.000 del 11/05/00 del Poder Ejecutivo de la Provincia del Neuquén.



[Handwritten signature]

Artículo 18º: CARACTERIZACION DE LA ESTABILIDAD.

El trabajador comprendido en el presente Convenio, que haya superado el período 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 estabilidad 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.

[Handwritten signatures and notes]

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 aprobación del concurso de ingreso.
- b) La prestación de servicios por un período de prueba de doce (12) meses improrrogables de prestación efectiva y continua.
- c) La acreditación de la idoneidad requerida para ocupar el puesto a través de las evaluaciones periódicas satisfactorias.

[Handwritten signatures and notes]
WALTER MURTECINO SECRETARIO DE NEGOCIACION COLECTIVA U.R.C.A. B. N.º 1
ATE
ATE
ATE

El trabajador que haya aprobado el concurso de ingreso, será designado con carácter transitorio por el periodo de prueba establecido en el Inciso b).
Cumplido lo establecido en los Incisos b) y c), 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 b), las evaluaciones de desempeño establecidas en el Inciso c) resultaran desfavorables, el trabajador será dado de baja mediante acto administrativo fundado, sin derecho a indemnización alguna.

En caso de que el Poder Ejecutivo no efectuó las evaluaciones de desempeño, se considerarán las mismas aprobadas.

ERILIVO quemó copia fiel que tiene en el MINISTERIO DE ECONOMIA, PRODUCCION E INDUSTRIA



Artículo 20º: DE LOS TRABAJADORES.

Los trabajadores comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo podrá 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.

Handwritten signature

Artículo 21º: PERSONAL EVENTUAL.

Definase como personal eventual a los trabajadores que presten servicios en el EPROTEN para la ejecución de tareas específicas por tiempo determinado, que no pueda ser realizado por el personal convenionado.

El ingreso de este personal estará sujeto a:

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

El personal eventual no estará alcanzado por lo establecido en el presente Convenio.

A los efectos de establecer las 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.

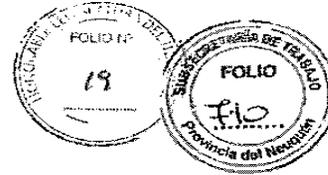
La rescisión o revocación de la designación del personal eventual no dara derecho a indemnización alguna.

A efectos de realizar un adecuado seguimiento de los requisitos y condiciones mencionados precedentemente, se notificara previamente a la CIAP.

Handwritten notes and signatures on the left side of the page.

Handwritten notes and signatures on the right side of the page.

Multiple handwritten signatures and stamps at the bottom of the page, including 'WALTER H. SANCHEZ SECRETARIO DE NEGOCIACION' and 'Barbara Molinari'.



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.

CERTIFICAR que es copia fiel que otro no está en CONSTE. LA JUBILACIÓN, para el caso de jubilación, en el momento de otorgarse el beneficio de RETIRO.



Artículo 23º: REINGRESO.

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

Artículo 24º: DERECHOS.

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

1. Retribución por sus servicios, con más los adicionales, suplementos y bonificaciones existentes como las que correspondan en el futuro.
2. Estabilidad en los términos de este convenio.
3. Igualdad de oportunidades en la carrera administrativa.
4. Capacitación permanente.
5. Libre agremiación y negociación colectiva.
6. Permisos y licencias.
7. Asistencia social para sí y su núcleo familiar.
8. Compensaciones e indemnizaciones.
9. Interposición de recursos.
10. Renuncia
11. Jubilación
12. Condiciones y medio ambiente de trabajo digno, libre de violencia.

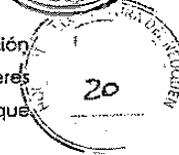
[Handwritten signatures and notes on the left side of the page]

WALTER MONTECINO
SECRETARIO DE ASOCIACIÓN
EPOTEN
U.P.C.N. para Neg.

10
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures and notes on the right side of the page]



13. Derecho a la información de conformidad con lo establecido por la Recomendación N° 163 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

14. Derecho a la no discriminación con pretexto de raza, etnia, genero, sexo, orientación o preferencia sexual, ideología, actividad gremial, opinión, religión, edad, caracteres físicos, condición social o económica o cualquier circunstancia que implique menoscabo, segregación y/o exclusión.

15. Participación, por medio de las organizaciones sindicales, en el sistema de carrera establecido en el presente CCT.

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

17. 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 tanto en su aspecto positivo como negativo.

CERTIFICADO que es copia fiel que corre sobre el CONSTE- PARA MANEJAR... ACCESORIO DE TRABAJO



Handwritten signature

Artículo 25º: 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:

1. Prestar el servicio personalmente en las condiciones y modalidades que se determinen en el presente Convenio 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.
2. Observar las normas convencionales, legales y reglamentarias y conducirse con colaboración, respeto y cortesía en sus relaciones con el público y con el resto de los trabajadores.
3. Responder por la eficacia y el rendimiento de la gestión de los trabajadores del área a su cargo.
4. Respetar y hacer cumplir, dentro del marco de competencia de su función, el sistema jurídico vigente.
5. 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.

Handwritten notes and signatures on the left side of the list.

Handwritten signature: Walter Montecino

Handwritten notes and signatures at the bottom left.

WALTER MONTECINO SECRETARIO DE ASOCIACIÓN COMUNITARIA U.P.C.N. Sect. Neg.

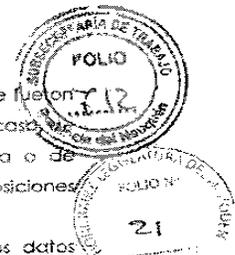
Handwritten signature and stamp: U.P.C.N.

Handwritten signatures and stamps: ATE, FASIAN, U.P.C.N.



6. Observar el deber de fidelidad que se derive de la índole de las tareas que le fueren asignadas y guardar la discreción correspondiente o la reserva absoluta en su caso, en 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.
7. 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.
8. 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.
9. Concurrir a la citación por la instrucción de un sumario, cuando se lo requiera en calidad de testigo.
10. Someterse a examen psicofísico en la forma que determine la reglamentación.
11. 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.
12. Excusarse de intervenir en toda actuación que pueda originar interpretaciones de parcialidad.
13. 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.
14. 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.
15. Seguir la vía jerárquica correspondiente en las peticiones y tramitaciones realizadas, salvo que no obtenga respuesta certera y rápida del superior.
16. Encuadrarse en las disposiciones legales y reglamentarias sobre incompatibilidad y acumulación de cargos, debiendo a este efectos 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.
17. Iniciar los trámites previsionales para acceder a la jubilación ordinaria, un (1) año antes de cumplir los requisitos exigidos por Ley.

CERTIFICADO que es copia fiel
de los datos que se agregan
en el presente documento
por el suscrito funcionario
en el momento de su ingreso



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

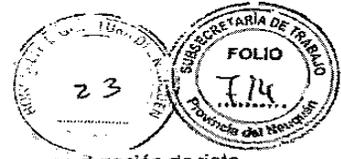
WALTER MONTECINO
SECRETARIO DE NEGOCIACION
COLECTIVA
U.N.C.N. Neuquén, Arg.

[Handwritten signature]
J.R.C.N.

[Handwritten signature]
ATE

[Handwritten signature]
ATE

[Handwritten signature]
ATE



CAPÍTULO II: JORNADA LABORAL. FRANCO. FERIADOS.

Artículo 27º: 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) semanales), salvo excepciones previstas en este Convenio; y para los Puestos 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 Puestos de Conducción quedarán sujetos a lo que expresamente se establezca en el Capítulo específico de este Convenio.

CERTIFICADO que es copia fiel que tuvo para mí DONSTE- DE TRABAJOS LABORALES DE LA SUBSECRETARIA DE RECURSOS HUMANOS DE LA PROVINCIA DEL NEUQUEN



Artículo 28º: 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 de ENTE 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.

Handwritten signature and initials

Artículo 29º: DIAGRAMA LABORAL TERMAS Y NIEVE.

Los trabajadores que presten funciones en la localidad de Copahue durante la temporada invernal, desarrollaran 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.

Artículo 30º: MODALIDADES DE PRESTACION.

1.- SEMANA CALENDARIA: se entiende por prestación semana calendaria, el servicio prestado de lunes a viernes,

2.- 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 del personal.

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.

Handwritten signatures and initials on the left side

Handwritten signature and initials on the right side

WALTER MONTECINO SECRETARIA DE ASOCIACION COLECTIVA EL P.C.N. Sede Neuquén

14

Handwritten signatures and initials at the bottom right

3.- **TURNO ROTATIVO:** Los trabajadores encuadrados en este régimen, prestarán servicios establecidos por diagrama, considerando turno rotativo mañana y tarde, con una frecuencia semanal.

4.- **HORARIO NOCTURNO:** será la jornada laboral desarrollada entre las 21 hs de un día y las 06 hs del día siguiente.



CERTIFICADO que es copia fiel que tiene sobre mí. Copiaste. EL MANEJANTE JORNADA LABORAL de la Subsecretaría de Recursos Humanos de Trabajo

Artículo 31º: CONTRALOR DE LA JORNADA.

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



Artículo 32º: RÉGIMEN DE SEMANA NO CALENDARIA.

La prestación en días corridos, que se brindan para garantizar una cobertura continua 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 del personal.

El ENTE 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 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.

El ENTE, a propuesta de la CIAP, de forma excepcional reglamentará la jornada laboral y metodología de implementación de la misma para las localidades de Copanue y Cavihue.

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

Artículo 33º: 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 determinados sectores y/o servicios.

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, siendo obligatorio que el trabajador informe con veinticuatro (24) horas de anticipación si existe inconveniente para relevar el turno, salvo situaciones debidamente justificadas.

[Handwritten signatures and notes]

WALTER MONTECINO
SECRETARIO ASOCIACIÓN
COLEGIA
U.P.C.N. Sect. Neg.

ATIS
FASIAN
ATIS
ATIS



CERTIFICAR que en copia fiel que tiene en la m. CHASTE. MARIBEL ARANDA



El personal deberá permanecer en su puesto de trabajo hasta que se presente personal de relevo o fuere autorizada expresamente a retirarse; ello sin perjuicio de 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 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.

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

Artículo 34º: RECARGO EXTRAORDINARIO.

La situación que se genera cuando el personal que realiza turnos rotativos deba excepcionalmente cubrir ausencias imprevistas en los servicios del ente.

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.

Artículo 35º: HORAS EXTRAORDINARIAS.

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

Únicamente se reconocerán horas por servicios extraordinarios al personal convenionado, sin cargo de conducción, que se registrarán por las siguientes disposiciones:

Sólo podrá disponerse la realización de horas extras o suplementarias cuando, por razones de imprescindible necesidad del servicio, se requiera, atendiendo a un criterio de estricta contención del gasto, no pudiendo excederse las sesenta (60) horas extras o suplementarias mensuales por trabajador.

Deberán estar fundamentadas por el jefe directo y autorizadas por el jefe del área o autoridad superior del organismo, consignando el período que abarcaran tales servicios y formalizadas a través del correspondiente decreto del Poder Ejecutivo.

[Handwritten signatures and notes on the left side of the page]

WALTER MONTECINO
SECRETARIO DE NEGOCIACION
COLECTIVA
U.P.C.M. (C.P. 8300)

[Handwritten signature]
16

[Handwritten signature]
ATE

[Handwritten signature]
Eduis. B.
A.C.C.

[Handwritten signature]
Sebastiz
ATE

[Handwritten signature]
FABIAN
ATE



Artículo 36º: FRANCO.

Los francos compensatorios deberán ser efectivamente gozados dentro de los quince (15) días corridos desde el momento de ser generados. Para generar un (1) día de franco compensatorio, el período trabajado deberá superar las tres (3) horas.

CERTIFICADO que es copia fiel que tiene esta mi CONSTE- con el presente juramento. Asociación de Trabajadores

Artículo 37º: FERIADOS.

Son de aplicación las Leyes Nacionales y Provinciales. A los trabajadores que, por razones operativas o de servicios de emergencias, trabajen en días feriados, se les otorgará un franco compensatorio.



CAPITULO III: LICENCIAS

Artículo 38º: CONSIDERACIONES GENERALES.

Son de aplicación general las normas del EPCAPP y legislación complementaria y toda aquella legislación reglamentaria, con las adecuaciones y disposiciones específicas establecidas en este convenio.

El personal comprendido tiene derecho a las siguientes Licencias con goce de haberes:

a) Ordinarias

- Descanso anual o vacaciones.

b) Extraordinarias

- Razones de salud: Enfermedad. Accidente de trabajo.
- Maternidad. Lactancia.
- Adopción.

c) Especiales

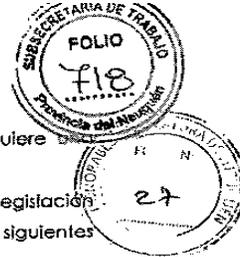
- Asuntos familiares.
- Exámenes secundarios, terciarios y universitarios.
- Asistencia a clases y cursos prácticos.
- Actividades culturales, científicas y deportivas.
- Por representación cultural científica o deportiva, con auspicio oficial.
- Cargo electivo, representación política o sindical.
-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

Handwritten signatures and notes on the left side of the document.

Handwritten signature on the right side of the document.

Handwritten signatures and notes on the right side of the document, including 'Luis B AIC' and 'Sebastián ATE'.

WALTER MONTECINO SECRETARIO DE REGULACIÓN COLECTIVA A.R.C.A. Neuquén



Artículo 39º: LICENCIAS ORDINARIAS, DESCANSO ANUAL O VACACIONES.

La licencia incluida en esta Cláusula es con goce de haberes y se requiere antigüedad de seis (6) meses en el EPROTEN para tener derecho a la misma. Son de aplicación específica los Artículos 52º a 60º del EPCAPP y legislación complementaria, con las adecuaciones y disposiciones establecidas en los siguientes incisos.

CERTIFICAR que es copia fiel que firma ante mí. **CASTIPE.**
De HUANBERTO MANSUETI, Subsecretario de Trabajo



- a) **Días de viaje:** se registrá de acuerdo a la siguiente distancia de referencia.
 - Más de 300 Km. A 500 km: un (1) día.
 - Más de 501 Km. A 1000 km: dos (2) días.
 - Más de 1001 Km.: tres (3) días.

Este beneficio complementario de la licencia anual, será en días corridos a continuación de la misma y se utilizara una (1) vez por año calendario y, a los efectos de su justificación, se deberá presentar constancia escrita extendida por autoridad competente de la ciudad visitada- certificando su permanencia en el destino declarado.

b) 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 noviembre de cada año. El trabajador podrá usufructuar la licencia en forma completa o fraccionada, siempre que la concesión de licencia no resienta el servicio.

c) Permutas de licencias.

Con la autorización de "el EPROTEN", se podrá permutar licencias siempre que éstas pertenezcan a la misma función y/o área de actividad.

d) 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 RRHH deberán coordinar sus solicitudes de modo que la licencia sea concedida a ambos en el mismo periodo.

Handwritten signatures and notes on the left side of the page.

WALTER MANSUETI
SECRETARIO DE TRABAJO
COLECTIVO
AL.B.C.N. 2019



Artículo 40º: LICENCIAS EXTRAORDINARIAS.

Todas las licencias extraordinarias son con goce de haberes y no se computan en la antigüedad en el organismo para tener derecho a las mismas.

Son de aplicación general las normas del EPCAPP (Artículo N° 85º a N° 108º) y legislación complementaria, con las adecuaciones específicas que se detalla a continuación para cada uno de los tipos de licencias.

CERTIFICADO que es a una fidel que quedo ante mi. CRISTE.
 Dpto. de Recursos Humanos
 SUBSECRETARÍA DE TRABAJO

Artículo 41º: LICENCIA POR SITUACIONES DE VIOLENCIA.

Se otorgará ésta licencia a toda persona que sea víctima de violencia familiar o de género, de acuerdo a las situaciones descriptas por las Leyes 2785 y 2786 de la Provincia del Neuquén.

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

Los certificados y/o constancias mencionadas precedentemente deben expresar la cantidad de días. La documentación deberá ser presentada en un plazo no mayor de 72 horas hábiles ante Recursos Humanos quien, evaluara y otorgara los días solicitados.

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

[Handwritten signatures and notes on the left side of the page]

Artículo 42º: RAZONES DE SALUD: ENFERMEDAD. ACCIDENTE DE TRABAJO.

a) Tratamiento de la salud, de corta duración.

Sin perjuicio a lo establecido en el Artículo 61 del EPCAPP, con la autorización del médico laboral del "EPROTEN", se podrá prorrogar esta Licencia, por única vez, por igual período como máximo y en las mismas condiciones previstas.

b) Tratamiento de la salud, de larga duración.

Superado el plazo inicial de dos años, en forma continua o discontinua, para una misma o distinta afección, se constituirá una junta médica en la cual se determinara la pertinencia de que el trabajador continúe su tratamiento o sea retirado bajo beneficio jubilatorio.

Si se optase por el primer caso, subsistiendo la causal que determinó la licencia, se concederá ampliación de la misma por el término de un año (1) durante el cual el trabajador percibirá íntegramente su remuneración.

[Handwritten signatures and notes on the left side of the page]

WALTER MONTEIRNO
SECRETARIO DE ASISTENCIA
COLECTIVA
E.P.C.A.P.P. Sec. N.º 19

[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page]



Durante el primer semestre de este periodo de gracia, la junta médica determinar, mediante dictamen y/o informe debidamente justificado, si el trabajador debe: 1- retornar a sus tareas con jornada normal; 2- retornar a sus tareas con jornada reducida, 3- readecuación de tareas, 4- jubilación por incapacidad.

CERTIFICA que es el/la trabajador/a que figura en el C.I.G. N° 420 de la Subsecretaría de Trabajo



c) Enfermedad profesional.

Es de aplicación lo determinado por la Ley Nacional 24.557 de Riesgos del Trabajo, sus modificaciones y normas complementarias.

d) Accidente de Trabajo.

Es de aplicación lo determinado por la Ley Nacional 24.557 de Riesgos del Trabajo, sus modificaciones y normas complementarias.

Artículo 43º: MATERNIDAD- LACTANCIA. GUARDA. ADOPCION.

Es de aplicación lo determinado por la Ley Provincial 2790, sus modificaciones y normas complementarias.

LICENCIAS ESPECIALES.

Artículo 44º: ASUNTOS FAMILIARES.

a) Matrimonio.

a.1) Corresponderán diez (10) días hábiles y será acordada para la fecha fijada por el peticionante. Esta Licencia es independiente de cualquier otra, pudiendo ser otorgada junto con la Licencia anual por vacaciones.

a.2) el trabajador podrá usufructuar de un (1) día de licencia por matrimonio de sus hijo/a, y este beneficio podrá ser gozado únicamente el día mismo del enlace.

b) Nacimiento.

Es de aplicación lo establecido en la Ley Provincial N° 2790 y legislación complementaria; o la que la modifique o reemplace en el futuro.

b.1) Nacimiento de hijo/a del trabajador varán: diez (10) días corridos posteriores al nacimiento del hijo/a a partir del otorgamiento de la resolución judicial de guarda con fines de adopción. En el caso de nacimiento de hijo/a con una patología severa que implique trastorno psico-emocional afectivo familiar, se otorgará treinta (30) días corridos, debiendo presentar certificado médico.

[Handwritten signatures and notes on the left side of the page]

[Handwritten signatures and notes on the right side of the page]

WALTER MONTECINO
SECRETARIO DE NEGOCIACIÓN
COLECTIVA
U.R.C.A. Base. Reg.



c) Fallecimiento.

1. Hijos: 30 días corridos.
2. Cónyuge o concubino: 15 días corridos.
3. Padre-hermano-abuelo: 10 días corridos
4. Suegros, yernos o nueras: 5 días corridos.

CERTIFICADO que es copia fiel que tiene este m. CONSTE.

En caso de que el trabajador deba desplazarse a más de trescientos kilómetros por esta circunstancia, se le otorgarán de modo excepcional los días de viaje que correspondan según la escala de viaje establecida en este Título, contra presentación del certificado de defunción.

d) Atención de familiar enfermo.



demás de lo expresado en el artículo 78 inciso f) del EPECAPP, que se refiere al grupo familiar constituido en el hogar, se hará extensiva a familiares de primer grado consanguíneo, no convivientes. En todos los casos, el trabajador comprobara con certificado la circunstancia, sin perjuicio del derecho del EPROTEN a controlar la evolución del caso.

Artículo 45º: EXÁMENES SECUNDARIOS, TERCARIOS Y UNIVERSITARIOS.

Desde el día de su ingreso, el personal incluido en este Convenio tiene derecho a usar esta Licencia con goce de haberes en los términos establecidos en el Artículo 81º del EPECAPP.

Cuando la Casa de Estudios se hallare distante, se otorgara en concepto de días de viaje, los días de acuerdo a la escala de distancia establecida.

Artículo 46º: ASISTENCIA A CLASES Y CURSOS PRÁCTICOS.

Los trabajadores tendrán derecho de asistir dentro del horario laboral cuando sea imprescindible su asistencia a clase, cursos prácticos y demás exigencias inherentes a su calidad de estudiantes y no fuera posible adaptar su horario a aquella necesidad. Deberán acreditar:

- a) Capacitación o perfeccionamiento acorde a sus tareas normales y habituales.
- b) Su condición de estudiante en cursos oficiales o incorporados.
- c) La necesidad de asistir al establecimiento educacional en horas laborales.

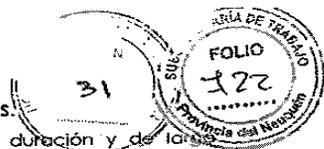
Este beneficio se acordara con la pertinente reposición horaria, excepto cuando la capacitación sea promovida por el EPROTEN.

Los permisos se acordaran con la autorización de quien dependa el trabajador, informado a la oficina de recursos humanos.

Handwritten signatures and notes on the left side of the page.

WALTER RAMÍREZ
SECRETARÍA DE NEGOCIACIÓN
COLLECTIVA
ELRCM/Secretaría

Handwritten signatures and initials on the right side, including 'ATE', 'FASIAN', 'Maldonado N', and 'ATE'.



Artículo 47º: ACTIVIDADES CULTURALES, CIENTÍFICAS Y DEPORTIVAS.

Están comprendidas las licencias por actividades de corta duración y de larga duración, siendo de aplicación específica el Artículo 84º del EPCAPP y Legislación complementaria con las adecuaciones y disposiciones establecidas en los siguientes incisos.

Para hacer uso de las mismas, el trabajador debe tener un mínimo de doce (12) meses de antigüedad en "el EPROTEN".

a) De corta duración.

Si el trabajador fuera comisionado para representar a la Provincia o a "El EPROTEN" en actividades de contenido cultural, científico, social o deportivo, "El EPROTEN" siempre cuando lo permitan las necesidades del servicio, podrá autorizar una licencia de hasta seis (6) días hábiles en el año, consecutivos o alternados. Cuando la representación se ejerciera fuera de la Provincia, se agregarán los días de viaje que correspondan. En el caso de competencias deportivas quedan incluidos los agentes que ejerzan funciones de Entrenadores, Directores Técnicos, Jueces, Árbitros y Jurados.

b) De larga duración:

Durante la vigencia del beneficio previsto en el Artículo 84º del EPCAPP, el trabajador no deberá percibir otro ingreso por esta representación. Esta licencia tendrá una vigencia hasta que finalice el periodo otorgado o se deje sin efecto la presentación acordada, lo que se produzca en primera instancia. El trabajador debe reintegrarse dentro de los cinco (5) días contados de finalizada la licencia por cualquiera de las causales señaladas.

Artículo 48º: ASUNTOS PARTICULARES.

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

Esta licencia excepcional no excederá de hasta dos (2) días por mes ni de doce (12) días por año calendario.

Artículo 49º: Donación de Sangre, Órganos y Tejidos.

Será de aplicación lo establecido por la Ley Nacional 22.990, y normas complementarias.

CERTIFICA que es copia fiel que tiene este mt. CONSTE. EL MANEJERO RESPONSABLE DEL REGISTRO DE TRABAJADORES



[Handwritten signatures and initials]

[Handwritten signatures and initials]

WALTER MONTECCHINO
SECRETARÍA DE NEGOCIACIÓN
COLECTIVA
(L.P.C.A. Dec. N.º 44)

22
[Handwritten signature]
L.P.C.A.

[Handwritten signatures and initials]
ATE
FABIANO
ATE

Artículo 50º: LICENCIA PARA DESEMPEÑAR CARGOS ELECTIVOS O DE REPRESENTACION POLITICA O GREMIAL EN EL ORDEN NACIONAL, PROVINCIAL O MUNICIPAL
CONSIDERACIONES GENERALES.



Son de aplicación general las normas del EPCAPP y legislación complementaria, con las adecuaciones y disposiciones específicas establecidas en este convenio.
El personal comprendido en este Convenio tiene derecho a las siguientes licencias:

a): Para ocupar Cargos electivos o de representación política.

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

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

b): Para ocupar Cargos electivos o de representación gremial.

El trabajador que fuera designado para desempeñar un cargo de conducción en una entidad gremial reconocida por autoridad competente, tendrá derecho a gozar de licencia desde que la entidad gremial comunique al EPROTEN de su elección y mientras dure su mandato, debiendo reintegrarse a su puesto administrativo al término 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 computara como efectivamente trabajado a todos los fines.

Artículo 51º: LICENCIAS ESPECIALES.

Todas las Licencias incluidas en este Capítulo son con goce de haberes, y no se requerirá antigüedad, salvo disposición en contrario.

CENTRO que es copia final que depende del COMITE. DE MANOS DE LA ASOCIACION DE TRABAJADORES DEL TRABAJO



[Handwritten signatures and notes]

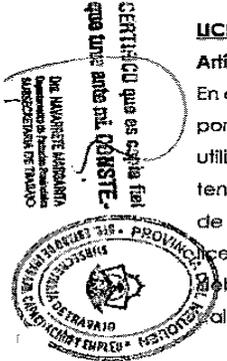
[Handwritten signatures and notes]

WALTER MONTECINO
SECRETARIO DE NEGOCIACION
COLECTIVA
U.P.C.N. Sec. N.º 2

[Handwritten signatures and notes]

[Handwritten signatures and notes]

Son de aplicación general las Disposiciones Comunes al Capítulo VI -Licencias- del EPCAPP (Artículos 85° a 108°) y el Articulado específico que se detalla a continuación para cada uno de los tipos de Licencias.



LICENCIA SIN GOCE DE HABERES.

Artículo 52: Licencia por asuntos particulares especiales:

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

Artículo 53: De la Licencia sin auspicio Oficial:

El Trabajador tendrá derecho a usar de licencia sin goce de haberes por el término de dos (2) años, cuando deba realizar estudios, investigaciones, trabajos científicos, técnicos o artísticos o participar en conferencias o congreso 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.

Artículo 54: De la Licencia con auspicio Oficial:

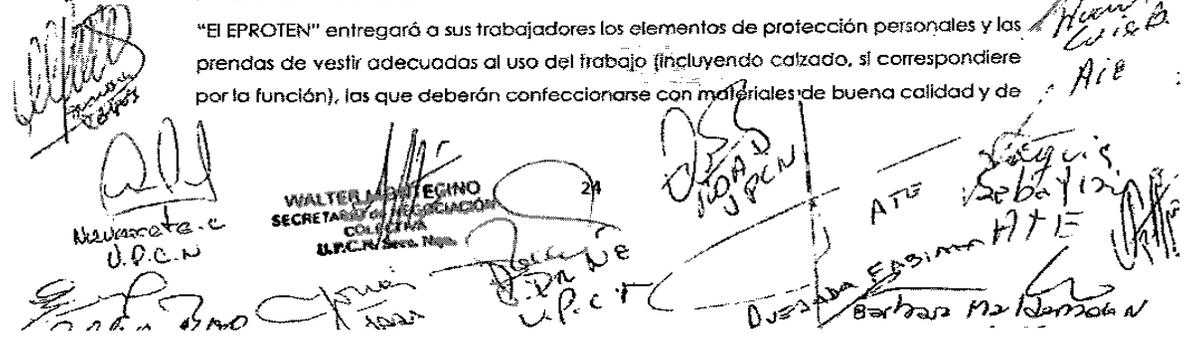
Las licencias a las que se refiere el artículo 54 podrán ser concedidas con goce de sueldo, pero por un término no mayor de un año, cuando existan probadas razones de interés político en el cometido a cumplir por el trabajador o este actúe representando al País. En todo los casos se tendrá en cuenta las comisiones, título y aptitudes del trabajador y se determinarán así mismo sus obligaciones a favor del Estado en el cumplimiento de su misión



CAPITULO IV

Artículo 55°: INDUMENTARIA DE TRABAJO.

"El EPROTEN" entregará a sus trabajadores los elementos de protección personales y las prendas de vestir adecuadas al uso del trabajo (incluyendo calzado, si correspondiere por la función), las que deberán confeccionarse con materiales de buena calidad y de





acuerdo con las condiciones climáticas de las distintas zonas, siendo el uso de las mismas de carácter personal y obligatorio.

La producción de indumentaria que se confeccione dentro del Taller de Costura del ENTE, se proveerá al personal que preste funciones en los distintos complejos.

La provisión de estos elementos se ajustará a los siguientes principios:
La cantidad, tipo, características y condiciones generales de la ropa de trabajo se ajustarán a un listado y periodicidad de entrega determinados en base a necesidades y calidad.

La entrega de ropa de trabajo se efectuará dos (2) veces al año.
Cada acto de entrega se efectuará en presencia del delegado gremial del sector involucrado.

La ropa de trabajo no será devuelta por los trabajadores.
La ropa provista por el ENTE solo podrá llevar como identificación exterior una sigla bordada, estampada, pin o cualquier otra forma de identificación en el frente con las iniciales y el logo del ENTE.

- El cuidado y lavado de la ropa de trabajo estará a cargo del personal que deba utilizarla.
- Cuando la entrega que se realiza no cubriera las necesidades reales del trabajador, éste podrá reclamar ante el Área de Recursos Humanos a fin de que se le brinde la solución necesaria. El Área de Recursos Humanos deberá notificar a la Comisión de Condiciones Laborales.
- Los trabajadores tendrán la obligación de usar durante su jornada laboral la ropa suministrada.
- En caso de que antes del vencimiento del plazo de uso, alguna ropa o elemento de protección se deteriorara, "el ENTE" evaluará la reposición por deterioro, debiendo el trabajador entregar el elemento dañado.

CAPITULO V

Artículo 56º: REGIMEN DISCIPLINARIO.

a) Graduación de la Sanción.

La sanción será graduada en función de la gravedad de la falta cometida, los antecedentes del trabajador y los perjuicios causados al ENTE. En todos los casos, al personal le asiste el derecho al debido proceso.

b) Sanciones

CERTIFICADO que es copia fiel que tiene esta mi. CONSTE.



[Handwritten signatures and notes]

[Handwritten signatures and notes]

[Handwritten signatures and notes]

WALTER MONTESINO
SECRETARIO DE PROCEDIMIENTOS
COLECTIVA
EJEC. N.º 1000
25
[Handwritten signatures and notes]

[Handwritten signatures and notes]
ATE
ATE
ATE
ATE



Los trabajadores que incurran en las faltas descriptas en el presente Convenio, serán pasibles de las siguientes sanciones, sin perjuicio de las responsabilidades civiles y penales que surjan de las leyes:

Vertical stamp: CERTIFICADO para ser copia fiel que figura en el CPUSITE. Subsecretaría de Recursos Humanos, Subsecretaría de Trabajo

- a) Apercibimiento fundado.
- b) Descuentos de días
- c) Suspensión: La suspensión se hará efectiva en días hábiles sin prestación de servicios ni percepción de haberes.
- d) Cesantía: La cesantía consiste en el cese de la relación laboral con el ENTE. Transcurrido diez años, quedara habilitado para ingresar nuevamente a la Administración Pública, con excepción del ENTE.

38



Exoneración: La exoneración inhabilita en forma permanente al trabajador para desempeñar tareas bajo cualquier forma dentro de la Administración Pública.

Artículo 57º: Causales.

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

a) Causales de Apercibimiento

- 1. Falta de puntualidad hasta en dos (2) ocasiones en el mes. (se contemplarán 15 minutos de tolerancia).
- 2. Negligencia en el cumplimiento de sus funciones que afecten la labor propia y/o la de sus compañeros.

b) Causales de descuentos de días de sueldo o jornal

- 1. A partir de la tercera falta de puntualidad en el mes, el trabajador sufrirá un descuento de un día por cada vez
- 2. Inasistencia injustificada.

c) Causales de suspensión

- 1. Por reincidir en faltas de puntualidad en más de quince (15) ocasiones por año calendario se le aplicará cinco días de suspensión por cada vez.
- 2. A partir de la sexta inasistencia injustificada y discontinua dentro del año calendario, se aplicará una suspensión de cinco días por cada vez.
- 3. Negligencia grave en el desempeño de sus funciones.

Handwritten signatures and stamps: ROSA, WALTER MONTENEGRO SECRETARÍA DE NEGOCIACIÓN CONVICTIVA U.P.C.N. Ezeiza, FABIANE, ATE, Sebastian, ATE, Barbara Malen 206 N ATE, Luis B AIB, 26



4. Abandono de funciones, el que se configura cuando el trabajador dentro del horario establecido, se niega a prestar servicios.
5. Irrespetuosidad para con los superiores, otros trabajadores y el público.
6. Incumplimiento de los deberes o quebrantamiento de las prohibiciones establecidas en el presente Convenio, salvo que por su magnitud y gravedad sean posibles de cesantía.

36

CERTIFICADO que en copia fiel que está en el COBISTE.

DR. MANUEL VARGAS
Subsecretaría de Recursos Humanos
Provincia del Neuquén
CALLE TRONCAL DE TRABAJO

d) Causales de Cesantía.

1. Abandono del servicio sin causa justificada, el que se configura cuando se registren cinco (5) inasistencias continuas.



En este caso, el trabajador deberá ser intimado en forma fehaciente por el organismo a reintegrarse a sus tareas, agregando la constancia de dicha diligencia en el legajo. Esta intimación se hará efectiva en el último domicilio registrado en su legajo personal, consignándose en la misma que deberá reintegrarse a sus tareas habituales dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de su recepción, presentando la documentación que justifique sus inasistencias. En el caso de no presentarse el trabajador o de no resultar atendibles las razones de sus inasistencias, quedará configurado el abandono del servicio.

3. Simulación de enfermedad o accidente.
4. Falta grave respecto de los superiores o del público en la oficina o el servicio.
5. Incumplimiento intencional de órdenes legales.
6. Recibir dádivas, obsequios o recompensas con motivo de sus funciones, patrocinar trámites que se encuentren a su cargo y realizar o propiciar actos incompatibles con las normas administrativas y/o negociaciones incompatibles con la función.
7. Incumplimiento de los deberes o quebrantamiento de las prohibiciones establecidas en el presente Convenio, que por su magnitud y gravedad lo justifiquen.
8. Inconducha notoria que afecte el decoro o el prestigio de la función o condición de empleado público.
9. Condena firme por delitos comunes de carácter doloso.

WALTER MONTECINO
SECRETARÍA DE RELACIONES LABORALES
PROVINCIA DEL NEUQUÉN

e) Causales de Exoneración.

1. La condena firme por delitos contra la administración pública, ya sea nacional, provincial o municipal;
2. La comisión de faltas graves que la perjudiquen materialmente.
3. La condena firme de prisión de cumplimiento efectivo por delitos.
4. La pérdida de ciudadanía en los términos de las normas que la rigen y la violación de las prohibiciones previstas en este Convenio.

WALTER MONTECINO
SECRETARÍA DE RELACIONES LABORALES
PROVINCIA DEL NEUQUÉN

WALTER MONTECINO
SECRETARÍA DE RELACIONES LABORALES
PROVINCIA DEL NEUQUÉN

ATE
FRANCO SUBSTIA
ATE
Barbara Maldonado



Las causales enunciadas en este artículo y en el precedente no excluyen otras que importen la violación de los deberes del personal con gravedad extrema.

La sentencia condenatoria en sede judicial producirá como efecto de pleno derecho la conversión de la cesantía en exoneración en caso de estar concluido el sumario. Si éste se hallare en curso, clausura y agota el procedimiento sumarial, que en sede administrativa se siguiera al trabajador.

CERTIFICADO que es copia fiel que se conserva en esta sede. CONSTA. DE LA SUBSECRETARÍA DE TRABAJO

Artículo 58º: Prescripción y Caducidad de las Sanciones Disciplinarias.



Las sanciones disciplinarias previstas en el presente capítulo, prescriben o caducan a saber:

- Las establecidas en los apartados a) percibimiento .b) días de descuento y c) suspensión : al año de su notificación;
- Las determinadas en los apartados d) Cesantía : caducará a los diez años de su notificación y sólo podrá ser reincorporado el trabajador con anterioridad, cuando mediare fallo favorable del Superior Tribunal o que el Poder Ejecutivo, por gracia, conmutará la penalidad aplicada
- Las determinadas en los apartados e) Exoneración: la exoneración tiene carácter imprescriptible, salvo que el Superior Tribunal revocara la medida del Poder Ejecutivo

Artículo 59º: Tramitación.

Las sanciones deberán decidirse previo descargo del imputado, instrumentado vía sumario.

El trabajador tendrá derecho a:

- a) Que se le comunique previamente y en forma detallada la acusación que se le formuló, con todas las circunstancias de hecho y lugar atribuidas como también las normas aplicables al caso.
- b) Que se le conceda el tiempo y los elementos adecuados para su defensa antes de requerírsele declaración alguna y luego de ella.
- c) Abstenerse de declarar, sin que ello implique presunción en su contra.

Handwritten signatures and initials on the left side of the page.

Handwritten signature on the right side of the page.

Handwritten signatures and initials at the bottom left, including 'Navarro E. J.P.C.N.' and 'Sebo 700'.

WALTER MONTECINO SECRETARIO DE MEDIACIÓN CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE U.P.C.N. Neuquén

28

Handwritten signature and initials 'ATE'.

Handwritten signatures and initials 'Sebastian HTE' and 'Barbara Maldonado ATE'.

- d) Requerir asesoramiento profesional, ya sea mediante patrocinio y/o representación. En este último caso, el mandatario tendrá derecho a acceder al sumario y realizar aquellos actos donde la presencia del trabajador no sea imprescindible.
- e) Una decisión debidamente motivada, con expresión concreta y precisa de las razones de hecho y derecho que la motivan, no bastando la mera invocación genérica de "razones de servicio" o similares.



CONFIRMADO que es copia fiel que tiene en su poder el Sr. **OSCAR ESTEBAN** **SECRETARIO DE TRABAJO**

SECRETARÍA DE TRABAJO
SUBSECRETARÍA DE RECURSOS HUMANOS

Artículo 60º: Disposiciones Comunes y Generales al Régimen Disciplinario.

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

Si la sanción es de carácter preventiva, la suspensión será con goce de haberes.

Las sanciones disciplinarias puntualizadas en los apartados c) suspensiones, d) cesantía y e) exoneración, se dictarán previa instrucción de sumario y en los demás casos sólo mediará la medida dictada por la autoridad competente, con especificación de las causas originarias y la notificación pertinente.

Las actuaciones se llevarán a cabo teniendo en cuenta el derecho de defensa del trabajador.

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

En todo sumario administrativo sustanciado por razones disciplinarias, salvo en los que expresamente las normas vigentes determinen lo contrario, dictaminará una Junta de Disciplina u organismo creado a su efecto.

[Handwritten signatures and initials: Rosa Patricia, Walter, Agustín, Sebastián, Bibiana, etc.]

WALTER MORENO
SECRETARIO DE NEGOCIACIÓN
COLEGIO PROFESIONAL
U.P.C.N. Neuquén



CAPITULO VI

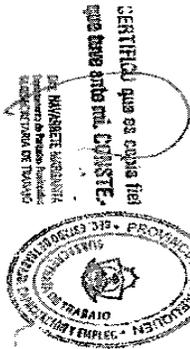
Artículo 61º: TALLER DE COSTURA.

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

El personal que presta funciones en dicho lugar serán aquellos/os que por problemas de salud (debidamente fundados) y/o avanzada edad, que le impida el desarrollo habitual de sus tareas en el complejo de Copóhue, serán reubicadas en el presente Taller.

En dicha situación el personal que ya se encuentra cumpliendo funciones en el mismo, deberá capacitar al ingresante.

Esta reubicación no implicará cambio de Agrupamiento ni Nivel.



CAPITULO VII

Artículo 62º: PERSONAL DE TEMPORADA.

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

Se define o conceptualiza como la relación entre las partes, EPROTEN y trabajadores, originada por la actividad termo mineral 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.

Handwritten signatures and notes: 'WALTER MONTECINO SECRETARÍA DE TRABAJO', 'Sebastián ATE', 'FABIAN', 'Pussado', 'Baitan Malabrado ATE', 'Luis B. ATE', 'D.P.C.N.', '30', 'ATE', 'ATE', 'ATE'.



Artículo 63º: INGRESO.

El personal de temporada se incorpora para cumplir tareas que su naturaleza estacionarios o de "temporada" e ingresa mediante régimen de concurso, contemple los principios de transparencia, publicidad, de igual de oportunidad y de trato, y de mérito para determinar la idoneidad para 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.

CERTIFICADO que es copia fiel que tiene ante mí. CONSTE. EL MANAGER LABORAL DEL MINISTERIO DE ECONOMÍA, PRODUCCIÓN E INDUSTRIA SUBSECRETARÍA DE RECURSOS HUMANOS



Artículo 64º: 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 empleador 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 empleador. 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.

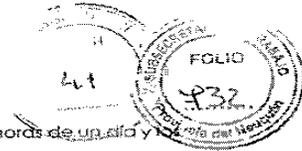
Artículo 65º: RÉGIMEN HORARIO.

El horario de trabajo, en todos los casos, será determinado por el ENTE 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 de este organismo público, se respetará el lapso de doce (12) horas de descanso entre jornadas y reducirá al mínimo las horas extras y recargas del servicio.

Handwritten signatures and initials are present throughout the document, including 'Walter Montecino' and 'Sebastián ATE'.

WALTER MONTECINO SECRETARIO DE NEGOCIACIÓN LABORAL U.R.C.A. Neuquén



Artículo 66º: HORARIO NOCTURNO.

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

Artículo 67º: 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 del personal.

El ENTE 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 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.

El ENTE, a propuesta de la CIAP, de forma excepcional reglamentará la jornada laboral y metodología de implementación de la misma para las localidades de Capahue y Caviahue.

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

Artículo 68º: TURNOS ROTATIVO.

Los trabajadores bajo el sistema de turnos, 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 personal 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 1 hora; sin perjuicio que

CERTIFICADO que en copia fiel que surge de esta acta. CONSTA.



[Handwritten signatures and initials]

[Handwritten signatures and initials]

WALTER MONTECINO
SECRETARÍA DE NEGOCIACIÓN
COLECTIVA
U.R.C.A. Neuquén

[Handwritten signatures and initials]
ATE
52631412-2
ATE

el trabajador /a 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.



CRISTINA D que es copia fiel que tiene en el C.A.S.T.E. LA SUBSECRETARIA DE TRABAJO SUBSECRETARIA DE RECURSOS HUMANOS

Artículo 69º: 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 ENTE. 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 treinta y seis (36) 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.



Artículo 70º: LICENCIAS.

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

a) Ordinarias

- Descanso anual o vacaciones.

b) Extraordinarias

- Razones de salud: Enfermedad, Accidente de trabajo.
- Maternidad.
- Adopción.

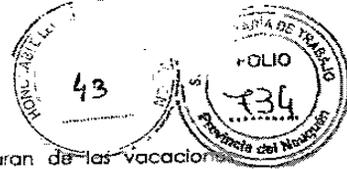
c) Especiales

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

Handwritten signatures and notes on the left side of the page, including 'Walter Montecino' and 'U.P.C.N.'.

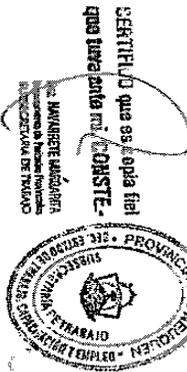
WALTER MONTECINO
SECRETARIO DE NEGOCIACION
COLECTIVA
U.P.C.N.

Handwritten signatures and notes on the right side of the page, including 'Rosadpr...', 'Fabim...', and 'ATE'.



Artículo 71º: a) LICENCIA ORDINARIA:

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



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

Las vacaciones serán otorgadas una vez finalizada la temporada.

Artículo 72º: b) LICENCIAS EXTRAORDINARIAS.

1.- Matrimonio: 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.

2.- Fallecimiento: se otorgaran días de licencia por fallecimiento de familiar cuando este se produzca dentro del periodo de temporada.

- 1) Hijos: 30 días corridos.
- 2. Cónyuge y concubino: 15 días corridos.
- 3. Padre- hermanos-abuelos: 10 días corridos.
- 4. Suegros, yernos a nueros: 5 días corridos.

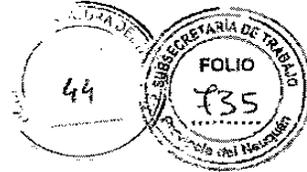
Cuando el trabajador deba desplazarse a otra localidad o fuera de la provincia por esta circunstancia (fallecimiento de familiar), se le otorgaran de modo excepcional días de viaje contra la presentación del certificado de defunción, sin que esto afecte a los días de viajes correspondientes a la licencia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

Handwritten signatures and initials scattered throughout the document, including 'Walter Montecino' and 'Barbara Maldonado'.

WALTER MONTECINO
SECRETARIO DE REPRESENTACION
COLECTIVA
U.P.C.N. 1994-1995

Handwritten signatures and initials, including 'ATE', 'FABIAN', and 'Barbara Maldonado'.

Dirección Superior de Relaciones Laborales

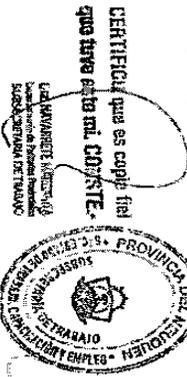


Artículo 73º: LICENCIA POR MATERNIDAD- ADOPCION- GUARDA.

Sera de aplicación lo establecido en la Ley Provincial Nº 2790, sus modificatorias y/o reglamentarias, o la norma que la reemplace.

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 empleador 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 organismo siempre y cuando sea usufructuado dentro del periodo de temporada, ya sea al inicio, durante o finalizada la misma.



Artículo 74º: 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 empleador 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 empleador 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 días corridos continuos o discontinuos por temporada.

En caso de tratamiento de larga duración, se contemplarán en el plazo de tres (3) temporadas dicha licencia, en los mismos términos que los establecidos en el artículo 43º de la presente normativa.

Handwritten signatures and initials are present throughout the document, including 'WALTER MONTECINO SECRETARIO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA U.P.C.N. Sec. Neg.', 'FABIAN', 'Sebastian', 'PUSAS', and 'Maldonado'.

Artículo 75º: ACCIDENTE LABORAL Y/O ENFERMEDAD PROFESIONAL.

Se aplicara lo establecido en la Ley Nacional Nº 24557, su modificatoria y/o reglamentaria.



CERTIFICA que es copia fiel que tiene ante mí. CONSTE.
 DEL ABOGADO LABORALISTA
 Subsecretaría de Recursos Humanos
 SUBSECRETARÍA DE TRABAJO

Artículo 76º: DONACION DE SANGRE, ORGANOS O TEJIDOS.

será aplicable lo establecido en la Ley Nacional Nº 24.193, su modificatoria y/o reglamentaria.



Artículo 77º: 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 78º: EXÁMENES SECUNDARIOS, TERCARIOS Y UNIVERSITARIOS.

Se concederá licencia con goce de haberes hasta 11 (once) 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 7 (siete) días cada vez.

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

[Handwritten signatures and notes on the left side of the page]

Artículo 79º: ASISTENCIA A CLASES Y CURSOS PRÁCTICOS.

Se adecuara el horario laboral según corresponda con el fin de que el trabajador de temporada pueda asistir a contra turno a clases.

Artículo 80º: LICENCIA PARA DESEMPEÑAR CARGOS ELECTIVOS O DE REPRESENTACION POLITICA O GREMIAL EN EL ORDEN NACIONAL, PROVINCIAL O MUNICIPAL.

[Handwritten signatures and notes at the bottom left]

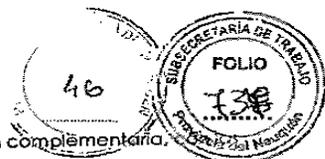
WALTER MONTECINO
 SECRETARIO DE NEGOCIACION
 COLECTIVA
 U.P.C.N. - C.P. 8300

36

ATE

PUESADA FASIAL

[Handwritten signatures and notes at the bottom right]



CONSIDERACIONES GENERALES

Son de aplicación general las normas del EPCAPP y legislación complementaria, adecuaciones y disposiciones específicas establecidas en este capítulo.

En cualquiera de los casos 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 capítulo: deberá cumplir con la notificación de manifestar en tiempo oportuno o voluntad de retomar las tareas y la imposibilidad de hacerlo por aquella circunstancia. Por su parte, el empleador 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 empleador no se encuentra obligado al pago de los salarios más allá del período que fija la propia índole de la relación.

CERTIFICADO que es copia fiel que lleva ante mí. CONSTE -
Dña. MARIBEL JARDÓN
Secretaría de Recursos Humanos
SUBSECRETARÍA DE TRABAJO



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 a usar de licencia sin goce de sueldo 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 agentes del Estado no retribuido por la entidad gremial o sindical, tendrá derecho a usar la licencia con goce integro de haberes, en la medida necesaria y mientras dure su mandato, pudiendo reintegrarse a su puesto administrativo, al término del mismo.

Artículo 81º: LICENCIA EXCEPCIONAL

Al personal de temporada se le otorgará con goce de haberes las licencias motivadas por razones de atendibles o de fuerza mayor, que se aplicaran dentro de las siguientes normas:

- a) personal de temporada: hasta 6 (seis) días por temporada, de hasta 2 (dos) por mes. La aplicación de dicha licencia será a solicitud del trabajador, con la correspondiente notificación al jefe superior inmediata.

Artículo 82º:

Se establece que todo lo que no ha sido expresamente establecido dentro de este Capítulo para los trabajadores de temporada, será de aplicación lo establecido en el

Handwritten signatures and notes on the left side of the page.

Handwritten notes: 'Elbo 300', 'P.C.N.'

Handwritten signatures and stamps, including 'WALTER MONTECINO SECRETARIO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA U.P.C.N. S.R.C. Neuq.' and 'ATE'.

Handwritten signatures and stamps, including 'ATE', 'FASIAN', 'Sebastián', 'ATE', and 'Pulsada'.

resto del presente Convenio Colectivo para los trabajadores permanentes.



**CAPITULO VIII
BONIFICACIONES. CONCEPTUALIZACIÓN.**

CERTIFICADO que es copia fiel que tiene ante mí. CONSTE. ATE MANRIQUEZ MANSANARA SECRETARÍA DE TRABAJO

Artículo 83º: BONIFICACIÓN TERMAL.

Será de aplicación en los términos de lo establecido en el Decreto N° 40/12. El porcentaje de la misma y la referencia serán definidas en el Título III del presente Convenio.



Artículo 84º: BONIFICACIÓN DESARRAIGO.

El personal que resida de manera permanente en la localidad de Copahue durante la temporada termal de verano o invierno, percibirá una bonificación de acuerdo a lo establecido en el Título III.

La presente deberá ser certificada por el ENTE.

Artículo 85º: BONIFICACION TERMAS Y NIEVE.

El personal que preste funciones en Copahue durante la Temporada Invernal "Termas y Nieve" percibirá una bonificación de acuerdo a lo establecido en el Título III.

La presente deberá ser certificada por el ENTE.

Artículo 86º: BONIFICACION CUERPO MEDICO 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 e invierno, establecida 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 debe considerar los siguientes requisitos:

- 1- ser profesional, con título habilitante.-
- 2- brindar una atención directa con el paciente
- 3- prestar funciones de carácter permanente en Caviahue y/o Copahue.

La presente bonificación será certificada por el ENTE.

BSAPLWCC

MANRIQUEZ MANSANARA
SECRETARÍA DE TRABAJO
U.P.C.N

WALTER MONTECINO
SECRETARÍA DE BONIFICACIÓN
COLECTIVA
U.P.C.N

RIVERA
U.P.C.N

38
POSADA PASADIZO

ATE
PASADIZO

WALTER MONTECINO
LUIS B
A.T.E.

Sebastián
ATE

Barbara Maldonado
ATE

48



Artículo 87º: BONIFICACION VOLCAN.

Es la prestación que realizan los trabajadores del agrupamiento Servicios Generales del Volcan, dos veces al año, por un tiempo determinado por la autoridad del ENTE, 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 ENTE. Solo percibirán esta bonificación por los días efectivamente trabajados y certificados.

Artículo 88º: BONIFICACION CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO.

Todo el personal convenionado percibirá esta bonificación a partir de la entrada en vigencia del presente Convenio.

certificada que es copia fiel que debe estar ml. CONSTE.



WALTER MONTECINO
SECRETARIO de RELACIONACION
COLECTIVA
U.P.C.N. Buenos Aires

ATE

Manuel
Luis B.
Aic
Roberto
ATE

PUESADA FAZIAN

RODRIGUEZ
U.P.C.N.

RODRIGUEZ
U.P.C.N.

Balboa Molinero
ATE

Navarrete
U.P.C.N.

JARA

Sanchez

ELIAS
U.P.C.N.

ROSA PRINWCCI

TITULO III:

48



CAPITULO I: ESCALAFON UNICO, FUNCIONAL Y MOVIL.

Artículo 89º Categorización del personal.

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

Definiciones básicas:

CERTIFICAR que el copia final para tener antes del CONSTE. DE LA MANO DE LA SECRETARÍA DE RECURSOS HUMANOS SUBSECRETARÍA DE TRABAJO



A) 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 sus trabajadores, así como la competencia, la capacidad y la aptitud.

Agrupamiento-Grupo Ocupacional: Definen el conjunto de trabajadores que desarrollan actividades en puestos de trabajo caracterizadas por una misma naturaleza o finalidad funcional principal. Presenta la clasificación e integración por tipo de actividad, funciones, autonomía en la toma de decisiones y formación requerida, que en cada nivel se especifica. Los grupos ocupacionales se identifican por letras y comprenden:

Handwritten signature and initials.

B1) SG- SERVICIOS GENERALES: Comprende todos los trabajadores que realizan tareas relacionados 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" y mantenimiento, portería, vigilancia, traslados 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 tareas de conducción de maquinarias, equipos y herramientas para las que se requiere capacitación o experiencia previa, también el almacenamiento, acopio, conservación de insumos y productos para la actividad.

Handwritten signature and initials.

B2) AD- ADMINISTRATIVO: Comprende a todos aquellos trabajadores con título secundario, que realicen recepción, registro y pases de expedientes y/o documentación, clasificación, manejo, y 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,

Handwritten notes: 'NUEVA B', 'A.F.', 'PRODUCCI'.

Handwritten signature and initials.

WALTER MONTECINO SECRETARIO DE ASOCIACION COLABORADORES U.P.C. del Sate. Neuq.

Handwritten notes: '40', 'ATE', 'FMS', 'ATE(M)'. Includes a signature.



gestión, ejecución y control propios de la clasificación de cada nivel, tendientes al logro de los objetivos del servicio.

B3) EH- ESPECIALIDADES HIDROTERMALES: Este agrupamiento comprende todas las funciones específicas de la actividad hidrotermal y que se desarrollan en los siguientes sectores:

- 1- inmersión,
- 2- hidromasaje,
- 3- masajes,
- 4- fango terapia,
- 5- algas terapia,
- 6- técnicas estéticas.

CERTIFICADO que es copia fiel que tiene ante mí. CONSTE. DEL MANIFIESTO SUBROGADO en el Ministerio de Trabajo y Seguridad del Trabajo



Los sectores mencionados precedentemente, requieren distintas capacitaciones durante la vida laboral del trabajador, las cuales serán determinantes al momento de la asignación del nivel de cada trabajador.

B4) TC – TECNICO: Comprende a 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 relacionadas con el análisis, control y ejecución de programas, procedimientos y obras de relevancia y complejidad.

B5) PF – PROFESIONAL: Comprende a los trabajadores con título universitario de grado de cuatro o más años 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.

C) ENCUADRAMIENTO - NIVELES: Presenta la clasificación (e integración) por función, según niveles de capacitación y/o conocimiento en la tarea o actividad. Se identifican por números (1, 2, 3, 4) y guardan una secuencia entre sí dentro de cada Agrupamiento, siendo el número 1 (uno) el de menor nivel o equivalente a

[Handwritten signatures and notes on the left side of the page]

[Handwritten signatures and notes at the bottom left]

WALTER MOLPECINO
SECRETARÍA DE NEGOCIACIÓN
COLECTIVA
U.P.C.V. Sec. Neg.

[Handwritten signature]

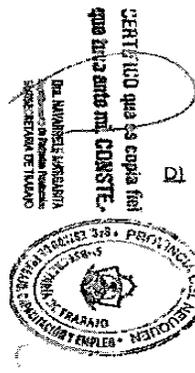
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Ingresante, el número 2 (dos) Intermedio, el número 3 (tres) Especializado, el número 4 (cuatro) Superior.

Los distintos niveles integrantes de un Agrupamiento representan el "Plan de Carrera Administrativa" dentro del mismo, pero no reflejan equivalencia o concordancia escalafonaria con encuadres de otros Agrupamientos y se determinan en base a las funciones, autonomía en la toma de decisiones, formación y antigüedad, para las tareas o actividades que implica la función.

D) GRADO: Es la posición de cada trabajador en dentro del nivel, comprendiendo la carrera horizontal, con una permanencia en cada uno de ellos de dos (2) años. Este crecimiento, en la carrera administrativa horizontal del trabajador, estará sujeto a que acredite calificaciones satisfactorias en su evaluación de desempeño laboral anual y que realice la capacitación establecidas como obligatoria por el EPROTEN. Si el EPROTEN no realizará las evaluaciones y/o las capacitaciones, la promoción horizontal se dará automáticamente al cumplirse el plazo.



CAPITULO II

Artículos 90º: NIVELES DE LOS AGRUPAMIENTOS

SERVICIOS GENERALES

Nivel I- Ingresante

FUNCIONES: realiza tareas de apoyo relativas al sector, programadas por los niveles superiores y que poseen un grado mínimo de exigencias con supervisión permanente de su superior inmediato.

AUTONOMIA: No posee ningún grado de autonomía en la toma de decisiones operativas.

FORMACION: La formación académica será reglamentada en el concurso correspondiente, de acuerdo al puesto a desempeñar. Se requiere conocimientos prácticos básicos del puesto.

ANTIGÜEDAD: Trabajador sin experiencia en el EPROTEN.

Nivel II- Intermedio

Handwritten signatures and notes on the left side of the page.

Handwritten signatures and notes at the bottom left.

WALTER MONTECINO SECRETARÍA DE REGISTRO Y COLECCIÓN II.P.C.N. Secc. Ngn.

Handwritten signature and initials.

Handwritten notes: ATE, FABIAN, ATE (M), Sebastian, ATE

Handwritten signature: Heitor Luis B. Ate

Handwritten signature: Sebastian ATE

Handwritten signature: Sebastian ATE

FUNCIONES: Realiza tareas rutinarias que requieren habilidades específicas relacionadas al sector.

AUTONOMIA: nivel medio de autonomía en la toma de decisiones operativas pero con supervisión permanente.

FORMACION: La formación académica será reglamentada en el concurso correspondiente, de acuerdo al puesto a desempeñar. Se requieren conocimientos del oficio básico, práctico y/o teóricos.



CERTIFICAR que se le sigue fiel que tiene con el CONSTE. DE MANABAZO ARGENTINA

Nivel III- Especializado

FUNCIONES: Coordina las tareas, posibilitando la transmisión de saberes y el entrenamiento de los niveles inferiores. Recibe supervisión moderada y de carácter general de su superior inmediato.

AUTONOMIA: El nivel de autonomía en la toma de decisiones operativas es medio/alto.

FORMACION: Trabajador con secundario completo y capacitación y/o especialización inherente al puesto de trabajo y/o conocimientos prácticos y teóricos del oficio.

Handwritten signatures and notes on the left side of the page.

Nivel IV- Superior

FUNCIONES: programa y coordina los trabajos asignados de su especialidad o área, posibilitando la transmisión de conocimientos y el entrenamiento de los niveles inferiores.

AUTONOMIA: El nivel de autonomía en la toma de decisiones operativas es alto.

FORMACION: Trabajador con título secundario y sólidos conocimientos en el puesto de trabajo, con un alto grado de capacitación inherente al mismo.

Handwritten signature and notes on the right side of the page.

ADMINISTRATIVO.

NIVEL I- INGRESANTE

Handwritten signatures and notes at the bottom left.

WALTER MONTECINO SECRETARIO DE ASOCIACION U.P.C.A. Neuquén

Handwritten signatures and notes at the bottom center.

Handwritten signatures and notes at the bottom right.



FUNCIONES: realizan tareas de apoyo relativas a su agrupamiento, programadas por los niveles superiores, que tienen un grado mínimo de exigencias, de fácil comprensión y sujetas a permanente control u orientación.

AUTONOMIA: El nivel de autonomía en la toma de decisiones es mínimo.

FORMACION: Título secundario y conocimientos prácticos básicos del puesto.

CERTIFICADO para el cargo final que debe ir en el CONSTE. DE MANEJO INICIAL DE EQUIPO DE TRABAJO

NIVEL II- INTERMEDIO

FUNCIONES: Realiza tareas rutinarias con un grado de complejidad y responsabilidad medio. Su desempeño requiere de conocimientos específicos, criterio formado y cierta iniciativa sujeta al control de los superiores.

AUTONOMIA: El nivel de autonomía es relativo o medio.

FORMACION: Título secundario y conocimientos prácticos y/o teóricos respecto de los procedimientos administrativos e informáticos básicos. Debe certificar la capacitación exigida para el puesto.



Nivel III- Especializado:

FUNCIONES: Realiza cualquier tarea relativa a su área, coordina los trabajos de su especialidad, posibilitando la transmisión de conocimientos y el entrenamiento de los niveles inferiores

AUTONOMIA: Posee un nivel de autonomía medio/alto. Recibe supervisión moderada y de carácter general.

FORMACION: Trabajador con título secundario y conocimientos sólidos de los procedimientos administrativos y de las leyes que rigen en la materia, de las herramientas informáticas y habilidad para la elaboración de la documentación específica del área en la que se desempeña.

Walter Montielino
Secretario de la Asociación
U.P.C.N.

Nivel IV- Superior:

FUNCIONES: Realiza y coordina trabajos generales o específicos, posee experiencia, capacitación inherente al puesto y posibilita la transmisión de conocimientos y el entrenamiento en los niveles inferiores.

Walter Montielino
Secretario de la Asociación
U.P.C.N.

WALTER MONTIELINO
SECRETARIO de la ASOCIACION
COLECTIVA
U.P.C.N.

Walter Montielino
Secretario de la Asociación
U.P.C.N.

Walter Montielino
Secretario de la Asociación
U.P.C.N.



OLIO N° 54

AUTONOMIA: Posee un alto nivel de autonomía.

FORMACION: Trabajador con estudios secundarios completos, posee conocimientos sólidos de los procedimientos administrativos y de la legislación vigente y aplicable en la materia, y del uso de las herramientas informáticas vinculados al área en la que se desempeña, interviniendo en la elaboración de documentación específica.

SE CERTIFICA que es copia fiel que uno en la m. CONSTE.
 M. NAVARRETE GARCÍA
 Jefe de la Oficina de Personal
 U.P.C.K. - C.A. DE TRABAJO

ESPECIALIDADES HIDROTERMALES

Nivel 1- Ingresante



Funciones: Comprende las funciones de iniciación de aplicaciones de tareas termales, los requisitos determinados para su evaluación están presentes en un grado mínimo de exigencia, implicando la realización de tareas simples, de rutina que se realizan en el sector, sujeto a orientación y control.

Autonomía: mínimo nivel en la toma de decisiones.

Formación: secundario completo.

Sector: inmersión, laguneros, mascarillas (aplicación de fango y algas, capilares (fango y algas), spa de manos y pies.

Nivel 2- Intermedio

Funciones: Tener el conocimiento del nivel 1 del agrupamiento, y comprende las funciones de aplicación de las especialidades termales, siendo los requisitos determinados para su evaluación en un grado medio de exigencia, requiriendo su desempeño conocimientos específicos, criterios formados, y cierta iniciativa sujeta a orientación.

Autonomía: relativo nivel en la toma de decisiones.

Formación: secundario completo y capacitación acreditada afín a la función.

Sector: vapor, nebulizaciones, hidromasajes, tratamiento de piernas cansadas, anticelulíticos, belleza facial integral, tratamiento oculativos (localizados)-

Nivel 3- Especializado

U.P.C.K.
 elab. B.
 M. Navarrete G.
 Jefe de la Oficina de Personal
 U.P.C.K.

WALTER MONTECINO
 SECRETARÍA DE ORGANIZACIÓN
 U.P.C.K. - Sec. N.º

45
 M. Navarrete G.
 Jefe de la Oficina de Personal
 U.P.C.K.

ATE
 FABIAN
 ATE (N)
 Sebastian
 HTE



Funciones: Tener el conocimiento de los niveles precedentes, y comprende las funciones de aplicación de las especialidades termales, siendo los requisitos determinados para su evaluación en un grado elevado de exigencia, requiriendo su desempeño conocimientos específicos, criterios formados, y manejo de herramientas de su sector laboral.

Autonomía: medio nivel en la toma de decisiones.

Formación: secundario completo, amplio manejo de las herramientas y procedimientos de su sector, y capacitación acreditada afín a la función.

Sector: alga terapia, dermatología, tratamientos corporales integrales, terapia geotermal, masajes.

Vertical stamp: CERTIFICADO que es parte final que tiene validez en el presente. LA MANO DE LA ADMINISTRACIÓN. Subsecretaría de Recursos Humanos. Subsecretaría de Trabajo.



Nivel 4- Superior

Funciones: Tener los conocimientos de los niveles precedentes, y comprende las funciones de aplicación de las especialidades termales, siendo los requisitos determinados para su evaluación en un grado máximo de exigencia, implicando su desempeño el dominio total de la especialidad; la coordinación, supervisión de determinados trabajos y la optimización de los resultados.

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

Formación: secundario completo secundario completo, amplio manejo de las herramientas y procedimientos de su sector, y capacitación acreditada afín a la función.

Sector: masoterapia, fangoterapia, hidropulsor.-

Handwritten signatures and notes on the left side of the page.

TECNICOS

Nivel I: Ingresante

FUNCIONES: Realiza tareas de relativas a su sector, programada por sus superiores con supervisión permanente.

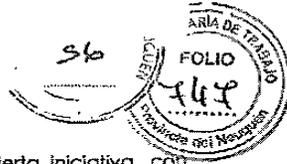
AUTONOMIA: Escaso grado de autonomía en la toma de decisiones operativas.

FORMACION: Trabajador con título técnico de validez oficial inherente a la función a desarrollar.

Handwritten signatures and notes on the left side of the page.

WALTER MONTECINO SECRETARIO DE ASOCIACIÓN COLECTIVA U.P.C.N. Secc. Nqu.

Handwritten signatures and notes on the right side of the page, including 'ATE', 'FADIMU', 'Sebastián', 'ATE (C)', 'Patricia Maldonado'.



Nivel II- Intermedio

FUNCIONES: Realiza tareas de complejidad media, posee cierta iniciativa, con supervisión frecuente de su superior inmediato.

AUTONOMIA: Autonomía media en la toma de decisiones.

FORMACION: Trabajador con título técnico de validez oficial inherente a la función a desempeñar y la capacitación inherente al puesto de trabajo.

CERTIFICADO que es copia fiel que tiene como tal. **CONSTE.**
M. MANRIQUE AGUIAR
Subsecretaría de Recursos Humanos
CALLE 25 DE MAYO DE TILAYAN

Nivel III- Especializado

FUNCIONES: Realiza tareas de complejidad alta, supervisando y coordinando las áreas de los niveles inferiores, recibe instrucciones de carácter general, y posee capacidad de transmisión de conocimientos a niveles inferiores

AUTONOMIA: Posee autonomía en la toma de decisiones operativas.

FORMACION: Trabajador con título técnico de validez oficial inherente a la función a desempeñar y la capacitación inherente al puesto, con sólidos conocimientos en el desempeño de su trabajo. Capacitación acreditada en la especialidad y amplios conocimientos en programas informáticos (uso y operación), así como de las normas y sistema de gestión relacionados con su función.



Nivel IV- Superior

FUNCIONES: Planifica tareas operativas y posee autonomía respecto de las decisiones estratégicas relativas a las tareas asignadas.

AUTONOMIA: Posee total grado de autonomía.

FORMACION: Trabajador con título técnico de validez oficial inherente a la función a desarrollar, y la capacitación inherente al puesto de trabajo, con sólidos conocimientos de las herramientas técnicas (uso y operación), así como las normas y sistemas de gestión relacionadas a su actividad y área

[Handwritten signatures and notes on the left side of the page]

PROFESIONALES.

Nivel I- INGRESANTE

WALTER MONTACINO
SECRETARIO DE NEGOCIACION
COMERCIAL
U.P.C.N. Sec. Neg.

[Handwritten signature: Walter Montacino]

[Handwritten signature: Walter Montacino]

[Handwritten signature: PUESAD/FASIMU]

[Handwritten signature: Sebastián ATE]

[Handwritten signature: Sebastián ATE]

FUNCIONES: Realiza tareas programadas por la superioridad, cumple la etapa inicial de su formación, recibiendo supervisión en las tareas pautadas.

AUTONOMIA: No posee ningún grado de autonomía.

FORMACION: Trabajadores con título Universitario de Grado inherente a la función a desarrollar.



CERTIFICADO que es copia fiel que deviene en CONSTE. DE LA MUESTRA ORIGINAL. Subsecretaría de Recursos Humanos. Dependencia de Trabajo

Nivel II- Intermedio

FUNCIONES: Requiere capacidad de ejecución integral de procesos, interpretación de directivas y experiencia en trabajo en equipo, y recibe supervisión moderada

AUTONOMIA: Posee un nivel medio de autonomía.

FORMACION: Comprende a los trabajadores con título Universitario de Grado inherente a la función a desarrollar.



Nivel III- Especializado

FUNCIONES: Planifica las tareas respecto de las decisiones operativas, requiere capacidad de conducción de procesos, incluidas diagnóstico técnicos, investigación, planeamiento y trabajo de equipo.

AUTONOMIA: Posee un grado alto de autonomía.

FORMACION: Comprende a los trabajadores con título Universitario de Grado, y/o con título de postgrado inherente al puesto.

Handwritten signatures and notes on the left side of the page.

Nivel IV: Superior

FUNCIONES: Domina todas las tareas, técnicas y metodología de la especialidad. Planifica, organiza y coordina tareas en el área de su incumbencia laboral, acorde con el nivel profesional y responsabilidades. Sólidos conocimientos de las herramientas técnicas (incluido uso y operación), así como de las normas y sistemas de gestión relacionados a su actividad. Asiste y capacita al personal de los niveles inferiores.

AUTONOMIA: Posee una total autonomía en la toma de decisiones.

Handwritten signatures and notes on the left side of the page.

WALTER MADRIGNANO SECRETARIO DE NEGOCIACION Colectiva U.P.C.N. Sect. Neg.

Handwritten signatures and notes on the right side of the page, including names like Fabiana, ATE, and Barba.

FORMACION: Comprende a los trabajadores con título Universitario de Grado, con título de postgrado inherente al puesto.



CAPITULO III:

CARRERA ADMINISTRATIVA

Artículo 91° Grilla del Escalafón Único, Funcional y Móvil.

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 convenionado.

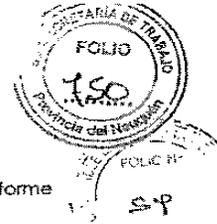
De conformidad con los conceptos definidos en el presente Capítulo, se establece el "EPROTEN" el presente Escalafón Único, Funcional y Móvil, quedando representado por la siguiente grilla:

CERTIFICADO que es copia fiel que figura en el CONSTE. DE LA SUBSECRETARÍA DE RECURSOS HUMANOS DE LA PROVINCIA DEL NEUQUÉN



NIVEL	AGrupamiento				SERVICIOS GENERALES
	PROFESIONAL	TÉCNICO	ESPECIALIZADO HIDROTÉRMICO	ADMINISTRATIVO	
IV	Profesional Superior	Técnico Superior	Especialidad Hidrotérmica Superior	Administrativo Superior	Serv. Grales. Superior
III	Profesional Especializado	Técnico Especializado	Especialidad Hidrotérmica Especializado	Administrativo Especializado	Serv. Grales Especializado
II	Profesional Intermedio	Técnico Intermedio	Especialidad Hidrotérmica Intermedio	Administrativo Intermedio	Serv. Grales Intermedio
I	Profesional Ingresante	Técnico Ingresante	Especialidad Hidrotérmica Ingresante	Administrativo Ingresante	Serv. Grales Ingresante

WALTER MONTECINO
SECRETARIO DE INFORMACIÓN
COLECCIÓN
U.P.C.N. Serie. Neg.



CERTIFICADO que el copia final que acompaña este CONVENIO DE TRABAJO DE LA ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES DE LA SUBSECRETARÍA DE TRABAJO

Artículo 92º: Encuadramiento Inicial

Es la ubicación de los trabajadores en el escalafón Único Funcional y Móvil, conforme el procedimiento y pautas regladas en el título IV.

Artículo 93º: Concursos de Ingreso

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

La vacante generada deberá ser cubierta de la siguiente manera:



- 1) Por concurso interno dentro de "EPROTEN",
- 2) Por concurso interno en el ámbito de la Administración Pública Provincial,
- 3) Por concurso abierto.

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

Artículo 94º: Carrera Administrativa.

Es la progresión del trabajador a través de los distintos grados, niveles y cambio 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 en la carrera, en función de los términos que se establezcan en el presente Convenio Colectivo de Trabajo;
- e. La asignación de funciones acorde con el nivel de avance del trabajador en la carrera;
- f. Aplicación del Régimen de Concursos, en los supuestos que corresponda.

La carrera administrativa será a través de:

- a. Crecimiento Horizontal;
- b. Crecimiento Vertical;

[Handwritten signatures and initials]

[Handwritten signatures and initials]

WALTER MONTECINO
SECRETARIO DE ASOCIACION
S.E.T.E. SVA
U.P.C.A. Neuquén

[Handwritten signatures and initials]
ATE
FASIM

[Handwritten signatures and initials]
ATE
DTE

[Handwritten signatures and initials]
ATE

Artículo 95º: Crecimiento Horizontal

Se considera Crecimiento Horizontal a la progresión del trabajador en los distintos grados dentro del mismo Nivel, conforme a las pautas establecidas en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

El crecimiento horizontal se realizará cada dos años.

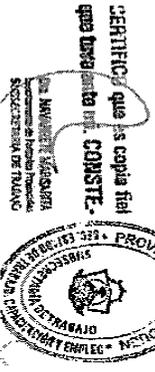
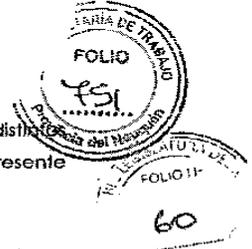
Se tomara sobre la base de las evaluaciones de desempeño y capacitaciones acreditadas.

Las evaluaciones de desempeño se realizarán anualmente, conforme a lo establecido en el procedimiento consignado en el Título IV.

Para el caso que no exista ninguna evaluación de desempeño se otorgará el crecimiento al siguiente grado de cada trabajador.

Cuando el "EPROTEN" haya realizado las dos evaluaciones de desempeño correspondiente al grado sometido a evaluación, se adoptará el promedio de ambas, que deberá ser igual o mayor a sesenta puntos (60/100).

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



Artículo 96º: Crecimiento Vertical

Es la progresión del trabajador en los distintos Niveles y Agrupamientos.

- a. Cambio de Nivel: es la progresión del trabajador en los distintos niveles dentro de un mismo agrupamiento.
- b. Cambio de Agrupamiento: es el acceso del trabajador a un Nivel de un Agrupamiento distinto de origen.

CAPITULO IV

Artículo 97º: BONIFICACIONES

Consideraciones Generales

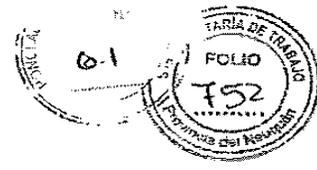
Las Bonificaciones y Adicionales que se detallan en este Capítulo serán percibidas por todo el personal incluido en este Convenio, con las excepciones que se establecen en este Título.

Artículo 98º: Bonificaciones Remunerativas

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

[Handwritten signatures and notes are present throughout this section, including 'WALTER MONTECINO', 'FABIAN', 'Sebastian', and 'ATE'.]

WALTER MONTECINO
SECRETARÍA DE REGISTRO
COLECCION
U.R.C.N. Sec. Neg.



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

Artículo 99º: Sueldo Anual Complementario

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

Artículo 100º: Antigüedad

La Bonificación por Antigüedad se determinará y se abonará conforme al dos como doce (2.12%) del básico del mínimo nivel del agrupamiento SG más el seis por mil (0.6%) de la categoría que revista el trabajador; por cada año de servicio.

Artículo 101º: Crecimiento Horizontal

Se considera Crecimiento Horizontal a la evolución en la compensación salarial del empleado, por su desempeño en un mismo Nivel, conforme a lo establecido en el Artículo 95º del presente C.C.T.

- a) Se mide por Tramos (periodos dos años) y cada Tramo representa el cuatro por ciento (4 %) del sueldo básico que le corresponda al trabajador de acuerdo a su encuadramiento en la Estructura Salarial Básica.
- b) Cada tramo alcanzado supone un grado, el cual desde el mínimo grado 1º al máximo grado 9º.
- c) El porcentaje alcanzado por el trabajador en cada tramo es acumulativo dentro del mismo nivel.
- d) En caso que el trabajador ascienda a un nivel superior, o cambie de agrupamiento; al grado alcanzado se le restara un grado.

Artículo 102º: Título

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

- A) Título de Maestría o doctorado a fin a la actividad del Ente: cuarenta por ciento (40%) del sueldo básico de su categoría.
- B) Título de especialización: afín a la actividad del ente, que demande como mínimo dos años de duración, treinta y cinco por ciento (35%) del sueldo básico de su categoría.

CERTIFICA que es copia fiel
 que figura en el C.C.T.E.
 Dra. NAUARETE LAGARRA
 Subsecretaria de Recursos Humanos
 SUBSECRETARÍA DE TRABAJO

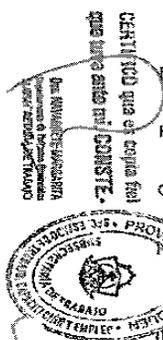


[Handwritten signatures and notes]
 P.E. Mujica
 [Handwritten initials and names]

WALTER MOLINERO
 SECRETARÍA DE NEGOCIACIÓN
 COLECTIVA
 U.P.C.N. Secc. Neuq.

[Handwritten signatures and notes]
 [Handwritten initials and names]

- C) Título Universitario (de grado) que demande cinco (5) o más años de estudio de tercer nivel; el treinta por ciento (30%) del sueldo básico de su categoría.-
 - D) Título Universitario (de grado) que demande tres (3) y menos de cinco (5) años de estudio de tercer nivel; el veinticinco por ciento (25%) del sueldo básico de su categoría.-
 - E) Título de Pre-grado, Tecnicatura y/o estudio superior de validez oficial que demande menos (3) años, el veinte por ciento (20%) del sueldo básico de su categoría.-
 - F) Título de nivel Técnico-secundario; el dieciocho por ciento (18%) del sueldo básico de su categoría.
 - G) Título Secundario, excluido Título Técnico; el 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, se aplicara el diez por ciento (10%) del sueldo básico de su categoría.
- Certificados de estudios pos primarios extendidos por organismos gubernamentales, privados supervisados oficialmente o internacionales con duración no inferior a tres (3) meses y/o doscientas (200) horas reloj, se aplicara el siete con cincuenta por ciento (7.50%) 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 en este Título.-

No podrá bonificarse más de un (1) título por trabajador, reconociéndose, en todos los casos, aquel al que corresponda el adicional mayor.

Artículo 103º: Horas Suplementarias

El valor de la hora normal se calcula dividiendo por ciento cuarenta (140) el monto del salario mensual del trabajador para la jornada laboral de siete (7) horas diarias; para el caso de jornada laboral de 8 (ocho) horas, se dividirá por ciento sesenta (160).-

La retribución por hora establecida precedentemente, se bonificara con los porcentajes que en cada caso se indica cuando la hora extra se realice:

- Entre las 22 y las 6 horas: cien por ciento (100%)
- En domingos o feriados nacionales y sábados después de las 13 horas: cien por ciento (100%), salvo en los casos de actividades que se desarrollan exclusivamente en tales días.

Handwritten signatures and notes on the left side of the page, including 'Walter Montecino' and 'Primo'.

Handwritten signatures and notes on the right side of the page, including 'Luis B' and 'ATE'.

WALTER MONTECINO
SECRETARIO DE INVESTIGACION
COLECTIVA
U.P.C.N. Secc. Neg.



63

- En días sábados hasta las 13 horas y no laborables: cincuenta por ciento (50%), salvo en los casos de actividades que se desarrollan exclusivamente en tales días. No se procederá al pago de los servicios extraordinarios en los casos de fracciones inferiores a una (1) hora. Solo podrá disponerse del pago de servicios extraordinarios cuando razones imprescindibles de servicio lo requieran, atendiendo a un criterio de estricta contención del gasto, no pudiendo exceder las sesenta (60) horas mensuales. Deben estar fundadas por el requirente, autorizadas por la Autoridad Administrativa del Ente, consignando el período que abarcarán tales servicios y formalizadas a través del correspondiente decreto del Poder Ejecutivo.

CERTIFICADO que es copia fiel que hizo ante mí CONSTE. DE LA INGENIERA MARIBEL...



Artículo 104º: Semana No Calendaria

Los trabajadores que presten servicios bajo el régimen de semana no calendaría, percibirán una compensación mensual del 25% del Básico de la SG3. Si durante el mes se produjeran faltas sin causa justificada, se descontará un treinta por ciento (30%) de la referida compensación por la primera ausencia, un sesenta por ciento (60%) al acumularse dos (2) faltas y la totalidad de la bonificación cuando se acumularan tres (3) o más ausencias en el período. Quedan excluidos de esta bonificación los trabajadores que cumplen cargos de conducción. La presente deberá ser certificada por el ENTE.

Artículo 105º: Turnos Rotativos

Los trabajadores que presten servicios bajo el régimen establecido en el Título II, Modalidad de Prestación, percibirán una compensación mensual, por turnos rotativos, del 15% del Básico de la SG3. Si durante el mes se produjeran faltas sin causa justificada, se descontará un treinta por ciento (30%) de la referida compensación por la primera ausencia, un sesenta por ciento (60%) al acumularse dos (2) faltas y la totalidad de la bonificación cuando se acumularan tres (3) o más ausencias en el período. Quedan excluidos de esta bonificación los trabajadores que cumplen cargos de conducción. La presente deberá ser certificada por el ENTE.

Handwritten signatures and notes on the left side of the page.

WALTER MONTECINO SECRETARÍA DE TRABAJO COLECCIONA I.P.C.N. 12/11/14



Artículo 106º: Recargo Extraordinario

Los trabajadores que realicen recargo extraordinario, percibirán una compensación de 10% de la categoría SG1, por día de recargo.-

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

CERTIFICA que es copia fiel
de la presente mi CONSTE.
Dra. MARIBEL VIGORONIA
Secretaria de Recursos Humanos
U.P.C.N. - SECRETARIA DE TRABAJO

Artículo 107º: Bonificación Convenio Colectivo de Trabajo

El personal convenionado que preste funciones de manera permanente y efectiva en el ENTE, percibirán la siguiente compensación de acuerdo a los parámetros que se detallan seguidamente:

- Agrupamiento SG: 70% del básico de la categoría SG4.
- Agrupamiento AD: 70% del básico de la categoría AD4.
- Agrupamiento Especialidades Hidrotermales: 70% del básico de la categoría EH4.
- Agrupamiento Técnico: 70% del básico de la categoría TC4.
- Agrupamiento Profesional 70% del básico de la categoría PF4.

No se encontraran alcanzados por la presente bonificación, el personal afectado a Afectación de Servicio y/o Cargo político excluida del CCT, o designación política.-



Artículo 108º: Bonificación Desarraigo

El personal comprendido en la presente bonificación de acuerdo a lo establecido en el Título II percibirá una bonificación el 25% calculado sobre el básico del máximo nivel del agrupamiento.

La presente deberá ser certificada por el ENTE.

Artículo 109º: Bonificación "Termas y Nieve":

El personal que preste funciones en Copahue durante la Temporada Invernal "Termas y Nieve" de acuerdo a lo establecido en el Título II 30% calculado sobre el básico del máximo nivel del agrupamiento.

La presente deberá ser certificada por el ENTE.

Artículo 110º: Bonificación Volcán

Se abonara a los trabajadores afectados a esta tarea, de acuerdo a lo establecido en el Título II, el 10% de la categoría SG1, por día de trabajo.

La presente deberá ser certificada por el ENTE.

Artículo 111º: Bonificación Cuerpo Médico Termal

El personal comprendido en la presente bonificación de acuerdo a lo establecido en el Título II, percibirán una bonificación de 50% del básico de la categoría PF4.

Handwritten notes and signatures on the left side of the page, including 'Elbow B' and 'U.P.C.N.'.

WALTER MONTEDINO
SECRETARIO DE ASOCIACION
COLECTIVA
U.P.C.N. Secc. Ngra.

Handwritten signature and 'U.P.C.N.' stamp.

Multiple handwritten signatures and notes on the right side of the page, including 'ATE' and 'FABIANA'.



Artículo 112º: Bonificación Termal

El personal comprendido en la presente bonificación de acuerdo a lo establecido en el Título II, percibirán una bonificación de 22% del básico de la categoría SG3.

Artículo 113º: Retribución por Vacaciones

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

1. Para el cálculo de la retribución por vacaciones, se considerara la totalidad de los conceptos habituales o fijos remunerativos que perciba el trabajador, más el promedio de los conceptos variables de los seis (6) meses o doce (12) meses anteriores a la fecha de inicio de la licencia anual, tomándose en este último caso, el importe más beneficioso para el trabajador. En ambos cálculos se excluye la zona desfavorable y adicional zona geográfica.
2. El monto determinado precedentemente se lo dividirá por veinte (20) y se multiplicara por la cantidad de días de licencia a usufructuar.
3. En el mes que se liquiden las vacaciones deberá inequívocamente reflejarse dicho importe en el recibo de haberes, resultando la retribución por licencia anual establecida en este Convenio Colectivo de Trabajo
4. Al monto determinado para la retribución por vacaciones se le adicionara las bonificaciones por zona desfavorable y adicional zona geográfica.

Artículo 114º: 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 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.

CERTIFICADO que es copia fiel que deviene en el CONSTE.



[Handwritten signatures and initials]

WALTER MONTECINO
SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN
C.O. 61114
H.P.C. Sec. Nqn.

[Handwritten signature]
Nava...
U.P.C.N

[Handwritten signature]
Elbo...
U.P.C.N

56
[Handwritten signature]
U.P.C.N

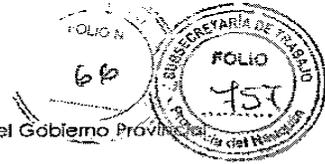
[Handwritten signature]
ATE

[Handwritten signature]
ATE
FABIAN

[Handwritten signature]
ATE
ATE
ATE
ATE

Artículo 115º: 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 (inhóspita): Será de aplicación lo establecido por el Gobierno Provincial para todo el personal de la Administración Pública Provincial.



CERTIFICADO que es copia fiel que tiene ante mí. **CONJUNTE.**
 Lic. MARIBEL JARRÓN
 Subsecretaría de Recursos Humanos
 Subsecretaría de Trabajo

Artículo 116º: Asignaciones Familiares

Serán de aplicación las leyes Provinciales que regulan la materia.



Artículo 117º: Compensación por refrigerio

- 1) El ENTE garantizará el refrigerio diario en los sectores de trabajo para lo cual preverá el personal para hacer cumplir tal servicio.
- 2) El ENTE será el encargado de la instalación y provisión de máquinas expendedoras en los distintos sectores de trabajo en los cuales no se pueda cumplir el inciso 1.
- 3) El ENTE abonará a los trabajadores que no se les provea de refrigerio en su lugar de trabajo, en compensación mensual por tal concepto, de 10% del Básico de la SGI.

Artículo 118º: Compensación Especial por Jubilación

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

Si la antigüedad efectiva en el ENTE fuera menor de veinte (20) años y mayor de diez, la compensación será equivalente a dos (2) remuneraciones mensuales.

Si la antigüedad efectiva en el ENTE fuera menor de treinta (30) y mayor de veinte (20), la compensación será equivalente a tres (3) remuneraciones mensuales.

Si la antigüedad efectiva en el ENTE 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 dicha Jubilación Ordinaria.

[Handwritten signatures and notes on the left side of the page, including 'JUBILADO', 'PRIMERA', '10 CP', and '10 CP']

[Handwritten signatures and notes on the right side of the page, including 'MONTA', 'Luis P.', 'A.E.', 'ATE', 'FADIN', 'SABASTIA', 'ATE', 'MONTA', 'Luis P.', 'A.E.', 'ATE', 'FADIN', 'SABASTIA', 'ATE']

WALTER MONTECINO
 SECRETARIO DE ASOCIACIÓN
 U.O.C.U.
 M.A.C.N. Neuquén

WALTER MONTECINO
 SECRETARIO DE ASOCIACIÓN
 U.O.C.U.
 M.A.C.N. Neuquén

Dirección Superior de Relaciones Laborales



Este beneficio comenzará a regir desde la vigencia del presente CCT.

Artículo 119º: 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 prescritas.

CERTIFICACION que es copia fiel que lleva fecha y CONSTA. DE LA NAVARRTE ANONIMATA, Dependencia de la Presidencia SUBSECRETARIA DE TRABAJO

CAPITULO V

Artículo 120º: 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 121º: 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 efectivas 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 periodo 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 CIAP; siendo esta instancia, la final.

Handwritten signatures and notes on the left side of the page, including 'PRUEBA' and 'WALTER MONTECINO'.

WALTER MONTECINO SECRETARIO DE ASOCIACION COLECTIVA U.P.C.N. Sec. Neg.

Handwritten signatures and notes on the right side of the page, including 'DUESADA ATE', 'RODRIGUEZ ATE', 'FABIAN ATE', 'SUBJUNTA ATE', 'PABLO MALBOSCH ATE', and '58'.



Artículo 122º: 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.

CERTIFICADO que es copia fiel que tiene esta mi C.A.S.T.E. DE MARIBEL VILLANORA, Subsecretaría de Recursos Humanos, Provincia del Neuquén.

Artículo 123º: 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 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 124º: 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 CONDUCCION		
Encuadramiento	Cargo	BONIFICACIÓN: "Responsabilidad por Cargo de Conducción"
Dirección	Director	45 % del máximo nivel del PF4
Departamento	Jefe de Dpto	35 % del máximo nivel del PF4
División/Supervisión	Jefe de División	15% del máximo nivel del PF4

[Handwritten signatures and notes surrounding the table, including 'A/C', 'ATE', 'Sebastián', and 'Walter M. Mancino']

WALTER MANCINO
SECRETARÍA DE NEGOCIACIÓN
U.P.C.A. - P.C.N.



Sección	Jefe de Sección	10 % del máximo nivel del PP
---------	-----------------	------------------------------

Artículo 125º: 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.

CEATIL, CU que se cancela final que fue emitido en CONISTE- Del HABERES (Subrogancia) Remuneración de trabajo transitorio. HABERES: SEVENA DE TRABAJO



CAPITULO VI

Artículo 126º: 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	PF4	PF3	PF2	PF1				
TC		TC4	TC3	TC2	TC1			
EH			EH4	EH3	EH2	EH1		
AD			AD4	AD3	AD2	AD1		
SG				SG4	SG3	SG2	SG1	
BASICO (\$)	13.984,75.-	12.428,62.-	10.872,48	9.316,35.-	7.760,22.-	6.204,08.-	4.647,95.-	
Coefficiente Salarial	3,0088	2,674	2,3392	2,0044	1,6696	1,3348	1	

CAPITULO VII: FALLECIMIENTO DE TRABAJADOR

Artículo 127º:

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

[Handwritten signatures and notes on the left side of the page]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures and notes on the right side of the page]

WALTER MONTECINO
SECRETARÍA DE ASOCIACIÓN
U.P.C.N. Neuquén

[Handwritten signature]

excepcional, ingresar al ENTE 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 ENTE a todas las personas incluidas en la última declaración anual del trabajador fallecido, dentro de los 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 establecida por el trabajador, dentro del plazo de 90 días desde la notificación. Cumplido dicho termino, caducara 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.



FOLIO N° 20

certificado que es copia fiel que tiene ante mí. CONSTE.
Dra. VANESSA BOSCHETTI
Secretaria de Recursos Humanos
Subsecretaría de Recursos Humanos



WALTER MONTECINO
SECRETARÍA DE ASOCIACIÓN
CONSEJERA
U.C.N. Secc. Nqa.

ATE
FABIAN

Sebastián
ATE

Barbara Maldonado
ATE

ATE
JAN

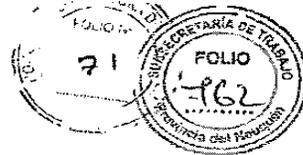
ATE
PREMIO

ATE
ATE

ATE
ATE

ATE
ATE

ATE
ATE



TITULO IV

CAPITULO I: DISPOSICIONES ESPECIALES

Artículo 128º: Personal del "ENTE" en Cargos excluidos del C.C.T.

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

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

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

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

Artículo 129º: Derechos Gremiales

En el marco de la Ley Nacional Nº 23.551 (Régimen de Asociaciones Profesionales), sus modificaciones y normas concordantes, el "ENTE" reconoce los siguientes derechos gremiales:

a- Cuota sindical

El "ENTE" 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.

b- Publicidad gremial

El "ENTE" 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 convergan entre el Área de Recursos Humanos y representantes gremiales. En mérito de conservar el orden,

CERTIFICADO que se copia fiel para el presente. Las INGENIERERAS Y TECNARIAS DE TRABAJO



QUEJADA ATE FASIRU

Handwritten signature

WALTER M. MATECINO SECRETARÍA DE GESTIÓN S.R.C. Neuquén

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature ROSA BENTUCI

Handwritten signature

Handwritten signature

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

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

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 130º: Reconocimiento de Delegados Gremiales, Permisos Gremiales.

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

El ENTE 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 "ENTE" 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.

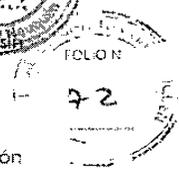
Artículo 131º: Espacio físico

El "ENTE" 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 la localidad de Loncopué.

Artículo 132º: Derecho de Uso de Convenio.

El ENTE retendrá en concepto de derecho de uso de convenio, el dos como 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



CERTIFICADO que se emite fiel a lo que surge antes del presente. DEL SUBSECRETARÍA DE RECURSOS HUMANOS



ATE
FABIAN

WALTER M...
SECRETARÍA DE TRABAJO
SUBSECRETARÍA DE RECURSOS HUMANOS

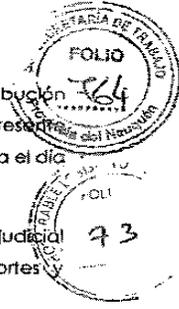
ATE

Montes

ATE

ATE

CERTIFICADO que es copia fiel que lleva ante mí. CONSTE.



la cantidad de trabajadores afiliados a cada uno de ellos. La presente contribución registrará 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 las aportes contribuciones de la Ley Nacional Nº 23.660.

Quedaran exceptuados de esta retención en concepto de uso de convenio, aquellos trabajadores afiliados a alguno de los sindicatos signatarios del presente CCT.

CAPÍTULO II: DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo 133º: Régimen de Ascensos y Promociones Escalafonarias

Consideraciones Generales:

La elaboración del Régimen de Ascensos y Promociones Escalafonarias (R.A.P.E.) estará a cargo del "EPROTEN", la que a tal fin tendrá en cuenta los principios de objetividad, justicia, razonabilidad, simplicidad y transparencia, las normas del E.P.C.A.P.P. y las adecuaciones y disposiciones complementarias establecidas en este Convenio y, específicamente en el presente Capítulo.

La implementación y gestión del R.A.P.E. estará a cargo del "EPROTEN".

Plazos para la elaboración:

El proyecto del Régimen para los ascensos deberá estar elaborada y comunicado a la C.I.A.P. en un plazo que no supere los ciento ochenta (180) días corridos desde la vigencia del presente Convenio.

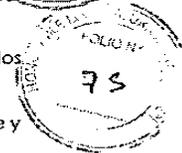
El proyecto deberá ser presentado a la C.I.A.P., la que contará con treinta (30) días corridos para realizar su análisis y las observaciones que estime pertinentes.

El proyecto, con las adecuaciones que se convengan y una vez cumplidas las formalidades propias de la misma dentro del lapso de treinta (30) días corridos posteriores al plazo anterior, conformará el Régimen de Ascensos y Promociones Escalafonarias (R.A.P.E).

Handwritten notes and signatures on the left side of the page, including 'ATE', 'PUEBLO FABIAN', and 'Elbo 1.000'.

Handwritten signatures and notes on the right side of the page, including 'WALTER SECRETARIO', 'PINO', 'ATE', and 'Barbara Malvaron'.

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



2. SATIENDE que es copia fiel que acompaña al CCT. DIE MARCELO MARQUETTI Subsecretario de Trabajo



Artículo 134º: Encuadramiento Inicial del personal

El encuadramiento inicial del personal del "EPROTEN", comprende su ubicación en la grilla del Escalafón Único, Funcional y Móvil, según la función en la que se desempeña al momento de la vigencia del presente convenio y su antigüedad en la Administración Pública. Para este encuadramiento rigen todas los procedimientos y pautas que a continuación se detallan.

Artículo 135º: Procedimiento

Para este encuadramiento rige el procedimiento de a continuación se detalla:

Cada trabajador cuenta con 10 días hábiles desde la vigencia del presente CCT, para actualizar su legajo.

Dentro de los (30) días hábiles de la entrada en vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo, el EPROTEN presentará la propuesta a la Comisión de Interpretación y Auto Composición Paritaria (C.I.A.P. el encuadramiento inicial de todo el personal convenionado

Recibido el encuadramiento, dentro de los (30) días corridos posteriores, procederá a su evaluación de conformidad con lo establecido en las pautas del encasillamiento inicial, solicitando al EPROTEN las ampliaciones o aclaraciones que estime conveniente.

Cumplido el plazo, la CIAP remitirá su propuesta final de encasillamiento inicial al EPROTEN quien analizará el mismo, y emitirá la norma legal correspondiente.

ATE
FUESADA FASINU
2007
PC 11

ROSA FRUCCI
ATTENES...

66
MORALES

FIN

WALTER MORALES
SECRETARIO DE RELACIONES LABORALES
U.R.C.A. - NEUQUÉN

ATE
A.C.I.

ATE
SUBSECRETARÍA DE TRABAJO

ATE
MORALES

Cuando se analice el encuadramiento de los Integrantes de la C.I. A.P. estos deberán ser reemplazados sólo en esa circunstancia por su suplente, a fin de mantener la objetividad de su encuadramiento y mantener el derecho a la impugnación prevista en la presente cláusula.

Cumplido el plazo de evaluación y emitida la norma legal correspondiente del encuadramiento inicial provisorio, el EPROTEN procederá a efectuar las notificaciones a los trabajadores dentro de los diez (10) días hábiles posteriores a la fecha de emisión de la norma.

Cada trabajador contará con diez días hábiles, desde su notificación, para impugnar ante el EPROTEN el encasillamiento asignado.

El EPROTEN remitirá dichas impugnaciones a la C.I.A.P. la que deberá expedirse dentro del plazo de treinta (30) días hábiles emitiendo su dictamen final, el que será notificado al trabajador.

Vencido este último plazo la C.I.A.P. elevará al EPROTEN el encuadramiento inicial definitivo para su aprobación con las modificaciones si las hubiera, para la emisión de la norma legal con el decreto definitivo.

El trabajador que se considere afectado por este último encasillamiento inicial, deberá recurrir la decisión por la vía administrativa correspondiente.

Artículo 136º: Reglamentación del Comité de Relaciones Laborales

La Reglamentación que establezca el funcionamiento y atribuciones conferidas por este Convenio Colectivo a dicho Comité, a partir de su vigencia, deberá garantizar:

- a) Que la calificación atribuida a la competencia del trabajador sea establecida mediante exámenes realizados por jurados de idoneidad profesional o técnica superior a la requerida para el cargo evaluado, imparciales, y lo establecido en el TÍTULO I.
- b) Que las calificaciones atribuidas a conductas del trabajador y a su asistencia, puntualidad y concurrencia al trabajo, solo pueden establecerse en base a la constancia de los legajos personales.
- c) Que la calificación atribuida al desempeño sea establecida con posibilidad de control e impugnación, por parte del trabajador, y de los informes de sus superiores jerárquicos.
- d) Que la falta de calificaciones atribuibles a la inacción del "EPROTEN", no puede perjudicar al trabajador en ningún caso.

CERTIFICADO que es copia fiel que tuvo ante mí CONSTE-
DA ANTES DE MI CONSTE-
DACIÓN EN LA SUBSECRETARÍA DE RECURSOS HUMANOS



ATE
Puesma FABIAN

PCN

Mano de 67
P. PERIN...

[Handwritten signature]

WALTER M...
SECRETARIO...
C.O.C.E. COORDINACION

Procurador
Walter M...
ATE
b
ATE

Con el mismo espíritu lo relacionado con la Evaluación de Concursos.



Artículo 137º: Reglamentación del Comité de Condiciones Laborales

La Reglamentación que establezca el funcionamiento y atribuciones conferidas por este Convenio Colectivo a dicho Comité, se establecerá a partir de su vigencia.

CERTIFICADO que es copia fiel que hace falta el CONSTE. DEL MANEJO DE LA MAQUINARIA EN LOS TRABAJOS DE MANEJO DE MAQUINARIA DE TRABAJO

Artículo 138º: Reglamentación de la Comisión de Interpretación y Autocomposición Paritaria

La Reglamentación que establezca el funcionamiento y atribuciones conferidas por este Convenio Colectivo a la CIAP deberá garantizar:

- a) La interpretación con carácter general de las cláusulas de este Convenio Colectivo de Trabajo. La interpretación establecida por la comisión se considerará parte de este Convenio Colectivo y tendrá validez retroactiva, dejando a salvo los mejores derechos adquiridos por los trabajadores.
- b) Reglamentar los artículos de este Convenio Colectivo, de conformidad con las pautas establecidas en el Título I y las características especiales del caso.
- c) Actuar como instancia conciliatoria previa en todos los reclamos laborales individuales formulados por los trabajadores. Si al término de veinte (20) días hábiles no se llegó a un acuerdo entre las partes, el trabajador queda habilitado para formular los reclamos administrativos y judiciales que correspondan.
- d) Evaluar la aplicación práctica de este Convenio Colectivo y elaborar propuestas de modificación o complementación en vista a la próxima convención.
- e) Las demás funciones que le acuerde este Convenio Colectivo y las que se establezcan mediante acuerdo de las partes signatarias.
- f) El "EPROTEN" garantizará un espacio para la conformación de la CIAP.

ATE QUEZADA FEB 1998

[Handwritten signature]

WALTER M. SPINNO SECRETARÍA DE TRABAJO E.P.C.N. Neuquén, R.N.E.

Artículo 139º: Reconocimiento de Antigüedad

Se reconocerá la antigüedad, aquellos años en los cuales se haya prestado servicios en la administración pública provincial, nacional o municipal al solo efecto de la licencia anual ordinaria.

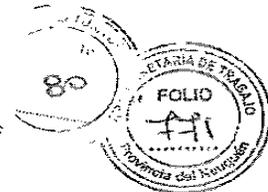
[Handwritten signatures and initials]

[Handwritten signatures and initials]

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures and initials]

At al efecto, se debe dictar la norma legal correspondiente.



Artículo 145º: Compensación Especial

En todos los casos, cualquiera fuera el encuadramiento asignado y la antigüedad reconocida, el Organismo asegurará la remuneración mensual que el empleado percibía con anterioridad a la entrada en vigencia del presente C.C.T.

Las remuneraciones a comparar serán los importes brutos mensuales pre -Convenio y los importes brutos pos: - Convenio en los puestos base.

De producirse una diferencia negativa al efectuarse dicha comparación, se procederá de la siguiente manera:

Se abonará al trabajador en concepto de Complemento Garantizado, con carácter bonificable y remunerativo, la suma que posibilite lo señalado en el primer punto, el cual deberá ser absorbido por futuros aumentos y /o por bonificaciones asignadas con posterioridad al encuadramiento inicial.

Artículo 146º: Aplicación del Convenio

El presente Convenio Colectivo de Trabajo será de aplicación a partir de su publicación en el Boletín Oficial.

Con la entrada en vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo, se solicitará a la Oficina Provincial de RRHH el listado de personal efectivo, permanente, temporario y de temporada (personal convenionado) y su afiliación, a efectos de determinar la proporcionalidad sindical.

Artículo 147º: Retribución Anual por Licencia Ordinaria

Este beneficio comenzará a regir a partir de la licencia generada desde la entrada en vigencia del presente C.C.T.

CERTIFICADO que es copia fiel que surge ante mi CONSTE.



WALTER MORENO
SECRETARIO GENERAL
U.P.C.N. Subsecretaría de RRHH

ATE
FASIMU

[Handwritten signature]

Artículo 148º: Cronograma de Concursos para Cargos de Conducción.

Se establece un plazo máximo de doce (12) meses para la realización del cronograma de concurso para los cargos de conducción. Dicho plazo se computará a partir de la vigencia del presente C.C.T.



Artículo 149º: Pago de bonificación por Responsabilidad de Cargo de Conducción.

El trabajador que accede u ocupe un cargo de conducción de los comprendidos en el presente C.C.T., en situación distinta a la del titular del mismo por no haber concursado el cargo, no percibirá la bonificación por Responsabilidad de Cargo de Conducción.

Artículo 150: Encasillamiento Inicial: Cargos Retenidos y/o Reservados

El personal que, siendo planta permanente del ENTE y tenga cargo retenidos y/o reservados, o licencia sin goce de sueldo, serán encasillados en el Encuadramiento inicial de acuerdo a los parámetros establecidos en el artículo correspondiente.

Al momento de la entrada en vigencia del presente serán encasillados todos los trabajadores que sean planta permanente del ENTE, (permanente, temporaria y de temporada).

CAPITULO IV

Disposiciones formales

Artículo 151º: 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 152º: Constitución de domicilio:

El EPROTEN constituye domicilio en calle Belgrano S/N de la Ciudad de Loncopué, la Asociación de Trabajadores del Estado (A.T.E.) en calle Irigoyen 554, y la Unión del Personal Civil de la Nación (U.P.C.N.) en Calle Salta Número 326, ambos de la Ciudad de Neuquén.

Artículo 153º: Competencias judiciales:

CERTIFICADO que es copia fiel que tiene en su haber el COMITE. DEL INTERSINDICATO MANO DE OBREROS DE TRABAJO EN LA INDUSTRIA DE LA PULPERIA



ATE
PUEBLADA
FABIAN

WALTER... SECRETARÍA DE TRABAJO... U.P.C.N. Sec. - 116

260 200
10 C.N.

72
Rosa...
S...
ATE

