

# INDICE

Páginas

## **LEY 3096**

10

### TÍTULO I

#### **PRINCIPIOS GENERALES DEL CONVENIO**

##### CAPITULO I

<b>Art. 1</b> Ámbito de aplicación	11
<b>Art. 2</b> Partes intervinientes	11
<b>Art. 3</b> Territorialidad	11
<b>Art. 4</b> Facultades de dirección y organización	11
<b>Art. 5</b> Principios generales del convenio	12
<b>Art. 6</b> Encuadre Legal	12
<b>Art. 7</b> Articulación convencional	12
<b>Art. 8</b> Vigencia	13
<b>Art. 9</b> Personal Comprendido	13

##### CAPITULO II

<b>Art. 10</b> Comisión de interpretación y autocomposición (C.I.A.P.) creación de la comisión	13
<b>Art. 11</b> Competencia	14
<b>Art. 12</b> Comisiones mixtas permanentes constitución	14
<b>Art. 13</b> Comisión de relaciones laborales. Integración Competencias	15
<b>Art 14</b> Comisión de Condiciones Laborales. Integración Competencia	15

### TÍTULO II

#### **CAPITULO I DE INGRESO**

<b>Art. 15</b> Condiciones generales en las relaciones laborales	17
<b>Art. 16</b> Ingreso	17
<b>Art. 17</b> Régimen de concursos de ingresos	18
<b>Art. 18</b> Caracterización de la estabilidad	18
<b>Art. 19</b> Adquisición de la estabilidad. Periodo de prueba	18
<b>Art. 20</b> De los trabajadores	19
<b>Art. 21</b> Personal eventual	19
<b>Art. 22</b> Egreso	19
<b>Art. 23</b> Reingreso	20
<b>Art. 24</b> Derechos	20
<b>Art. 25</b> Deberes	21
<b>Art. 26</b> Prohibiciones	22

**CAPITULO II JORNADA LABORAL. FRANCOS. FERIADOS**

<b>Art. 27</b> Jornada Laboral. Principios Generales	23
<b>Art. 28</b> Jornada Laboral de Tiempo Reducido	24
<b>Art. 29</b> Diagrama Laboral Termas Nieve	24
<b>Art. 30</b> Modalidad de Prestación	24
<b>Semana calendaría</b>	
<b>Semana no calendaría</b>	
<b>Turno Rotativo</b>	
<b>Horario Nocturno</b>	
<b>Art. 31</b> Contralor de la Jornada	24
<b>Art. 32</b> Régimen de Semana no Calendaría	24
<b>Art. 33</b> Turno Rotativo	25
<b>Art. 34</b> Recargo extraordinario	25
<b>Art. 35</b> Horas Extraordinarias	26
<b>Art. 36</b> Francos	26
<b>Art. 37</b> Feriados	26

**CAPITULO III LICENCIAS**

<b>Art. 38</b> Consideraciones Generales	26
<b>a) ORDINARIA</b>	
• Descanso anual o vacaciones	
<b>b) EXTRAORDINARIA</b>	
• Razones de salud.	
• Maternidad	
• Adopción	
<b>c) ESPECIAL</b>	
• Asuntos Familiares	
• Exámenes secundarios, terciarios y universitarios	
• Asistencia a clase y cursos prácticos	
• Actividades culturales. Científicas y deportivas	
• Por representación Cultural científica y deportivas con auspicio oficial	
• Cargos electivos, representación política o sindical	
• Asuntos particulares	
• Donación de órganos o sangre	
• Situación de violencia	
<b>Art. 39</b> Licencia Ordinarias. Descanso Anual o Vacaciones	27
<b>a) Días de viajes</b>	
<b>b) Plan Anual de Licencias</b>	
<b>c) Permuta de Licencias</b>	
<b>d) Licencia de Cónyuges</b>	
<b>Art.40</b> Licencias extraordinarias	28
<b>Art. 41</b> Licencia en situación de violencia	28
<b>Art. 42</b> Razones de salud: enfermedad accidente de trabajo.	29
<b>a) Tratamiento de la salud, de corta duración</b>	
<b>b) Tratamiento de salud, de larga duración</b>	
<b>c) Enfermedades profesionales</b>	
<b>d) Accidente de trabajo</b>	
<b>Art.43</b> Maternidad Lactancia. Guarda. Adopción	29

**LICENCIAS ESPECIALES**

<b>Art. 44</b> Asuntos Familiares	30
<b>a) Matrimonio</b>	
<b>a1) propio</b>	
<b>a2) hijos</b>	
<b>b) Nacimiento</b>	
<b>b1) trabajador</b>	
<b>C) Fallecimiento</b>	
<b>Hijos</b>	
<b>Cónyuge o Concubino</b>	
<b>Padre-Hermano-Abuelo</b>	
<b>Suegro-yernos o nuera</b>	
<b>d) Atención de familiar enfermo</b>	
<b>Art. 45</b> Exámenes Secundarios, Terciarios y Universitarios	30
<b>Art. 46</b> Asistencia a Clases y Cursos Prácticos	31
<b>Art.47</b> Actividades Culturales, Científicas y Deportivas	31
<b>a) De corta duración</b>	
<b>b) De larga duración</b>	
<b>Art.48</b> Asuntos Particulares	32
<b>Art.49</b> Donación de sangre, órganos y tejidos	32
<b>Art.50</b> Licencia para desempeñar cargos electivos o de representación política o gremial en el orden nacional, provincial o municipal. Consideraciones Generales	32
<b>a) para ocupar cargos electivos o de Representación política</b>	
<b>b) para ocupar cargos electivos o de Representación gremial</b>	
<b>Art. 51</b> Licencias Especiales	33

**LICENCIAS SIN GOCE DE HABERES**

<b>Art. 52</b> Licencia por asuntos particulares especiales	33
<b>Art. 53</b> De la licencia sin auspicio oficial	33
<b>Art. 54</b> De la licencia con auspicio Oficial	33

**CAPITULO IV**

<b>Art. 55</b> Indumentaria de trabajo	34
--	----

**CAPITULO V**

<b>Art. 56</b> Régimen Disciplinario	34
<b>a) Graduación de la sanción</b>	
<b>b) Sanciones</b>	
a- Apercibimiento fundado	
b- Descuento de días	
c- Suspensión	
d- Cesantía	
e- Exoneración	
<b>Art. 57</b> Causales	35

De Apercibimiento	
De descuento de días de sueldo o jornal	
De suspensión	
De Cesantía	
De Exoneración	
<b>Art. 58</b> Prescripción y caducidad de las sanciones disciplinarias	37
<b>Art. 59</b> Tramitación	37
<b>Art.60</b> Disposiciones Comunes y Generales al Régimen disciplinario	38

#### CAPITULO VI

<b>Art. 61</b> Taller de Costura	38
----------------------------------	----

#### CAPITULO VII

### **PERSONAL DE TEMPORADA**

<b>Art. 62</b> Personal de temporada	39
<b>Art.63</b> Ingreso	39
<b>Art. 64</b> Comportamiento de las partes al reinicio de la Relación Laboral	40
<b>Art.65</b> Régimen Horario	40
<b>Art.66</b> Horario Nocturno	40
<b>Art.67</b> Régimen de semana no calendaría	40
<b>Art. 68</b> Turnos Rotativos	41
<b>Art. 69</b> Recargo Extraordinario	41
<b>Art. 70</b> Licencias	42
<b>a) Ordinaria</b>	
<b>b) Extraordinarias</b>	
<b>Razones de salud:</b>	
<b>Maternidad</b>	
<b>Adopción</b>	
<b>c) Especiales</b>	
<b>Asuntos familiares</b>	
<b>Exámenes secundarios, terciarios universitarios</b>	
<b>Asistencia a clases y cursos prácticos</b>	
<b>Cargos electivos, representación política o sindical</b>	
<b>Art.71.</b> Licencia Ordinaria	42
<b>Art. 72</b> Licencias Extraordinarias	43
<b>1-Matrimonio</b>	
<b>2-Fallecimiento</b>	
<b>2.1-Hijo</b>	
<b>2.2-Cónyuge o Concubino</b>	
<b>2.3-Padre Hermano Abuelo</b>	
<b>2.4-Suegros, yernos o Nueras</b>	
<b>Art.73</b> Licencia por Maternidad- Adopción- Guarda	43
<b>Art. 74</b> Licencia Accidente y/o Enfermedad Inculpable	43

	<u>Páginas</u>
<b>Art. 75</b> Accidente Laboral y/o Enfermedad Profesional	44
<b>Art. 76</b> Donación de Sangre, Órganos o tejidos	44
<b>Art. 77.</b> Fallecimiento del trabajador durante el receso	44
<b>Art. 78</b> Exámenes secundarios, terciarios y universitarios	44
<b>Art. 79</b> Asistencia a Clases y Cursos Prácticos	45
<b>Art. 80</b> Licencia para desempeñar Cargos Electivos o de Representación Política o Gremial en el Orden Nacional Provincial o Municipal	45
Consideraciones Generales	
<b>a) Cargos electivos o de representación política en el Orden Nacional, Provincial o Municipal</b>	
<b>b) Licencias para desempeñar cargos de representación gremial y/o sindical</b>	
<b>Art. 81</b> Licencia Excepcional	45
<b>Art. 82</b> <i>Otros reconocimientos Trabajador de Temporadas</i>	46

### CAPITULO VIII

#### **BONIFICACIONES CONCEPTUALIZACIÓN**

<b>Art. 83</b> Bonificación Termal	46
<b>Art.84</b> Bonificación de desarraigo	46
<b>Art.85</b> Bonificación Termas Nieve	46
<b>Art.86</b> Bonificación cuerpo Médico Termal	46
<b>Art.87</b> Bonificación Volcán	47
<b>Art.88</b> Bonificación Convenio Colectivo de Trabajo	47

### TÍTULO III

#### **CAPITULO I ESCALAFON UNICO, FUNCIONAL Y MOVIL**

<b>Art.89</b> Categorización del Personal	47
Definiciones Básicas	
<b>A) Escalafón</b>	
<b>B) Agrupamiento – Grupo Ocupacional</b>	
<b>B.1) SG Servicio Generales</b>	
<b>B.2) AD Administrativo</b>	
<b>B.3) EH Especialidades Hidrotermales</b>	
<b>B.4) TC Técnicos</b>	
<b>B.5) Profesionales</b>	
<b>C) Encuadramiento- Niveles</b>	
<b>D) Grado</b>	

CAPITULO II

<b>Art.90</b> Niveles de los Agrupamientos	49
<b>Servicio Generales</b>	49
Nivel I Ingresante	
Nivel II Intermedio	
Nivel III Especializado	
Nivel IV Superior	
<b>Administrativo</b>	50
Nivel I Ingresante	
Nivel II Intermedio	
Nivel III Especializado	
Nivel IV Superior	
<b>Especialidades Hidrotermales</b>	52
Nivel I Ingresante	
Nivel II Intermedio	
Nivel III Especializado	
Nivel IV Superior	
<b>Técnicos</b>	53
Nivel I Ingresante	
Nivel II Intermedio	
Nivel III Especializado	
Nivel IV Superior	
<b>Profesionales</b>	54
Nivel I Ingresante	
Nivel II Intermedio	
Nivel III Especializado	
Nivel IV Superior	

**CAPITULO III CARRERA ADMINISTRATIVA**

<b>Art. 91</b> Grilla del Escalafón Único, Funcional y Móvil	56
<b>Art.92</b> Encuadramiento inicial	56
<b>Art. 93</b> Concursos de ingreso	57
<b>Art. 94</b> Carrera Administrativa	57
<b>Art. 95</b> Crecimiento Horizontal	57
<b>Art. 96</b> Crecimiento Vertical	58

CAPITULO IV

<b>Art. 97</b> Bonificaciones	58
<b>Consideraciones Generales</b>	
<b>Art. 98</b> Bonificaciones Remunerativas	58
<b>a) zona desfavorable e inhóspita</b>	
<b>b) Sueldo Anual Complementario</b>	

<b>c) Aportes y Contribuciones previsionales y Asistenciales</b>	
<b>Art. 99</b> Sueldo Anual Complementario	58
<b>Art. 100</b> Antigüedad	58
<b>Art. 101</b> Crecimiento Horizontal	59
<b>Art. 102</b> Título	59
<b>A) Maestría</b>	
<b>B) De Especialización</b>	
<b>C) Universitario (de cinco años)</b>	
<b>D) Universitario (de tres años y menos que cinco años)</b>	
<b>E) de Pre-Grado- Tecnicatura</b>	
<b>F) Técnico Secundario</b>	
<b>G) Secundario</b>	
<b>H) Secundario (no inferior a tres años)</b>	
<b>I) Certificado de estudio pos primario</b>	
<b>Art. 103</b> Horas Suplementarias	60
<b>Art.104</b> Semana No Calendario	60
<b>Art.105</b> Turnos Rotativos	61
<b>Art. 106</b> Recargo Extraordinario	61
<b>Art. 107</b> Bonificación Convenio Colectivo de Trabajo	61
<b>Art. 108</b> Bonificación desarraigo	62
<b>Art. 109</b> Bonificación Termas Nieve	62
<b>Art. 110</b> Bonificación Volcán	62
<b>Art. 111</b> Bonificación Cuerpo Médico Termal	62
<b>Art. 112</b> Bonificación Termal	62
<b>Art. 113</b> Retribuciones por Vacaciones	62
<b>Art. 114</b> Remuneración por jornada laboral de horario reducido	63
<b>Art. 115</b> Zona desfavorable y/o inhóspita	63
<b>Art. 116</b> Asignaciones Familiares	63
<b>Art. 117</b> Compensación por Refrigerio	63
<b>Art. 118</b> Compensación Especial por Jubilación	63
<b>Art. 119</b> Pago de Vacaciones no Gozadas	64

## CAPITULO V

<b>Art. 120</b> Cargos de Conducción	64
<b>Art. 121</b> Definición	64
<b>a) Dirección</b>	
<b>B) Jefatura de Departamento</b>	
<b>C) Jefatura de División / supervisores</b>	
<b>D) Jefe de Sección</b>	
<b>Art. 122</b> Responsabilidades y Derechos	65
<b>Art. 123</b> Bonificaciones	65
<b>Art. 124</b> Encuadramiento	65
<b>Art.125</b> Subrogancia- Vacantes	66

## CAPITULO VI

<b>Art. 126</b> Estructura Salarial Básica	66
--	----

CAPITULO VII

FALLECIMIENTO DE TRABAJADOR

<b>Art.127</b>		67
----------------	--	----

TÍTULO IV

**CAPITULO I DISPOSICIONES ESPECIALES**

<b>Art.128</b>	Personal del "ENTE" en Cargos excluidos del C.C.T	68
<b>Art.129</b>	Derechos Gremiales	68
	<b>a) Cuota Sindical</b>	
	<b>b) Publicidad Gremial</b>	
	<b>c) Licencia Gremial</b>	
<b>Art.130</b>	Reconocimientos de Delegados Gremiales. Permiso Gremial	69
<b>Art. 131</b>	Espacio Físico	69
<b>Art. 132</b>	Derecho de Uso de Convenio	69

**CAPITULO II DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

<b>ART.133</b>	Régimen de ascenso y promociones Escalafonarias	70
	<b>Consideraciones Generales</b>	
	<b>Plazos para la elaboración</b>	
	<b>Contenido:</b>	
	<b>1- Elementos Valorativos básicos</b>	
	<b>2- Procedimientos para las Evaluaciones de Desempeño</b>	
	<b>3- Pautas para la Evaluación de desempeño</b>	
<b>Art. 134</b>	Encuadramiento Inicial del personal	72
<b>Art. 135</b>	Procedimiento	72
<b>Art. 136</b>	Régimen de Comité de Relaciones Laborales	73
<b>Art. 137</b>	Reglamento del Comité de Relaciones Laborales	74
<b>Art. 138</b>	Régimen de la Comisión de Interpretación y Autocomposición Paritaria	74
<b>Art. 139</b>	Reconocimiento de Antigüedad	74
<b>Art. 140</b>	Integración de la Comisión Conciliadora (Art. 16 Ley 1974 TO)	74

CAPITULO III

**DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS**

<b>Art. 141</b>	Encuadramiento Inicial del personal	75
<b>Art. 142</b>	Pautas para el encuadramiento inicial	75

	<u>Páginas</u>
<b>Art. 143</b> Pautas Específicas para los Agrupamientos AD, SG, y EH	76
<b>Art. 144</b> Apertura de los Nuevos Complejos Termales	76
<b>Art. 145</b> Compensación Espacial	76
<b>Art. 146</b> Aplicación de Convenio	77
<b>Art. 147</b> Retribución Anual por Licencia Ordinaria	77
<b>Art.148</b> Cronogramas de Concursos para Cargos de Conducción	77
<b>Art. 149</b> Pago de bonificación por Responsabilidad de cargo de conducción	77
<b>Art. 150</b> Encasillamiento inicial: Cargos Retenidos y/o Reservados	77

#### **CAPITULO IV DISPOSICIONES FORMALES**

<b>Art.151</b> Prevalencia de Normas Convencionales	78
<b>Art. 152</b> Constitución de Domicilio	78
<b>Art. 153</b> Competencias Judiciales	78
<b>Art. 154</b> Cantidad de Ejemplares	78

#### **ANEXO I**

#### **LEY1762**

<b>Ley de creación del Ente Provincial de Termas del Neuquén</b>	79
--	----



**LEY 3096**

*La Legislatura de la Provincia del Neuquén  
Sanciona con Fuerza de  
Ley:*

**Artículo 1°** 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°** Se incorpora, al final del inciso D-1 del artículo 1° de la Ley

2265, lo siguiente:

**“Artículo 1° (...)**

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°** Se incorpora el inciso D-17 al artículo 1° De la Ley 2265, el Que queda redactado de la siguiente manera:

**“Artículo 1° (...)**

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°, 3°, 5°, 6°, 23, 24, 26, 27, 37, 41 y 44 de la presente Ley”.

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

**Artículo 5. °** 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.- -

***Julieta Corroza***  
Secretaria.  
H. Legislatura del Neuquén

***Cr. Rolando Figueroa***  
Presidente  
H. Legislatura del Neuquén

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

**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 efectiva en el ente provincial de Termas de Neuquén, en adelante el "EPROTEN", con independencia de la estructura ministerial de la cual circunstancialmente dependa, y tiene como objeto regular las relaciones de trabajo entre el EPROTEN y sus trabajadores, únicamente cuando su nombramiento 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 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 N° 1974 del procedimiento de Convenciones Colectivas de Trabajo y sus modificatorias, han establecido como ejes del Convenio los siguientes:

- 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 legítima 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 N° 1974 (T.O.), y sus reglamentaciones.

#### **Artículo 7º: ARTICULACION CONVENCIONAL.**

Dado el carácter específico de aplicación en el ámbito del EPROTEN, para los casos no 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.

#### **Artículo 8º: VIGENCIA.**

El presente Convenio tiene una vigencia de veinticuatro (24) meses contados a partir de la 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 COMPENDIDO.**

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

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

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

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

#### **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 Escalafonarias.
- 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.

#### **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 (6) suplentes. Estableciendo que los miembros que actúen como Titulares en una 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.

#### **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 Escalafonarias, 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 convencionado.
- 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.

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

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

**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 y del Plan Anual.
- 3) 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 garantizara el funcionamiento de las comisiones.

## **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.
- d) Las personas jubiladas, retiradas o que se encuentren comprendidos en periodo de veda por retiros voluntarios o cesaciones por las causas comprendidas en el Artículo 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.

- f) Aquellas personas cuyo accionar han quedado previsto en el Artículo 36° de la Constitución Nacional.

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 elección final, el mejor resultado conforme al interés particular del "EPROTEN", adecuada preselección e igualdad de oportunidades para los postulantes, transparencia y publicidad en todo el desarrollo de los concursos.
- c) Propiciar un marco objetivo para el trazado de la carrera laboral, contemplando el adecuado equilibrio entre las reales necesidades del EPROTEN y las aspiraciones.

**Artículo 18º: CARACTERIZACION DE LA ESTABILIDAD.**

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

La estabilidad laboral comprende la 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.

**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 periodo 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.

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.

#### **Artículo 20º: DE LOS TRABAJADORES.**

Los trabajadores comprendido 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.

#### **Artículo 21º: PERSONAL EVENTUAL.**

Defínase 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 convencionado.

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 los haberes será referenciado a la grilla del escalafón establecida en el Título III.

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

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

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

**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.

**Artículo 23º: REINGRESO.**

Para el reingreso al EPROTEN, 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.

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, género, 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 se considerara ante la existencia de dos normas legales concurrentes a resolver sobre una situación. Dicho principio se extenderá a la apreciación de la prueba en tanto no se omita considerar las normas administrativas vigentes o actos administrativos expresos vinculados al caso o materia, debidamente publicados.

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.

#### **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.

6. Observar el deber de fidelidad que se derive de la índole de las tareas que le fueron asignadas y guardar la discreción correspondiente o la reserva absoluta en su caso, de todo asunto del servicio que así lo requiera, en función de su naturaleza o de instrucciones específicas, con independencia de lo que establezcan las disposiciones vigentes en materia de secreto o reserva.
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.

#### **Artículo 26º: PROHIBICIONES.**

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

1. Patrocinar trámites o gestiones administrativas referentes a asuntos de terceros que se vinculen con sus funciones.
2. Dirigir, administrar, asesorar, patrocinar, representar o prestar servicios remunerados o no, a personas de existencia visible o jurídica que gestionen o exploten concesiones o privilegios de la administración en el orden nacional, provincial o municipal, o que fueran proveedores o contratistas del mismo.
3. Recibir directa o indirectamente beneficios originados en contratos, concesiones o franquicias que celebre u otorgue la administración en el orden nacional, provincial, o municipal.
4. Mantener vinculaciones que le signifiquen beneficios u obligaciones con entidades directamente relacionadas con el EPROTEN.
5. Valerse directa o indirectamente de facultades o prerrogativas inherentes a sus funciones para fines ajenos a dicha función o para realizar proselitismo o acción política.
6. Aceptar dádivas, obsequios u otros beneficios u obtener ventajas de cualquier índole con motivo u ocasión del desempeño de sus funciones.
7. Representar y/o patrocinar a litigantes o intervenir en gestiones extrajudiciales contra la Administración Pública Provincial.
8. Desarrollar toda acción u omisión que suponga discriminación por razón de raza, religión, nacionalidad, opinión, sexo, género, orientación sexual, condición social o económica, caracteres físicos, o cualquier circunstancia que implique menoscabo, segregación y/o exclusión.
9. Realizar mediante el uso de su cargo, función, influencia o apariencia de influencia, cualquier acto, comentario o conducta en forma reiterada con connotación sexual no consentida por quien la recibe u hostigamiento moral, sea para beneficio propio o de un tercero; bajo posibles formas de maltrato físico o psíquico, acoso sexual u homofóbico y/o que perjudique el desempeño del trabajador afectado, su salud, relación, dignidad o futuro laboral, o consentir dichas conductas en el personal a su cargo sin hacerlas cesar.
10. Hacer uso indebido o con fines particulares del patrimonio estatal.
11. Actuar como perito por nombramiento de oficio o propuesta de partes, a excepción de defensa de intereses personales del trabajador, de su cónyuge o de sus parientes consanguíneos o por afinidad en primer grado y/o cuando fueran propuestas por el mismo estado.

## **CAPÍTULO II: JORNADA LABORAL. FRANCOS. 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.

**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.

**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 calendaría, 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.

3.- TURNO ROTATIVO: Los trabajadores encuadrados en este régimen, prestaran 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.

**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.**

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

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

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

### **Artículo 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.

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 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.**

Es 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 regirán 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.

#### **Artículo 36º: FRANCOS.**

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.

#### **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

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

La Licencia incluida en esta Cláusula es con goce de haberes y se requiere una 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.

**a) Días de viaje:** se girará 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.

**Artículo 40º: LICENCIAS EXTRAORDINARIAS.**

Todas las Licencias extraordinarias son con goce de haberes y no se requiere 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.

**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, evaluará y otorgará 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.

#### **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 determinará 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.

Durante el primer semestre de este período de gracia, la junta médica deberá 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.

##### **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 44ª: 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 varón: diez (10) días corridos posteriores al nacimiento del hijo o 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.

##### **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.

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.**

Además 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 EPCAPP.

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.

**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 y 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 84° 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 corridos de finalizada la Licencia por cualquiera de las causales señaladas.

**Artículo 48°: 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 49°: Donación de Sangre, Órganos y Tejidos.**

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

**Artículo 50°: 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 el caso de platearse 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 computará 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.

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

#### **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 congresos de esa índole en el país o en el extranjero. Igual beneficio se podrá conceder para mejorar la preparación técnica o profesional del trabajador o para cumplir actividades culturales o deportivas.

##### **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 55º: 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.
- El 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, alguno ropa o elemento de protección se deteriorara, "el ENTE" evaluará la reposición por deterioro, debiendo el trabajador entregar el elemento dañado.

## **CAPITULO V**

### **Artículo 56ª: 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**

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

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

### **Artículo 57ª: 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.
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 pasibles de cesantía.

#### d) Causales de Cesantía.

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

#### 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.

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.

#### **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) apercibimiento ,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 formula, 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.
- 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 todos 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.

#### **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.

## **CAPITULO VI**

### **Artículo 61º: TALLER DE COSTURA.**

El taller de costura se encuentra situado en la localidad de Loncopuè 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 aquellas/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 Copáhue, 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 minero medicinal, que se cumple en una determinada época del año solamente y se encuentra sujeta a repetirse en cada ciclo en razón de la naturaleza de la actividad.

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

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

**Artículo 63º: INGRESO.**

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

**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.

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

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

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

#### **Artículo 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 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.

**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 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 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.

**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 o nueras: 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.

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

Sera de aplicación lo establecido en le Ley Provincial N° 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.

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

Se aplicara lo establecido en la Ley Nacional N° 24557, su modificatoria y/o reglamentaria.

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

Será aplicable lo establecido en la Ley Nacional N° 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.

#### **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.**

#### **CONSIDERACIONES GENERALES**

Son de aplicación general las normas del EPCAPP y legislación complementaria, con las 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 su 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.

- a) **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.

b) **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 íntegro 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 aplicarán 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 inmediato.

**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 resto del presente Convenio Colectivo para los trabajadores permanentes.

**CAPITULO VIII**

**BONIFICACIONES. CONCEPTUALIZACIÓN.**

**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.

**Artículo 87º: BONIFICACION VOLCAN.**

Es la prestación que realizan los trabajadores del agrupamiento Servicios Generales en el Volcán, 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 convencionado percibirá esta bonificación a partir de la entrada en vigencia del presente Convenio.

**TITULO III:**

**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:

- 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.
- B) Agrupamiento-Grupo Ocupacional: Definen el conjunto de trabajadores que desarrollan actividades en puestos de trabajo caracterizados 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:

B1) SG- SERVICIOS GENERALES: Comprende todos los trabajadores que realizan tareas relacionadas con la prestación de servicios específicos para los cuales no se requiere título técnico o profesional. Incluye las tareas de maestranza, personal de Buffet, choferes "de transporte de pasajeros" 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.

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, 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- alga terapia,
- 6- técnicas estéticas.

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 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 pazo.

## **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**

**FUNCIONES:** Realiza tareas rutinarias que requieren habilidades específicas relativas 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.

##### **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.

#### **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.

#### **ADMINISTRATIVO.**

##### **NIVEL I- INGRESANTE**

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.

##### **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: Titulo 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.

### **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.

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.

## **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 oclusivos (localizados).-

### **Nivel 3- Especializado**

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.

#### **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.-

### **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.

#### **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.

#### **Nivel III- Especializado**

**FUNCIONES:** Realiza tareas de complejidad alta, supervisando y coordinando las tareas 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

### **PROFESIONALES.**

#### **Nivel I- INGRESANTE**

**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.

#### **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, incluidos 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.

### **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.

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

## **CAPITULO III:**

### **CARRERA ADMINISTRATIVA**

#### **Artículo 91ª 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 en el "EPROTEN" el presente Escalafón Único, Funcional y Móvil, quedando representado por la siguiente grilla:

GRILLA		AGRUPAMIENTO				
A						
NIVEL	PROFESIONAL	TÉCNICO	ESPECIALIDADES HIDROTERMALES	ADMINISTRATIVO	SERVICIOS GENERALES	
IV	Profesional Superior	Técnico Superior	Especialidad hidrotermal Superior	Administrativo Superior	Serv. Grales. Superior	
III	Profesional Especializado	Técnico Especializado	Especialidad Hidrotermal Especializado	Administrativo Especializado	Serv. Grales Especializa do	
II	Profesional Intermedio	Técnico Intermedio	Especialidad Hidrotermal Intermedio	Administrativo Intermedio	Serv Grales Intermedio	
I	Profesional Ingresante	Técnico Ingresante	Especialidad Hidrotermal Ingresante	Administrativo Ingresante	Serv Grales Ingresante	

#### **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 intervendrá 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;

#### **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:

- 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 (6/1000) 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 (períodos 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 1° al máximo grado 9°.
- 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.
- 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.
- H) 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.
- I) 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 103ª: 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.
- 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, autorizados por la Autoridad Administrativa del Ente, consignando el período que abarcarán tales servicios y formalizadas a través del correspondiente decreto del Poder Ejecutivo.

#### **Artículo 104ª: Semana No Calendaría**

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 105ª: 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.

#### **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.

#### **Artículo 107º: Bonificación Convenio Colectivo de Trabajo**

El personal covencionado 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 excluido 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.

#### **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.

#### **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.

#### **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 SG1.

#### **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.

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 prescriptas.

### **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 período de cuatro (4) años, sujeto a evaluaciones de desempeño anuales. En caso de que una de las Evaluaciones de Desempeño resultara desfavorable, notificado de su resultado al trabajador, el EPROTEN podrá llamar a concurso para cubrir el cargo de conducción, si previamente no se hubiere impetrado una reclamación por parte del trabajador ante la CIAP; siendo esta instancia, la final.

##### **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.

**Artículo 123ª: 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 124ª: 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.

<b>PUESTOS DE CONDUCCION</b>		
<b>Encuadramient</b> o	<b>Cargo</b>	<b>BONIFICACIÓN: "Responsabilidad por Cargo de Conducción"</b>
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
Sección	Jefe de Sección	10 % del máximo nivel del PF4

#### **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.

### **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						
	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 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 la 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 establecido 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.

## **TITULO IV**

### **CAPITULO I: DISPOSICIONES ESPECIALES**

#### **Artículo 128<sup>a</sup>: 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 convengan entre el Área de Recursos Humanos y representantes gremiales. En mérito de conservar el orden, la limpieza y la imagen del "ENTE", se acuerda que no se utilizarán otros espacios para publicidad gremial dentro y en el perímetro exterior de la misma.

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

##### **c- 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 regirá 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 la cantidad de trabajadores afiliados a cada uno de ellos. La presente contribución regirá a partir de la primera liquidación de los salarios establecidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo. Los pagos de cada mes deberán abonarse hasta el día quince (15) del mes siguiente.

La mora en el pago se producirá automáticamente, utilizándose para el cobro judicial las mismas normas y procedimientos que rigen para el cobro de los aportes y contribuciones de la Ley Nacional N° 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 elaborado 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.).

#### **Contenido:**

Este Régimen tendrá el formato de un reglamento destinado a normar los ascensos verticales y las promociones horizontales dentro del Escalafón Único, Funcional y Móvil desarrollado en el Título III de este Convenio.

Contendrá expresamente disposiciones referidas a elementos valorativos básicos a considerar para ascensos y crecimiento horizontal, procedimiento y pautas para las evaluaciones de desempeño.

Estas disposiciones con carácter enunciativo, no limitativo, se desarrollarán a continuación:

### **1) Elementos valorativos básicos:**

A los efectos de Ascensos y/o Cambios de Agrupamiento, son elementos básicos a considerar para la valoración de los antecedentes del postulante:

- a) Estudios cursados y títulos obtenidos
- b) Capacitación alcanzada y cursos realizados
- c) Evaluación de Desempeño en el o en los puestos de trabajo dentro del "EPROTEN".
- d) Evaluación concreta - mediante examen teórico y/o práctico- de la capacitación del postulante para tareas y responsabilidades correspondientes al nuevo encuadramiento.
- e) Idoneidad y empirismo.

### **2) Procedimiento para las Evaluaciones de Desempeño:**

- a) Las Evaluaciones de Desempeño se realizarán anualmente.
- b) Se deberá medir el Desempeño de cada trabajador en función de la valoración ponderada de distintos atributos, siendo cien (100) el universo total máximo del puntaje individual.
- c) Se deberán incorporar las pautas establecidas en Título III.

### **3) Pautas para las Evaluaciones de Desempeño:**

Las Evaluaciones de Desempeño serán elementos valorativos para los ascensos verticales, cambios de agrupamiento y el crecimiento horizontal.

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

- 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 hubiere) 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.

### **Artículo 134ª: 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 todos los procedimientos y pautas que a continuación se detallan.

### **Artículo 135ª: 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.

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.

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.

### **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.

### **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.

### **Artículo 140º: Integración de la Comisión Conciliadora (art. 16º Ley Nº 1974 TO)**

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

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

## **CAPITULO III**

### **DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS**

Las presentes cláusulas serán a fin de implementar el presente CCT:

#### **Artículo 141º: Encuadramiento Inicial del personal**

El encuadramiento inicial del personal del organismo comprende su ubicación en la grilla del escalafón único funcional y móvil, según la función en la que se desempeñe al momento de entrada en vigencia del presente convenio.

#### **Artículo 142º: Pautas para el encuadramiento inicial**

a) Se tomará como base la función que desarrollo el trabajador al momento de realizarse el encasillamiento inicial.

b) Se distribuirán las funciones en los distintos agrupamientos de acuerdo a lo siguiente:

1.- Agrupamiento Servicios Generales: Maestranza, Cadete, Chofer, Bufetero y gasista, electricista, pintor, polivalente, mecánico, policía termal. Sereno. Carpintero, mantenimiento complejo termal.

2.- Agrupamiento Administrativo: Auxiliar Administrativo, Administrativo, Administrativo Calificado, Administrativo Especializado, Notificador, Secretaria, Secretaria Ejecutiva, Soporte informático, informante turístico, gestión de pacientes.

3.- Agrupamiento Especialidades Hidrotermales: serán encasillados en el presente agrupamiento aquellos trabajadores que desarrollen tareas en: inmersión, hidromasaje, masaje, fango terapia, alga terapia, técnicas estéticas, vapor, nebulizaciones, laguneros hidropulsor, auxiliar de gimnasio, siempre que no cuenten con título técnico o profesional.

4.- Agrupamiento Técnico: Técnico de Seguridad e Higiene, Analista en Sistemas de Información, Programador informático, Técnico Soporte Técnico, Analista de sistema, Técnico en Recursos Humanos, Técnico en Administración Pública, Técnico en Comunicación, Técnico en turismo, maestro mayor de obra, profesor de educación física, técnico en psicomotricidad.

5.- Agrupamiento Profesional: Medico, Analista en Administración, Profesional Legal, Profesional Contable, Medico Laboral, Profesional en Seguridad e Higiene, Profesional en Análisis de Datos, Profesional en Comunicación; licenciado en Enfermería, licenciado en turismo, licenciado en kinesiología, licenciado en terapia ocupacional.

c) A fin de establecer los niveles, se tomara la siguiente escala de antigüedad en la administración pública provincial, de acuerdo a lo siguiente:

Nivel 1: Desde 0 años hasta 5 años/ temporada inclusive

Nivel 2: desde 6 años a 14 años/ temporadas inclusive

Nivel 3: desde 15 años a 23 años/ temporadas inclusive

Nivel 4: desde 24 años/ temporadas en adelante.-

d) Para los agrupamiento Técnico y Profesional será requisito cumplir con la formación académica requerida en el Título III del presente CCT.

#### **Artículo 143°: Pautas Específicas para los Agrupamientos AD, SG y EH.**

Para el encuadre inicial de los trabajadores que presten funciones a la fecha de entrada en vigencia del presente CCT, en los distintos niveles del agrupamiento SG, AD y EH; se tomara en cuenta el empirismo e idoneidad, subsanando los requisitos de formación académica correspondiente a cada nivel.

Igual contemplación, será al momento del ascenso vertical dentro de su propio agrupamiento.

#### **Artículo 144°: Apertura de Nuevos Complejos Termales:**

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

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

#### **Artículo 145°: 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 post – 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 convencionado) 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.

#### **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:**

Las partes se someten por cualquier controversia que surja en la interpretación o aplicación del presente convenio colectivo de trabajo a la jurisdicción de los juzgados laborales de primera instancia de la ciudad de Neuquén, renunciando expresamente a cualquier otra jurisdicción o competencia que pudiera corresponder en función de la materia o las personas.

**Artículo 154º: Cantidad ejemplares**

Cuatro (4), uno (1) para los representantes del EProTeN, uno (1) para la Unión de Personal Civil de la Nación (U.P.C.N.), uno (1) para la Asociación de Trabajadores del Estado (A.T.E.), y uno (1) para la Subsecretaría de Trabajo.

## ANEXO I



LEY 1762

*La Legislatura de la Provincia del Neuquén  
Sanciona con Fuerza de  
Ley:*

### **CAPÍTULO I**

#### **DE SU CREACIÓN Y OBJETO**

##### **Denominación y forma**

**Artículo 1°** Créase el Ente Provincial de Termas del Neuquén (E.Pro.Te.N), organismo descentralizado del área del Ministerio de Economía, por cuyo intermedio actuará en sus relaciones jerárquicas con el Poder Ejecutivo. En su calidad de ente autárquico de la Administración Pública Provincial, tendrá competencia y capacidad para realizar todos los actos administrativos y negocios jurídicos que sean necesarios para el desarrollo de sus fines y el ejercicio de sus facultades como personas jurídicas de derecho público, con encuadre en las normas legales de la Nación y de la Provincia. Su domicilio legal será el de su sede en la ciudad de Loncopué, Provincia del Neuquén, pudiendo fijar otros domicilios especiales.

Régimen jurídico

**Artículo 2°** La entidad se regirá por las disposiciones de la presente Ley, de las leyes de procedimiento administrativo, de contabilidad, de obras públicas y del reglamento para el uso del recurso hidrotermal con fines terapéuticos que dictará el Poder Ejecutivo, supletoriamente se regirá por las demás normas del derecho público local, en tanto no contradiga las de esta Ley.

Objeto

**Artículo 3°** El Ente provincial de Termas del Neuquén, tendrá por objeto:

- a) La administración, promoción, protección, fiscalización, uso y aprovechamiento de las fuentes de agua termo-minero-medicinales y fangos terapéuticos de dominio y jurisdicción provincial.
- b) La creación de condiciones generales para el desarrollo de los recursos termo-minero-medicinales, programación de inversiones básicas y de medidas para propiciar y estimular la acción conjunta de los sectores públicos y privados en las tareas del desarrollo.
- c) Propender a la preservación de la salud pública, mediante la utilización racional del recurso terapéutico hidrotermal natural, para asistir a los sectores de la población que lo necesiten.

d) Propiciar el termalismo social, posibilitando el acceso a las fuentes de agua termo-minero-medicinales a todos los ciudadanos.

## **CAPÍTULO II**

### **COMPETENCIA**

#### **Funciones**

**Artículo 4°** Para el cumplimiento de su objeto, el Ente Provincial de Termas del Neuquén desarrollará las siguientes funciones:

- a) Formular las políticas y estrategias que permitan guiar la generación de procesos de crecimiento y cambio, compatibles con las políticas de desarrollo provincial en el marco de los objetivos establecidos en el artículo precedente.
- b) Planificar, organizar, dirigir y controlar establecimientos y actividades relacionadas con las aguas y fangos terapéuticos, termales y medicinales.
- c) Ejercer poder de policía en las áreas que por sus características corresponde delimitar como zona termal.
- d) Otorgar o revocar concesiones y permisos de uso sobre bienes de su dominio público.
- e) Disponer y comercializar los frutos y productos de los bienes de su propiedad.
- f) Reglamentar y fiscalizar -en el área de su competencia y conjuntamente con los organismos específicos- las actividades industriales que se desenvuelvan o realicen en las zonas termales.
- g) Proponer al Poder Ejecutivo la expropiación de los bienes inmuebles necesarios para el cumplimiento de los objetivos mencionados en el artículo 3° de esta Ley, y establecer restricciones y servidumbres administrativas al dominio privado.
- h) Promocionar las termas provinciales mediante un sistema efectivo de información y publicidad con alcance provincial, nacional e internacional.
- i) Determinar en el área de su competencia la zonificación para el asentamiento de núcleos poblacionales, actividades comerciales e industriales.
- j) Crear un departamento médico específico bajo su competencia y administración con fines terapéuticos.

## **CAPÍTULO III**

### **DIRECCIÓN, ADMINISTRACIÓN Y FISCALIZACIÓN**

Autoridad superior, composición y duración

**Artículo 5°** La dirección y administración del Ente Provincial de Termas del Neuquén será ejercida por un Directorio compuesto de cinco (5) miembros: un (1) presidente y cuatro (4) vocales ordenados jerárquicamente de uno (1) a cuatro (4), de los cuales uno (1) representará a los trabajadores del organismo y dos (2) vocales suplentes que serán designados o removidos por el Poder Ejecutivo. Durarán dos (2) años en el ejercicio de sus funciones y podrán ser reelegidos por nuevos períodos.

## Requisitos

**Artículo 6°** Para ser director es necesario ser mayor de edad, argentino, tener domicilio real y residencia mínima de cinco (5) años en la Provincia del Neuquén al momento de su designación.

### Incompatibilidad

**Artículo 7°** El cargo de director es incompatible con cualquier otro cargo en empresas privadas permisionarias, concesionarias o contratistas del Ente Provincial de Termas del Neuquén.

### Sesiones, deliberación y decisiones

**Artículo 8°** EL Directorio, convocado por el presidente o a pedido de uno de los vocales, sesionará por lo menos dos (2) veces al mes.

Podrá deliberar válidamente con la presencia de tres (3) miembros. Las decisiones se adoptarán por mayoría de votos de los directores presentes.

En caso de empate, el voto del presidente valdrá doble.

Supletoriamente se observarán las disposiciones de los artículos 45 y 48 de la Ley de Procedimiento Administrativo 1284.

### Responsabilidades

**Artículo 9°** Los miembros del Directorio o podrán abstenerse de votar, salvo en las cuestiones comprendidas en algunas de las causales de excusación previstas en la Ley 1284, en su artículo 113. Serán responsables personal y solidariamente por todos los actos emanados del mismo, salvo expresa constancia en caso de voto en disidencia.

### Remuneración de los directores

**Artículo 10°** Las remuneraciones del presidente y de los vocales serán fijadas por el Poder Ejecutivo.

### Fiscalización externa

**Artículo 11** La fiscalización externa del Ente Provincial de Termas del Neuquén, será ejercida por el Tribunal de Cuentas de la Provincia, quien deberá constituirse en la sede del Ente a esos efectos, sin perjuicio de las auditorías contables que disponga el Ministerio de Economía.

### Atribuciones del presidente

**Artículo 12** Son atribuciones del presidente del Directorio:

- a) Ejercer la representación legal del Ente para todos los actos judiciales y extrajudiciales.
- b) Convoca y presidir las sesiones del Directorio.
- c) Dar a publicidad, ejecutar o hacer cumplir las resoluciones del Directorio.
- d) Otorgar mandatos generales y especiales.
- e) Entender en todos los actos de administración general.
- f) Resolver por sí aquellos asuntos para los cuales esté autorizado por el reglamento interno.
- g) Disponer investigaciones administrativas e instrucción de sumarios administrativos.
- h) Nombrar, remover y aplicar sanciones disciplinarias al personal del Ente, de acuerdo a la legislación vigente en la materia.

## **Atribuciones del Directorio**

**Artículo 13** Son atribuciones del Directorio:

- a) Reglamentar la organización y funcionamiento interno del Ente.
- b) Fijar las políticas y estrategias para decidir los cursos de acción que permitan alcanzar las metas vinculadas a las competencias atribuidas al Ente.
- c) Elaborar el presupuesto anual y elevarlo para su aprobación al poder Ejecutivo.
- d) Confeccionar la cuenta anual del ejercicio.
- e) Disponer y administrar los fondos propios y los que asigne al Ente la Ley de Presupuesto o leyes especiales.
- f) Disponer la forma de explotación de los bienes y la prestación de los servicios del Ente por sí o por terceros.
- g) Fijar los precios, cánones, tarifas, derechos y contraprestaciones, por convenios o por los servicios que preste.
- h) Enajenar y gravar los bienes del dominio privado de la entidad o realizar sobre ellos actos jurídicos que constituyan fuentes de ingresos.
- i) Donar o realizar actos jurídicos a títulos gratuitos sobre los bienes del dominio privado del Ente con entidades públicas que redunden en beneficio común.
- j) Aceptar donaciones, subvenciones, herencias y legados.
- k) Otorgar concesiones y permisos.
- l) Decidir la adjudicación de obras y servicios y las adquisiciones de bienes.
- ll) Celebrar transacciones y ordenar el allanamiento, desistimiento y conciliación en causas en que la entidad sea parte.
- m) Crear, bajo su dependencia órganos administrativos en las zonas termales.
- n) Dictar la reglamentación de loteos de inmuebles ubicados en las zonas termales.
- ñ) Entender en la colonización de los inmuebles de su dominio privado.
- o) Autorizar el funcionamiento de establecimientos y actividades terapéuticas termales.
- p) Solicitar sanciones a quienes infrinjan o violen las reglamentaciones del Ente.
- q) Aplicar multas y toda otra penalidad de carácter contractual y reglamentario.

Impugnaciones

Artículo 14 Por los actos del Directorio o del presidente, el interesado podrá interponer recurso o reclamación ante los órganos que para cada caso establecen los artículos 179 y 183 de la Ley de Procedimiento Administrativo.

## **CAPÍTULO IV**

### **Patrimonio**

**Artículo 15** Constituye el patrimonio del Ente Provincial de Termas del Neuquén:

- a) Las aguas termo-minero-medicinales y fangos terapéuticos que afloren y/o alumbren en territorio de dominio y jurisdicción provincial.
- b) Los inmuebles de propiedad del Estado provincial ubicados en zonas termales que se le transfieran conforme al artículo 19.
- c) Las obras, edificios e instalaciones que el Ente construya en inmuebles de su propiedad.
- d) Los frutos y productos de los bienes de su propiedad.
- e) Los bienes de propiedad de la Provincia, afectados actualmente al uso de la Dirección Provincial de Termas.
- f) Sus ingresos ordinarios y extraordinarios.
- g) Los créditos, valores, derechos y otros bienes muebles e inmuebles que por cualquier título adquiera.

Recursos

**Artículo 16** El Ente Provincial de Termas del Neuquén dispondrá de los siguientes recursos:

- a) Las tasas por los servicios públicos que presta.
- b) Los ingresos por las ventas de productos termales.
- c) Los fondos que le acuerde la Ley de Presupuesto y leyes especiales.
- d) Cánones por concesiones y permisos.
- e) Donaciones, subvenciones, herencias y legados.
- f) Las contribuciones especiales, adicionales, recargos, multas, intereses y actualizaciones que imponga en ejercicio del poder de policía conferido por esta Ley.
- g) Las contribuciones de mejoras.
- h) Las contraprestaciones por arrendamientos y ventas de su dominio privado.
- i) Subsidios y aportes estatales.

Dominio

**Artículo 17** Son bienes del dominio público de la entidad:

- a) Las aguas y fangos terapéuticos, termales y medicinales, que alumbren y/o afloren a la superficie en el territorio de dominio y jurisdicción provincial.
- b) Los inmuebles, muebles y semovientes de propiedad de la entidad, afectados al uso público.
- c) Tales bienes afectados al uso público están fuera del comercio, son inalienables, inembargables e imprescriptibles.

Son bienes del dominio privado de la entidad:

- a) Aquellos bienes de su propiedad que no estén destinados al uso público.
- b) Los frutos y productos derivados de las aguas y fangos terapéuticos, termales y medicinales.
- c) Los bienes de propiedad de la entidad, comprendidos en el artículo 2342 del Código Civil.

Tales bienes pueden ser enajenados y realizar sobre ellos actos jurídicos que constituyan fuentes de ingresos a la entidad.

Pueden ser donados o realizar sobre ellos actos jurídicos a título

gratuito, en favor de entidades públicas con fines de beneficio común.

Tratándose de bosques y tierras forestales, los actos que se realicen respecto de los mismos previstos en el párrafo anterior, deberán efectuarse con arreglo a la Ley provincial 65.

## **CAPÍTULO V**

### **DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS**

**Artículo 18** Derógase toda otra disposición que se oponga a la presente Ley. **Artículo 19** Transfiérase al Ente Provincial de Termas del Neuquén los bienes muebles e inmuebles, créditos y deudas comerciales, los créditos de las partidas de gastos y cuentas de ingresos del Presupuesto General afectados a la ex-Dirección Provincial de Termas.

**Artículo 20** El Ente Autárquico de Termas del Neuquén contará con un Consejo Asesor integrado por técnicos especializados en la materia y un representante de aquellos municipios en cuyo ejido municipal alumbren y/o afloren aguas y fangos terapéuticos termales y medicinales.

**Artículo 21** Comuníquese al Poder Ejecutivo, municipalidades y Concejos Deliberantes de la Provincia.

**DADA** en la Sala de Sesiones de la Honorable Legislatura Provincial del Neuquén, a los veintiocho días de julio de mil novecientos ochenta y ocho.

FDO. SILVA, Carlos Antonio -vicepresidente 1º a/c Presidencia-  
TISOT, Luis Oscar -secretario- HLN.