



LEY 2943

Modifica la ley 2265

Sancionada: 11-12-2014

Promulgada: 12-01-2015

Publicada: 16-01-2015

Artículo 1° Apruébase el Título III del Convenio Colectivo de Trabajo para el personal del Centro de Producción de Contenidos de Radio y Televisión del Neuquén “Radio y Televisión del Neuquén” —homologado por la Subsecretaría de Trabajo mediante Resolución 028/14, de fecha 25 de noviembre de 2014—, dependiente del Poder Ejecutivo, que, como Anexo Único, forma parte de la presente Ley.

Artículo 2° Incorpórase, al final del artículo 1°, inciso D-I de la Ley 2265, lo siguiente:

“D-I. (...) y al personal del Centro de Producción de Contenidos de Radio y Televisión del Neuquén “Radio y Televisión del Neuquén”, dependiente del Poder Ejecutivo, para el cual es de aplicación lo establecido en el inciso D-13.”.

Artículo 3° Incorpórase el inciso D-13 al artículo 1° de la Ley 2265, el que quedará redactado de la siguiente manera:

“D-13. Las remuneraciones, bonificaciones, adicionales y condiciones laborales del personal del Centro de Producción de Contenidos de Radio y Televisión del Neuquén “Radio y Televisión del Neuquén”, dependiente del Poder Ejecutivo, 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° Comuníquese al Poder Ejecutivo.



CAPITULO 10/ EPCAAP
RÉGIMEN DISCIPLINARIO

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



CAPITULO 11
EGRESO

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



CAPITULO 12
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO

II)-12.1 PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES

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

Las partes signatarias, acuerdan eliminar cualquier medida o práctica que produzca un trato discriminatorio o desigualdad entre los trabajadores fundadas en razones políticas, gremiales, de sexo, orientación o preferencia sexual, género, estado civil, edad, nacionalidad, raza, etnia, religión, discapacidad, caracteres físicos, síndrome de deficiencia inmunológica adquirida, o cualquier otra acción, omisión, segregación, preferencia o exclusión que menoscabe o anule el principio de no discriminación e igualdad de oportunidades y de trato, tanto en el acceso al empleo como durante la vigencia de la relación laboral.

En esta materia la Comisión de Interpretación y Autocomposición Paritaria tendrá las facultades previstas en el Título I, Capítulo 3 del presente convenio colectivo de trabajo

ANEXO ÚNICO

21

TITULO III

ESCALAFON - REMUNERACIONES

CAPITULO 1: ESCALAFON UNICO, FUNCIONAL Y MOVIL.

Dr. NAVARRETTA
Departamento de Políticas Públicas
SUBSECRETARÍA DE TRABAJO

I)- 1.1.- Categorización del personal.

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

II)- 1.2.- Definiciones básicas del escalafón.

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

Definiciones Básicas:

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

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

FUNCIONES ADJETIVAS: Son funciones auxiliares que deben de ser ejecutadas y que sirven de apoyo y complementan las funciones básicas de la organización.

MANERA DE DAR FE DE LA FIRMA DE LOS INTERVENIENTES
DISCRECIÓN DE LA COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN Y AUTOCOMPOSICIÓN PARITARIA
SUBSECRETARÍA DE TRABAJO

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



En razón de la actividad de RTN los agrupamientos se establecen en relación a las funciones

1.2.1.- Agrupamiento.

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

SU— SUSTANTIVO

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

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

DJ — ADJETIVO

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

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

AD - ADMINISTRATIVO

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

Formación: Título Secundario

OP- OPERATIVO

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

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

22

1.2.2.- Encuadramiento - Niveles.

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

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

Las equivalencias salariales se presentan en la Estructura Salarial Básica.

1.3.- Definición de niveles dentro de cada agrupamiento.

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

1.3.1.- Agrupamiento: SUTANTIVO (Funciones sustantivas) (SU)

NIVEL 1 INICIAL:

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

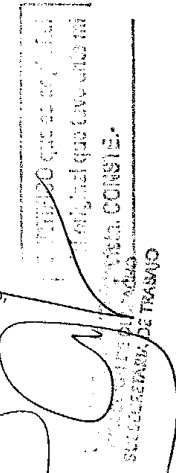
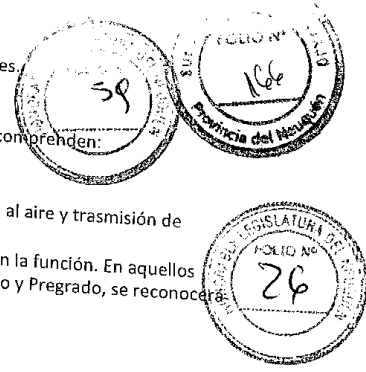
Autonomía: Sin nivel de autonomía en la toma de decisiones.

NIVEL 2 INTERMEDIO:

Dra. MARRETA
 Departamento de Peritajes y Periciales
 SUBSECRETARÍA DE TRABAJO

Cecilia
 SUTANTIVO

[Handwritten signatures and notes]



[Large handwritten signature and notes]



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

NIVEL 3 AVANZADO:

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

NIVEL 4 SUPERIOR:

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

1.3.2 Agrupamiento: ADJETIVO (Funciones Adjetivas) (DJ)

NIVEL 1 INICIAL:

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

NIVEL 2 INTERMEDIO:

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

NIVEL 3 AVANZADO:

Funciones: Comprende las tareas en las cuales los requisitos determinados para su evaluación están presente, en un grado elevado de exigencia, requiriendo su desempeño un alto conocimiento de su especialidad.
Autonomía: Medio nivel de autonomía en la toma de decisiones.

NIVEL 4 SUPERIOR:

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

1.3.3 Agrupamiento ADMINISTRATIVO (AD)

NIVEL 1 INICIAL:

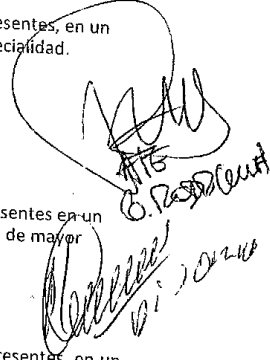
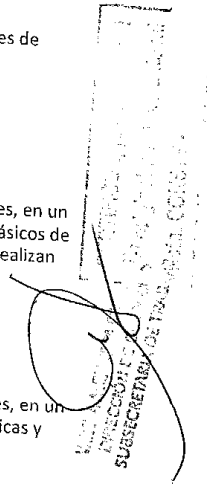
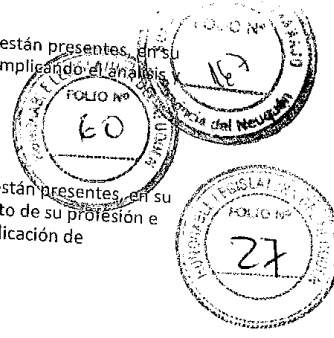
Funciones: Comprende las tareas en las cuales los requisitos determinados para su evaluación están presentes en un grado mínimo de exigencias, implicando la realización de tareas simples, de rutina y de apoyo a trabajos de mayor complejidad que se realizan en el sector, sujeto a frecuente control y orientación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

NIVEL 2 INTERMEDIO:

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

NIVEL 3 AVANZADO:

Funciones: Comprende las tareas en las cuales los requisitos determinados para su evaluación están presentes, en un



Dra. ANNABETE MARGARITA
Departamento de Partidas Provinciales
SECRETARÍA DE TRABAJO



grado elevado de exigencias, implicando su desempeño el manejo de herramientas y procedimientos de su sector laboral, tanto en la gestión como en la ejecución.
Autonomía: Medio nivel de autonomía en la toma de decisiones.

NIVEL 4 SUPERIOR:

Funciones: Comprende las tareas en las cuales los requisitos determinados para su evaluación están presentes en un grado máximo de exigencia, implicando su desempeño la programación, coordinación y supervisión de determinados trabajos y la optimización de los resultados obtenidos.
Autonomía: Alto nivel de autonomía en la toma de decisiones



1.3.4 Agrupamiento OPERATIVO (OP)

NIVEL 1. INICIAL:

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

NIVEL 2. INTERMEDIO:

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

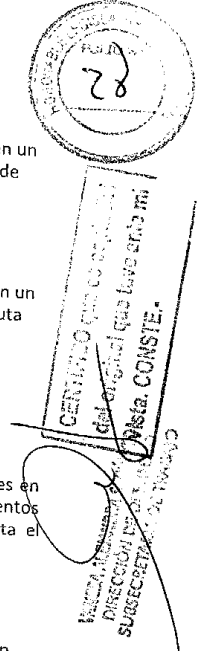
NIVEL 3. AVANZADO:

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

NIVEL 4. SUPERIOR

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

24



III)- 1.4.- Grilla del escalafón.

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

DR. WILFREDO M. VIVARRETA M.
Departamento de Derechos Provinciales
SUBSECRETARÍA DE TRABAJO

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

Escalafón Único, Funcional y Móvil.

III)- 1.5.- Cambio de nivel. Ascenso Vertical. Cambio de agrupamiento. Crecimiento Horizontal.

1.5.1.- Consideraciones generales.

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

W. Vivarreta

W. Vivarreta

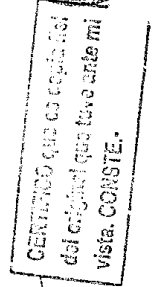


y Móvil.

1.5.2.-Régimen de Ascenso:

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

- a) **ASENSO VERTICAL DENTRO DE UN MISMO AGRUPAMIENTO:** el personal tiene derecho a concursar los puestos de trabajo siguiendo el orden ascendente de los niveles de agrupamiento en que se encontrara. A los efectos del cambio de nivel, serán requisitos básicos:
 - Que la última evaluación de desempeño del trabajador sea igual o superior a 70/100 puntos en general.
 - Que esté sujeto a concurso.
 - Que el postulante haya realizado la capacitación correspondiente con antelación a la fecha de concurso.
 - La existencia de la vacante.
- b) **CAMBIO DE AGRUPAMIENTO:** Será cuando en otro agrupamiento distinto al de su encuadramiento, exista vacante y la autoridad competente resuelva cubrirla o se creen nuevos puestos de trabajo y se reúnan los requisitos exigidos en el inciso anterior.
- c) **CRECIMIENTO HORIZONTAL:** Se considera Crecimiento Horizontal a la evolución en la compensación salarial del trabajador, por su desempeño en un mismo nivel, conforme a las siguientes



[Handwritten signatures]
SAGAS Juan Pablo

[Handwritten signature]
Dra. Margarita Navarrete

[Handwritten signature]
G. Dodic

[Handwritten signature]
EUPAK

[Handwritten signature]
Dra. Margarita Navarrete

Dra. NAVARRETE MARGARITA
Departamento de Peritajes Provinciales
SUBSECRETARIA DE TRABAJO



Disposiciones:

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

III)- 1.6.- Encuadramiento inicial.

El Encuadramiento inicial del personal comprende su ubicación en la grilla del Escalafón Único, Funcional y Móvil según la Función que desempeña actualmente en RTN. Para este primer Encuadramiento rigen todos los procedimientos y pautas establecidas en Título IV.

CAPITULO 2: ESTRUCTURA SALARIAL BASICA.

III)- 2.1.- Estructura salarial básica.

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

III) 2.1.1.- Grilla Salarial

AGRUPAMIENTO	CATEGORIAS ESCALAFONARIAS						
	NIVEL						
SU	SU4	SU3	SU2	SU1			
DJ		DJ4	DJ3	DJ2	DJ1		
AD			AD4	AD3	AD2	AD1	
OP				OP4	OP3	OP2	OP1
BÁSICO	6649.45	5909.54	5169.63	4429.75	3689.82	2949.91	2210.00
ESCALA	3.01	2.67	2.34	2.00	1.67	1.33	1

La remuneración básica mensual de la Grilla salarial básica se incrementa con las Bonificaciones y Adicionales que en cada caso corresponda al trabajador, conforme a lo establecido en el Capítulo 3 del presente Título. Cuando las condiciones socioeconómicas así lo impongan, las partes podrán solicitar la reapertura de la Paritaria en un plazo no menor a seis (6) meses desde la fecha de la homologación del presente Convenio.

CAPITULO 3: BONIFICACIONES Y ADICIONALES

III) 3.1. 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.

III) 3.2 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

Dra. NA. ARGARITA
 Departamento de Paritarias Provinciales
 SECRETARÍA DE TRABAJO

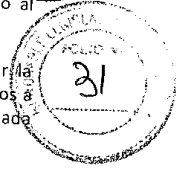
VALERIA ALEJANDRA...
 DIRECCIÓN DE...
 SUBSECRETARÍA...

[Handwritten signature]

[Multiple handwritten signatures]



c) Aportes y Contribuciones previsionales y asistenciales.



III) 3.2.1 Horas Suplementarias

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

a) La retribución por hora de servicio extraordinario se calculará en base al cociente que resulte de dividir la remuneración regular, total y permanente mensual del agente, sin tener en cuenta adicionales que estén referidos a extensión del horario normal de labor, por veinte (20) días y por el número de horas que tenga asignada la jornada normal de labor.

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

b.1 Entre las 22:00 y 6:00 horas: Cien por ciento (100%).

b.2 En domingos o feriados nacionales y sábados después de las 13:00 horas: Cien por ciento (100%), salvo en los casos de actividades que se desarrollen exclusivamente en tales días.

b.3 En días sábados hasta las 13:00 horas y no laborables: Cincuenta por ciento (50%), salvo en los casos de actividades que se desarrollan exclusivamente en tales días.

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

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

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

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

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

3.2.2 Guardias Pasivas:

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

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

III) 3.2.3 Semana No Calendaria

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

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

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

ESTE DOCUMENTO QUE ES COPIA DEL
 ORIGINAL DEBEN SER FIRMADO POR EL
 SUBSECRETARIO DE TRABAJO Y
 VISTO. CONSTE.

Dra. NAVARRETE MARÍA CRISTINA
 Departamento de Promoción Provincial
 SUBSECRETARÍA DE TRABAJO

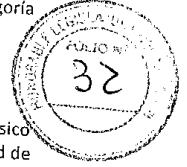
Navarrete
 SUBSECRETARÍA DE TRABAJO

Salas
 SALAS WALTER

Herrera
 HERRERA

Navarro
 NAVARRO

Navarro
 NAVARRO



III) 3.2.4 Bonificación por Tarea riesgosa

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

III) 3.2.5 Antigüedad

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

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

III) 3.2.6.- Título.

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

- a) Título de post-grado aprobado con más de un año de duración, el treinta y cinco por ciento (35%), del Salario Básico de su categoría.
- b) Título Universitario (de grado) que demande cinco (5) o más años de estudio de tercer nivel: el treinta por ciento (30%), del salario básico de su categoría.-
- c) Título Universitario (de grado) que demande más de tres (3) y menos de cinco (5) años de estudio de tercer nivel: el veinticinco por ciento (25%), del Salario Básico de su categoría.-
- d) Título de Pre-grado, Tecnicatura y/o estudio superior de validez oficial que demande tres (3) años, el veinte por ciento (20%), del Salario Básico de su categoría.-
- e) Título de nivel Técnico-secundario: el dieciocho por ciento (18%), del Salario Básico de su categoría.-
- f) Título Secundario, excluido Título Técnico: el quince por ciento (15%), del Salario Básico de su categoría.-
- g) Títulos secundarios correspondientes al ciclo básico y títulos o certificados de capacitación con planes de estudios no inferiores a tres (3) años, diez por ciento (10%) del salario de su categoría.
- h) Certificados de estudio post-primarios extendidos por organismos gubernamentales, privados supervisados oficialmente, o internacionales con duración no inferior a tres meses y/o doscientas horas (200), siete con cincuenta centésimos por ciento (7.50%) del salario de su categoría.

En todos los casos, se entiende como categoría la que le corresponda al trabajador de acuerdo a su encuadramiento oficialmente, o internacionales con duración no inferior a tres meses y/o doscientas horas (200), siete con cincuenta centésimos por ciento (7.50%) del salario de su categoría.

III) 3.2.7.- Remuneración por jornada laboral de horario reducido

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

Artículo 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.

III) 3.3 Zona desfavorable y/o inhóspita

III) 3.3.1 Zona Desfavorable: Será de aplicación lo establecido por el Gobierno Provincial para todo el personal de la Administración Pública Provincial.

III) 3.3.2 Adicional Zona Geográfica (Inhóspita): Será de aplicación lo establecido por el Gobierno Provincial para todo el personal de la Administración Pública Provincial.

Dra. NAVARRETE IMAGARITA
Departamento de Estudios Provinciales
SECRETARÍA DE TRABAJO

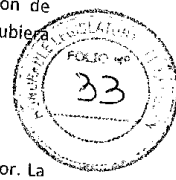
Mano de la Dra. Navarrete

EXAMINADO POR EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO
El original que se encuentra en el expediente de la causa N° 172
vta. CONSTE.

Mano de la Dra. Navarrete

Mano de la Dra. Navarrete

Manos de los funcionarios



III) 3.4. PAGO USO DE LICENCIA ANUAL ORDINARIA.

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

- a) El pago correspondiente a la retribución por vacaciones será realizada conjuntamente con la liquidación de Haberes correspondiente al mes anterior al que se usufructúa la licencia, siempre que el trabajador hubiera notificado con antelación suficiente) se abonarán los días de Licencia Anual Ordinaria.
- b) El procedimiento de liquidación es el que a continuación se establece:
 - 1) Se considerarán la totalidad de los conceptos habituales o fijos remunerativos que perciba el trabajador. La suma de los mismos se dividirá por veinte (20). Multiplicado por los días de licencia que usufructúe el trabajador.
 - 2) Los conceptos variables o extraordinarios remunerativos, se calcularán de acuerdo al promedio de los últimos seis (6) meses anteriores al comienzo de las vacaciones.
 - 3) Al monto determinado para la retribución por vacaciones, se adicionará las bonificaciones por zona desfavorable y zona inhóspita en caso de corresponder.

Este beneficio comenzará a regir a partir de la licencia generada desde la publicación de la ley del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

III) 3.5. ADICIONALES NO REMUNERATIVOS.

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

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

III) 3.5.1. Asignaciones familiares.

Serán de aplicación las leyes Provinciales que regulan la materia.

III) 3.5.2. Compensación por refrigerio.

RTN abonará a los trabajadores que no se les provea de refrigerio en su lugar de trabajo, en compensación mensual por tal concepto, el quince por ciento (15%) del básico de la categoría OP1.
 RTN garantizará el refrigerio diario en los sectores de trabajo para lo cual preverá el personal para hacer cumplir tal servicio.
 RTN será el encargado de la instalación y provisión de máquinas expendedoras en los distintos sectores de trabajo en los cuales no se pueda cumplir el inciso 2.

III) 3.6. SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO.

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

III) 3.7. APORTES Y CONTRIBUCIONES.

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

III) 3.8. COMPENSACIÓN ESPECIAL POR JUBILACIÓN

(SOLAS PARA 13/11/18)

[Handwritten signatures and notes]

VINCULAR EN SU CENTRO QUE ES COPIA FIEL
 DEL ORIGINAL QUE ESTE CONFORME
 VISTA. CONSTE.

Dña. NAVAL AGARITA
 Departamento de Entendidos Provinciales
 SUBSECRETARÍA DE TRABAJO

[Handwritten signature]
 20/10/2018



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

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

III) 3.9. PAGO DE VACACIONES NO GOZADAS

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

III) 3.10. BONIFICACIÓN RTN

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

- Agrupamiento Sustantivo: 70% del básico de la categoría SU4
- Agrupamiento Adjetivo: 65% del básico de la categoría DJ4
- Agrupamiento Administrativo: 60% del básico de la categoría AD4
- Agrupamiento Operativo: 55% del básico de la categoría OP4

CAPITULO 4: CARGOS DE CONDUCCION

III)- 4.1.- Régimen aplicable.

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

III)- 4.2.- Definición.

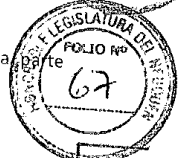
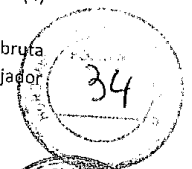
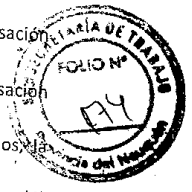
A los efectos de este convenio, se consideran Puestos de Conducción:

- 4.2.1 **Dirección:** Mínimo de dos jefaturas de departamento efectivas a cargo O un departamento y/o 5 trabajadores efectivos a cargo.
- 4.2.2 **Jefatura de Departamento:** Mínimo de tres trabajadores efectivos a cargo, directos, en su sector.
- 4.2.3 **Jefatura de División:** Mínimo de dos trabajadores efectivos a cargo directo, en su sector.

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

III)- 4.3.- Responsabilidades y derechos.

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



CERTIFICADO que es copia fiel del original que tuvo curso en vista. CONSTE.

INGARITA
ETI
Departamento y/o Puestos Provinciales
SECRETARIA DE TRABAJO
Dra. MAI

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures]

[Handwritten signature]



III)- 4.4.- Bonificaciones y adicionales.

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

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

III)- 4.5.- 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.

Grilla Salarial Para Cargos De Conducción

Cargo	Bonificación
Dirección	60 % del haber básico del SU4
Jefe de Departamento	40 % del haber básico del SU4
Jefe de División	30 % del haber básico del SU4

III)- 4.6.- Subrogancias. Vacantes.

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

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

CERTIFICADO que es copia fiel del original que tuvo a su disposición
Vista. CONSTE.

TITULO IV

DISPOSICIONES ESPECIALES Y TRANSITORIAS

CAPITULO 1 : DISPOSICIONES ESPECIALES

IV)- 1.1.- Personal de "RTN" en Cargos excluidos del C.C.T.

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

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

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

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

Dña. NAVE MARGARITA
Departamento de Partidas Provinciales
SUBSECRETARIA DE TRABAJO

[Handwritten signature]

[Multiple handwritten signatures]