



# CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

E.P.A.S.







### RESOLUCIÓN Nº004/2019.-

Neuquén, 21 de Marzo de 2019 AIUR

### **VISTO:**

El Expediente Nº 8720-000320/2018 del registro de la Mesa de Entradas y Salidas de la Subsecretaria de Trabajo dependiente del Ministerio de Trabajo, Desarrollo Social y Seguridad caratulado: "JUNTA INTERNA ATE — EPAS S/CONVOCATORIA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SECTORIAL DE LOS TRABAJADORES DEL EPAS", la Ley Provincial 1974 (T.O.), Decreto Reglamentario Nº 1085/2007; Ley Provincial 2.944, y;

### **CONSIDERANDO:**

Que por Decreto Nº 0683/18 de fecha 23 de Mayo de 2018, se convoca a negociación colectiva paritaria sectorial de los trabajadores del EPAS, designando a tal efecto a representantes Titulares y Suplentes para integrar la Comisión Paritaria Sectorial, a los fines de revisar y modificar contenidos del Convenio Colectivo de Trabajo vigente, Ley 2944;

Que mediante Resolución Nº 009/18 de fecha 28 de Mayo de 2018, el Subsecretario de Trabajo RESUELVE DISPONER la reapertura del Procedimiento de Negociación Paritaria Sectorial, con ámbito de aplicación "Ente Provincial de Agua y Saneamiento (E.P.A.S.), Ley Provincial N° 2944, requiriéndole a la Dirección de Recursos Humanos dependiente de la Secretaría de Gestión Pública, informe en plazo de ley el número total de trabajadores involucrados en el proceso de negociación paritaria, detallando las entidades sindicales y sus afiliados cotizantes en dicho ámbito de aplicación sectorial, conforme lo determina la reglamentación vigente, Decreto Reglamentario Nº 1085/2007 artículo Nº 2;

Que a fs. 15/36 de autos, luce nómina de personal del organismo ámbito de la negociación colectiva paritaria, emitida en oportunidad por el Poder Ejecutivo Provincial, constatándose afiliados a las asociaciones sindicales A.T.E. y U.P.C.N., siéndole corrido correspondiente traslado a las asociaciones sindicales precedentemente citadas, respecto de dicha nómina y de la Resolución Nº 009/18, a los efectos del conocimiento de cada asociación sindical, y para que las mismas pueda emitir objeciones a dicha nómina, tal cual es su derecho conforme a la normativa vigente;

Que de las objeciones a la nómina de personal precedentemente citada, realizada por la asociación sindical A.T.E., se encuentran resueltas en autos a fs. 42/59.

Que a fs. 42 de autos, luce Proveído Nº 5/2018 de fecha 26 de Julio de 2018 emitido por el Organismo de Contralor y Aplicación Laboral Provincial, ordenando la proporción de representación sindical, la cual en oportunidad es corrida traslado para notificación de las asociaciones sindicales representantes por la parte obrera;

Que a fs. 45 y 46 de autos, las asociaciones sindicales intervinientes, A.T.E. y U.P.C.N., allanándose a la proporción precedentemente citada, determinan sus representantes paritarios titulares y suplentes;

Que a fs. 50/59 de autos, con fecha 06 de Julio de 2018, lucen Acta N° 1 de la Comisión Paritaria Sectorial Constituida, acto que materializa el inicio de las actividades y competencias de la Comisión Paritaria Sectorial, a los efectos de previsar y proponer modificaciones a la Ley Provincial N° 2.944, actual Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial, oportunidad en la cual se designa presidente de dicha Comisión Paritaria;

Que a fs. 60/62 de autos, con fecha 20 de Julio de 2018, lucen Acta N° 2 de la Comisión Paritaria Sectorial, mediante el cual se aprueba reglamento

1

AMIN





SLATURA

interno de funcionamiento de la Comisión Paritaria Sectorial, el cual luce en Ánexo Único;

Que por lo demás, surge de los presentes actuados que se ha llevado a delante un intenso período de debate, intercambio de opiniones, y negociación colectiva, llevado a cabo por las partes en sendas reuniones de Comisión Paritaria, conforme lo establecido por la normativa vigente, esto es Ley Provincial Nº 1974; Decreto Reglamentario Nº 1085/2007, Ley Provincial Nº 1284, su modificatoria Ley Provincial N° 3002; y reglamento de funcionamiento interno establecido por la Comisión Paritaria Sectorial;

Que a fs. 163/166 de autos, las partes intervinientes, constituidas en Comisión Paritaria Sectorial soberana, aprueban Actas N° 20, 21, 22 y 23, mediante las cuales han arribado a la concreción de un texto ordenado para la modificación del Convenio Colectivo de Trabajo para los trabajadores del E.P.A.S., Ley Provincial 2.944, constando dicho texto ordenado de cuatro (4) Títulos con 154 artículos; y seis (6) Anexos, computando un total de setenta y tres (73) fojas útiles;

Que a fs. 167/239 de autos, lucen texto ordenado rubricado y aprobado por las partes intervinientes;

Que a fs. 241/243 de autos, con fecha 28 de Febrero de 2019, recepcionado por el Organismo de Contralor y Aplicación Laboral Provincial en fecha 06 de Marzo de 2019, luce observaciones al texto ordenado, efectuadas por la asociación sindical U.P.C.N.;

Que a fs. 240 de autos, con fecha 11 de Marzo de 2019, luce Proveído Administrativo N° 03/2019 del registro de la Subsecretaría de Trabajo de la Provincia de Neuquén, mediante el cual efectuó las correspondientes y oportunas observaciones al Texto Ordenado, todo conforme los presupuestos establecido por el artículo N°8 in fine de la Ley 1974 T.O., siendo, dichas observaciones, corrida traslado al Presidente de la Comisión Paritaria Sectorial a los efectos de su notificación y resolución conforme lo establecido por el marco normativo precedentemente citado;

Que a fs. 245 de autos, con fecha 13 de Marzo de 2019 luce contestación a las observaciones realizadas al Texto ordenado a tenor del artículo N°8 in fine de la Ley 1974 T.O., emitida por el Presidente de la Comisión Paritaria Sectorial, Ingeniero Juan Dante Vassallo;

Que a fs. 246 de autos, con fecha 15 de Marzo de 2018, luce Proveído Administrativo N°04/2019 del registro de la Subsecretaría de Trabajo, resolviéndose, aceptar la contestación emitida por el Presidente de la Comisión Paritaria Sectorial, Ingeniero Juan Dante Vassallo a las observaciones realizadas al Texto Ordenado, a tenor del artículo N°8 in fine de la Ley 1974 T.O., corriéndosele debido y oportuno traslado de notificación a sus efectos, a la asociación sindical U.P.C.N.

Que por lo demás, en rigor al procedimiento de rito establecido por la normativa vigente, y en orden a que las partes intervinientes en Comisión Paritaria Soberana Sectorial han aprobado en su totalidad el nuevo texto convencional, acreditando sus representaciones legales, respectivas personería y facultades para negociar colectivamente con las constancias obrantes en autos, dicha Comisión Paritaria Sectorial, conforme a las competencias de Ley que le son propias, procedió a girar el Texto Ordenado Convencional a ésta Subsecretaría de Trabajo Provincial, solicitando su Homologación en los términos establecidos por la Ley Provincial Nº 1974 (T.O.);

Que se encuentra acreditado el cumplimiento de todos los recaudos formales exigidos por la Ley Provincial Nº 1974 (T.O.); y Decreto Reglamentario Nº 1085 2007;

Que el Organismo de Contralor y Aplicación Laboral Provincial, y la gión General de Asuntos Legales y Paritarias tomó la intervención que le compete,





por cuanto el texto ordenado fue aprobado por las partes intervinientes en reuniones de Comisión Paritaria Sectorial;

Que lo obrado en autos y en virtud de ello, el Texto Ordenado aprobado, es fiel reflejo de la autonomía de la voluntad de las partes intervienes, constituida en Comisión Paritaria Sectorial Soberana, representando dicho acto, un fiel reflejo del ejercicio de la libertad y tutela sindical ejercida por las asociaciones sindicales intervinientes, todo conforme lo establecido por la Constitución Nacional en su Artículo 14 Bis; normas supralegales; Convenio 87 OIT; Ley 23551; y Ley Provincial N° 1974;

Que éste Organismo de Aplicación y Contralor Laboral Provincial, ha realizado las correspondientes observaciones precedentemente señaladas, dando acabado cumplimiento a lo establecido por la normativa vigente en la materia, esto es Artículo N°8 in fine de la Ley 1974 T.O.;

Que corresponde el dictado del pertinente Acto Administrativo de Homologación, de conformidad a los antecedentes mencionados;

Por ello, en uso de sus facultades conferidas por la ley;

# EL SUBSECRETARIO DE TRABAJO RESUELVE:

**Artículo 1º**: **DECLÁRESE** homologado el Convenio Colectivo de Trabajo de los Trabajadores del Ente Provincial de Agua y Saneamiento (E.P.A.S.), conforme lo dispuesto por la Ley Provincial Nº 1974 (T.O.) y Decreto Reglamentario Nº 1085/2007.

<u>Artículo 2º:</u> REMÍTASE copia debidamente certificada a la Honorable Legislatura de la Provincia, de acuerdo a lo prescripto en el artículo 10 de la Ley Provincial Nº 1974 (T.O.).

Artículo 3º: NOTIFÍQUESE lo resuelto a las partes interesadas.

Artículo 4º: REGÍSTRESE, publíquese, dese al Boletín Oficial y cumplido, archívese.

PASSIA

ES COPIA

FDO: ) SEGUEL

GRACIELA MES MARTINEZ A/C. DIRECCIÓN GENERAL DE DESPACHO MESA DE ENTRADAS Y SALIDAS SUBSECRETARIA DE TRABAJO











# TITULO I PRINCIPIOS GENERALES DEL CONVENIO

# CAPITULO 1: PARTES INTERVINIENTES. OBJETIVOS COMUNES. PRINCIPIOS BASICOS.

### Artículo 1º: Partes intervinientes.

Son parte de este Convenio Colectivo de Trabajo para el personal del Entre Provincial de Agua y Saneamiento (E.P.A.S.), el Poder Ejecutivo en adelante "el EPAS" y los trabajadores representados por las asociaciones sindicales: Asociación Trabajadores del Estado (A.T.E.) y Unión del Personal Civil de la Nación (U.P.C.N.), en adelante "Los Sindicatos".

A los efectos del presente Convenio Colectivo de Trabajo, defínase como "EPAS" al Ente Provincial de Agua y Saneamiento.

### Artículo 2º: Objetivos comunes. Principios básicos.

Por ser el servicio de provisión de agua potable y el tratamiento de los líquidos cloacales esencial para la comunidad, las partes acuerdan como objetivo común la continuidad y desarrollo del "EPAS" en el cumplimiento de los fines para los que fue creado (Ley Provincial Nº 1763, sus modificatorias y complementarias) para lo cual se considera necesario lograr y mantener una sustentabilidad técnica, comercial, social, económica y financiera, asegurando en forma permanente:

- Agotar los esfuerzos para que se garantice el fiel cumplimiento del Título II (Régimen y Funciones -artículo 2°) de la Ley Provincial Nº 1763.
- Organización empresaria dentro del ámbito público provincial.
- Condiciones de rentabilidad a largo plazo.
- Gestión en base a principios de gerenciamiento moderno.
- Garantizar el mejoramiento continuo de la calidad y la productividad, en el marco de la legislación vigente.
- Prestación permanente del servicio.
- Satisfacción del cliente.
- Reinversión permanente para proteger la salud de los trabajadores y mantener las instalaciones y equipos en óptimas condiciones de funcionamiento.
- Innovaciones tecnológicas (para mantener los costos a niveles competitivos y asegurar el crecimiento y fortalecimiento de la organización).

Para lograr estos objetivos, se privilegia la estabilidad de la fuente de trabajo y el bienestar de todo el personal, resaltando que la tarea de cada trabajador es esencial en









CERTIFICO que es copia fiel que tuve ante mi. CONSTE.

el éxito de la gestión, siendo propósito compartido de las partes que todos los trabajadores desarrollen sus tareas en un ámbito seguro, próspero y de respeto por la dignidad, aspirando a que su alta calificación profesional contribuya al fortalecimiento del "EPAS"; conviniendo que ante nuevas formas de organización del trabajo vinculadas a la incorporación de nuevas tecnologías, técnicas y herramientas, se compatibilizarán las tareas, funciones y ubicación del personal utilizando los conocimientos y habilidades de cada trabajador, así como estrategias de calificación laboral que permitan un adecuado aprovechamiento del recurso humano existente, sin detrimento alguno en los derechos de los trabajadores.

El "Poder Ejecutivo" y "Los Sindicatos" reconocen que habrá beneficios compartidos cuando el "EPAS" sea exitoso el logro de los objetivos enunciados, y los trabajadores mantengan una fuente de trabajo estable y duradera en un ambiente de trabajo seguro y saludable, con oportunidades de crecimiento y desarrollo para todos ellos.

Asimismo, las partes concuerdan que para el buen desarrollo del "EPAS" es necesario mantener relaciones laborales armoniosas, concibiéndose el diálogo abierto entre ésta y "Los Sindicatos" como el canal que asegura la mejor convergencia posible de los puntos de vista recíprocos.

### Artículo 3º: Facultad de Dirección y Organización.

La responsabilidad que asume el "EPAS" en la prestación de todos sus servicios, siendo herramienta estratégica para el Estado, requiere del goce de una integral capacidad de gestión e imperiosa necesidad de que sus políticas se instrumenten con eficacia y eficiencia, para lo cual la Dirección del "EPAS" tiene el derecho exclusivo y excluyente de definir y determinar las políticas e instrumentos de la operación y conducción de los servicios, basado en la experiencia y criterio empresarial. La definición de las estructuras orgánicas la organización del trabajo, sus procedimientos, la planificación técnica, económica y financiera, son también de su exclusiva competencia y responsabilidad teniendo el rol pleno de su gestión conforme a lo previsto en la Ley Provincial Nº 1763, sus modificatorias y complementarias.

CAPITULO 2: ENCUADRAMIENTO DEL CONVENIO.

Artículo 4º.- Objeto. Alcance funcional y territorial.

Este Convenio Colectivo de Trabajo tiene como objeto regular las relaciones de trabajo entre el "EPAS" y sus trabajadores, y es de aplicación a todas las actividades que desarrolle el "EPAS", dentro y fuera de las Provincia del Neuquén.

Artículo 5º: Encuadre legal.

El presente Convenio Colectivo de Trabajo se enmarca en las prescripciones de la Ley

GINDAD











Provincial No 1974 (T.O) y sus modificatorias.

# CERTIFICO que es copia fiel que tuve ante mi. CONSTE.

### Artículo 6º: Articulación Convencional.

Dado el carácter específico de aplicación en el ámbito del "EPAS", para los casos no previstos en la convención, será de aplicación el EPCAPP y sus modificatorias o la normativa equivalente que la reemplace en el futuro, sin perjuicio de la aplicación supletoria de otras leyes y reglamentaciones vigentes, debiendo interpretarse que en ningún caso las disposiciones de esta convención limitan, reducen o quitan derechos adquiridos por cada trabajador por la aplicación de dicho Estatuto.

### Artículo 7º: Personal comprendido.

Este Convenio Colectivo de Trabajo tiene alcance y rige para todos los trabajadores dependientes del "EPAS," con las exclusiones y particularidades previstas en los siguientes incisos:

- a) Están excluidos del presente Convenio Colectivo de Trabajo los miembros del Directorio, Gerente General y Asesores. <u>Si estas exclusiones afectaran a personas que con anterioridad al inicio de dichos mandatos reunieran el carácter de personal permanente del "EPAS", se aplicará lo dispuesto en el Título IV.</u>
- b) No estará alcanzado por los beneficios del Escalafón Único Funcional y Móvil (Título III) el personal que se detalla a continuación, sin perjuicios de que a los fines de las restantes disposiciones de este Convenio Colectivo de Trabajo sean referenciados a un encuadramiento en la grilla de dicho Escalafón Único, Funcional y Móvil:

.El Personal Temporario: defínase como tal al contratado por el "EPAS" para la ejecución de tareas de carácter temporario, eventual o estacional que no puedan ser realizadas por el personal permanente. Su modalidad de contratación será definida oportunamente por el "EPAS."

.El Personal ingresante: es aquel que a partir de la vigencia de este Convenio Colectivo de Trabajo se incorpore al "EPAS" sin cumplimentar con el Régimen de Concursos, teniendo igual tratamiento que el personal temporario.

Para ambos casos la CIAC referenciará al personal temporario y/o ingresante al nivel y agrupamiento según corresponda, para su posterior elevación y tratamiento por el Directorio del "EPAS".

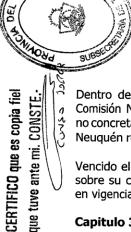
Artículo 8º: Vigencia.

El presente Convenio Colectivo de Trabajo tiene una vigencia de veinticuatro (24) meses contados a partir del 1º de enero de 2019.

Sconfauradad











Dentro del plazo de ciento ochenta (180) 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 Subsecretaria de Trabajo de la Provincia del Neuquén requiriendo su intervención para constituir la Paritaria.

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

### Capitulo 3: COMISIONES CONVENCIONALES ESPECÍFICAS.

# Artículo 9°: Principios generales aplicables a las Comisiones normadas en este Título.

- a) Las comisiones estarán integradas por dos partes: los representantes designados por el directorio del "E.P.A.S" y los representantes de los "Sindicatos", estos últimos conforme a lo establecido por la Ley de Convenciones Colectivas de Trabajo vigente. En todos los casos las partes nombraran los correspondientes suplentes.
- b) Los miembros de las Comisiones serán trabajadores que presten servicios efectivos en "El EPAS", la participación activa en dichas comisiones, será merituada en la puntuación de las respectivas evaluaciones de desempeño.
- c) Los Dictámenes y/o Recomendaciones de las Comisiones serán elevados al Directorio, el que le dará orden de prelación para su tratamiento.
- d) Las Comisiones dictarán sus propias normas de organización y funcionamiento interno, garantizando no afectar la normal prestación del servicio, pudiendo cada parte integrante de la Comisión recurrir a la opinión de personal especializado en la materia que se trate.
- e) Los Dictámenes y/o recomendaciones de las Comisiones tendrán carácter no vinculante.
- f) Las Comisiones tendrán su asiento permanente en la sede central del "EPAS", pudiendo trasladarse a cualquier dependencia del organismo para su correcto funcionamiento.
- g) Dentro de los treinta (30) días de homologado el presente Convenio Colectivo de Trabajo se adecuarán las Comisiones al presente Convenio Colectivo de Trabajo.
- h) Todos los gastos que demanden el funcionamiento de las Comisiones serán a cargo del "EPAS".
- i) Las Comisiones dentro de sus esferas de competencia podrán efectuar sugerencias al Directorio para un mejor cumplimiento efectivo de las disposiciones de este Convenio Colectivo de Trabajo.

Artículo 10°: Comisión de Interpretación y Aplicación del Convenio Colectivo de Trabajo (CIAC).

Competencia:

a) Interpretación con alcance general de este Convenio Colectivo de Trabajo, a pedido de

**Dirección Superior de Relaciones Laborales** 

JUSCONFORMUDAD



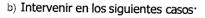




cualquiera de las partes.







- 1. En diferendos de intereses de naturaleza colectiva a pedido de cualquiera de las partes.
- 2 En controversias individuales (o sectoriales) originadas en la aplicación de este Convenio Colectivo de Trabajo y que se le sometan voluntariamente para lograr su advenimiento con equilibrio y justicia. A estos efectos podrán designar mediadores "ad-hoc".
- c) Participar en el Régimen de Ingresos, Ascensos y Promociones Escalafonarias.
- d) Analizar y proponer las modificaciones que estimen necesarias a este Convenio Colectivo de Trabajo. La intervención prevista en el inciso a) no excluye ni suspende el derecho de las partes a iniciar las actuaciones previstas en los artículos 15° a 18° o en el articulo 19° y ss. de la Ley Provincial Nº 1974 y sus modificatorias.

### **CAPITULO 4: COMISIONES MIXTAS PERMANENTES**

## Artículo 11º: Comisión de Seguridad, Higiene y Salud Ocupacional.

### Competencia

- a) Asistir a los niveles de conducción, brindando toda información que se le requiera o estime conveniente aportar sobre Seguridad, Higiene y Salud Ocupacional.
- b) Elaborar la Planificación anual (programas y acciones) de Seguridad, Higiene y Salud Ocupacional.
- c) Verificar los procedimientos generales y operativos a implementar en el Sistema.
- d) Realizar controles de la implementación del Sistema, sus planes anuales, programas, procedimientos y acciones correctivas, verificando el cumplimiento de toda la normativa vigente, incluido lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo de Trabajo sobre esta materia.
- e) Informar al área encargada de la Seguridad, Higiene y Salud Ocupacional sobre las disconformidades, condiciones riesgosas y acciones inseguras de trabajo detectadas en los controles realizados, proponiendo acciones correctivas para su solución.
- f) Conformar el proceso de elección de la indumentaria de trabajo y equipos de protección personal y colectiva; controlar la calidad y la aptitud de esos elementos, en la instancia de aprobación de la compra y al momento de su recepción.
- g) Presentar obligatoriamente informes de cada intervención a los niveles de conducción y un informe anual que comprenda todas las actuaciones.

Artículo 12º: Comisión de Capacitación.

**Competencia** 

a) Asistir a los niveles de conducción, brindando toda información que se le requiera o

Dirección Superior de Relaciones Laborales

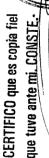
(0299) 4493943 I www.economianqn.gob.ar Avenida del Trabajador 650 - (C.P. 8300) | Neuquén capital

**CERTIFICO que es copia fiel** tuve ante mi. CONST















estime conveniente aportar sobre Capacitación.

- b) Elaborar la Planificación anual de Capacitación, participar en la confección de los formularios para la evaluación de desempeño.
- c) Verificar el diseño y la planificación de cada uno de los cursos.
- d) Realizar controles de la implementación y de las acciones correctivas referidas a la planificación y/o ejecución de los cursos.
- e) Informar sobre las disconformidades al Plan anual de Capacitación y/o Cursos detectadas en los controles realizados, proponiendo acciones correctivas para su solución.
- f) Presentar obligatoriamente informes de cada intervención a los niveles de Conducción y un informe anual que comprenda todas las actuaciones.

### Artículo 13º: Tribunal de Evaluación de Concursos y Desempeño Laboral.

### Constitución del Tribunal. Integración.

A partir de la vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo, se constituirá un Tribunal de Evaluación de Concursos y Desempeño Laboral, integrado por dos Partes, el "EPAS" y "Los Sindicatos". Estará conformado por tres (3) miembros titulares: dos (2) designados por el "EPAS" y uno (1) por "Los Sindicatos", este último designado por el Sindicato que posea la mayor representación en el Ente. En todos los casos las partes nombrarán sus correspondientes suplentes.

Sus recomendaciones y opiniones no tendrán carácter vinculante, pudiendo ser emitidas en forma conjunta o por cada una de las partes integrantes del tribunal.

El Tribunal dictará sus propias normas de organización y funcionamiento interno.

Todos los gastos que demande el funcionamiento del Tribunal serán por cuenta del "EPAS"

### Artículo 14º: Competencia.

Será competencia de este Tribunal

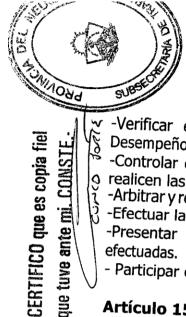
- a) En materia de Concursos:
- -Verificar el cumplimiento de las condiciones y requerimientos de los Concursos supervisando que todos los procesos sean administrados eficaz y transparentemente.
- -Arbitrar y resolver las observaciones o impugnaciones presentadas
- -Auditar la ponderación de atributos final realizada por el comité Evaluador en cada concurso y constatar los exámenes que acrediten los puntajes obtenidos.
- Realizar para el Directorio el informe final de todo lo actuado, fundamentado y avalado por el proceso documentado.
- -Publicar y realizar las debidas comunicaciones de las decisiones adoptadas en el marco del Concurso.

しわかり

b) En materia de Evaluación de Desempeño Laboral:







ante mi. CONSTE

que tuve





-Verificar el cumplimiento de las condiciones y requerimientos de las Evaluaciones de Desempeño, de Idoneidad y Empirismo

-Controlar que todos los procesos sean administrados eficaz y transparentemente, y que se realicen las debidas comunicaciones.

-Arbitrar y resolver las observaciones o impugnaciones presentadas.

-Efectuar las observaciones que estimara necesarias sobre las evaluaciones realizadas.

-Presentar al Directorio el correspondiente Informe final del proceso de las evaluaciones efectuadas.

- Participar en la confección de los formularios para las evaluaciones de desempeño.

# Artículo 15º: <u>Situación especial.</u>

Si alguno de los miembros del Tribunal tuviera interés o relación particular con el Concurso, o bien, grado de parentesco con alguno de los postulantes, deberá declararlo y excusarse de integrar el Cuerpo en cualquiera de los estadios del concurso. El mismo será remplazado por el suplente, oportunamente designado.

ATK-BLAS







CERTIFICO que es copia fiel

CONSTE.

que tuve ante mi.





### TITULO II

# CONDICIONES GENERALES EN LAS RELACIONES LABORALES

# CAPITULO 1: INGRESOS. REGIMEN DE CONCURSOS. ESTABILIDAD

### Artículo 16º: Ingresos.

Serán de aplicación las normas del EPCAPP con las adecuaciones, disposiciones complementarias y Régimen de Concursos para Ingresos de Personal establecidos en este Anexo IV.

Si el Ingreso estuviera relacionado con Cargos de Conducción se aplicará en forma complementaria e integrada lo establecido por el respectivo Régimen de Concursos previsto en Título III este Convenio Colectivo de Trabajo.

a) Adecuaciones y normas complementarias al artículo 3º del EPCAPP.

Para que se pueda producir un Ingreso es condición básica la existencia previa de la vacante, de la planta funcional del personal del ente.

Los postulantes / ingresantes deben cumplir en forma taxativa y obligatoria los requerimientos del correspondiente nivel de Encuadre del Escalafón.

En forma excepcional, cuando se produzca el fallecimiento de un trabajador en actividad, su cónyuge o uno de sus hijos mayores de dieciocho (18) años o en su defecto la persona que vivió en público concubinato durante los últimos tres (3) años, puede ingresar en forma directa al "EPAS" con los mismos beneficios y derechos que si hubiera ingresado por Concurso. Para ello cada trabajador designará el beneficiario mediante la instrumentación que será determinada por el Departamento de Recursos Humanos del "EPAS". Este beneficio deberá ser notificado por el "EPAS" a los deudos dentro de los sesenta (60) días del fallecimiento del trabajador. El derecho para hacer uso de esta opción será de noventa (90) días desde su notificación y el ingreso se producirá en tarea acorde con los estudios y capacitación del beneficiario.

En caso de que el beneficiario no reúna los requisitos de la vacante, la misma será sometida a consideración del RAPE, activando los respectivos corrimientos de puestos y niveles del personal que corresponda.

b) Adecuaciones y normas complementarias al artículo 8° del EPCAPP

- No podrán ingresar al "EPAS" las personas jubiladas, retiradas, o que se encuentren comprendidas en períodos de veda por retiros voluntarios o cesaciones por las causas comprendidas en el artículo 111º del EPCAPP

Artículo 17º: Régimen de Concursos de Ingresos

El Régimen de concursos deberá:

DE 54A

a) Proveer un procedimiento que cumpla con lo establecido legalmente y supere deficiencias en materia de normas de administración de recursos







FOLIO №

ĥumanos.

que tuve ante mi. CONSTE.

CERTIFICO que es copia fiel

- b) Asegurar la cobertura de los cargos vacantes y su concurso, garantizando la mayor objetividad en la selección final, el mejor resultado conforme al interés particular del "EPAS", adecuada preselección e igualdad de oportunidades para los postulantes, transparencia y publicidad en todo el desarrollo de los concursos.
- c) Establecer que todo el personal a ingresar para tareas permanentes o temporarias cuente con iguales garantías que las establecidas en el punto anterior.
- d) Proporcionar un marco de objetivo para el trazado de la carrera laboral, contemplando el adecuado equilibrio entre las reales necesidades del "EPAS" y las aspiraciones del personal.

### Artículo 18º: Caracterización de la Estabilidad

Todo el personal comprendido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, goza de estabilidad laboral en las condiciones establecidas en la Constitución Nacional y Provincial con las siguientes adecuaciones:

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 Derecho a la adquisición de la Estabilidad se producirá cuando se de cumplimiento a las siguientes condiciones:

.La prestación efectiva de los servicios durante el periodo de prueba, el que será extensivo a seis (6) meses de cumplimiento de tareas efectivas y continuas desde su ingreso por concurso al EPAS. A este efecto se entiende por mes de servicio efectivo al periodo en el cual el trabajador hubiera cumplido con las jornadas correspondientes conforme a la naturaleza característica de su prestación.

.El postulante que haya aprobado el concurso de ingreso, será designado con carácter provisorio por el periodo de prueba.

.En el caso en que durante el periodo de prueba la evaluación de desempeño resultare desfavorable el trabajador será dado de baja, mediante acto administrativo fundado, sin derecho a indemnización alguna.

.La acreditación de idoneidad durante el periodo de prueba a través de la evaluación satisfactoria según lo informado por el Tribunal de Evaluación de Concursos y Desempeño Laboral.

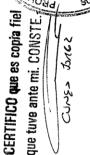
Cumplidos los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, y en tanto el EPAS no efectuara la evaluación de desempeño, la autoridad competente, ratificara mediante acto expreso la designación efectuada. Transcurridos treinta (30) días de vencido el plazo mencionado sin que se dictara el acto ratificatorio

la designación se considerara efectuada adquiriéndose el derecho

FN WSCONFORMAN PARADIÓ 11











estabilidad a partir del día siguiente al cumplimiento del plazo previsto, quedando la autoridad competente obligada a emitir la norma legal respectiva con fecha al efectivo inicio de la tarea y notificación formal al trabajador.

La estabilidad no es extensiva al cargo o función.

Artículo 19º: Concursos de Cargos de Conducción.

Se aplicará lo establecido en el Título III.

### CAPITULO 2: JORNADA LABORAL. FRANCOS. FERIADOS

### Artículo 20º: Jornada laboral general.

La Jornada Laboral General se desarrolla de lunes a viernes con una duración de siete (7) horas diarias y treinta y cinco horas semanales (35), salvo las excepciones previstas en la Cláusula siguiente y para los Cargos de Conducción.

### Artículo 21º: Jornadas especiales.

a) Semana No Calendaria - Turnos Rotativos: Las organizadas bajo el régimen de semana no calendaría, sujetas a turnos rotativos de ocho (8) horas diarias de duración, establecidos por diagramas y de aplicación a los sectores de bombeo, plantas de tratamiento y sectores operativos asimilables, los que serán definidos por el "EPAS" en función de las necesidades del servicio.

En tal sentido se diseñarán los diagramas de trabajo respectivos con sus correspondientes descansos semanales los que se otorgarán al finalizar cada ciclo de trabajo.

El diseño de los diagramas debe prever que la cantidad de días trabajados anualmente bajo estos regímenes sean equivalentes a los realizados bajo el Régimen General.

b) Actividades Críticas: Las correspondientes a Actividades Críticas y/o Insalubres de seis (6) horas diarias de duración, se realicen de lunes a viernes o en semana no calendaria sujetas a turnos rotativos.

Las Actividades Críticas y/o insalubres serán las determinadas por la Subsecretaría de Trabajo de la Provincia del Neuquén, o en su defecto, organismo o institución competente, dentro de un plazo de noventa (90) días de homologado el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

c) Trabajo por turno: Las organizadas por semana calendaria, de lunes viernes, con una duración de siete, (7) horas diarias, treinta

1/2RRAFOY

Dirección Superior de Relaciones Laborales

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











semanales (35), organizándose además por diagramas de trabajo por turnos rotativos alternados cada quince (15) días (mañana y tarde) y sujetos a guardias pasivas. Es aplicable al personal de los sectores de redes, instalaciones, y sectores asimilables, los que serán definidos por el "EPAS" en función a las necesidades del servicio.

### Artículo 22º: Horario de trabajo.

El horario de trabajo será el que rige para la Administración Pública Provincial, pudiendo el "EPAS" por razones climáticas o especiales establecer horarios diferenciados por áreas geográficas y/o sectores laborales y/o temporadas

Se considera horario nocturno el lapso comprendido entre las 21.00 horas de un día y las 06.00 horas del día siguiente.

En resguardo de la salud física y mental de los trabajadores, el "EPAS" respetará el lapso de doce (12) horas de descanso entre jornadas y reducirá al mínimo las horas extras y recargos de servicio, siendo doce (12) horas el límite máximo de la jornada laboral total.

### Artículo 23º: Horas extras.

Las horas extras correspondientes a servicios prestados por el trabajador fuera del horario de la Jornada Laboral, incluidas las realizadas en Comisión de Servicios, serán abonadas por el "EPAS" conforme a lo establecido en Título III.

Solo podrá disponerse la realización de horas extras cuando razones de imprescindibles necesidades de servicio lo requieran, atendiendo a un criterio de estricta contención del gasto, no pudiendo excederse las sesenta (60) horas extras mensuales por trabajador.

Deberán estar fundamentadas por el jefe directo y autorizadas por el Jefe del Área o autoridad superior, y solo podrán ser realizadas en el Sector en el cual el trabajador presta servicios habituales, salvo que las necesidades de otro Sector no puedan ser cubiertas con los trabajadores empleados en el mismo.

En forma excepcional para el personal operativo y técnico y únicamente con la autorización del gerente general podrá superarse el límite establecido de sesenta (60) horas extras mensuales por trabajador, pero en ningún caso se podrán exceder las ochenta (80) horas extras mensuales por trabajador.

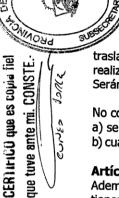
No procede el pago de los servicios extras en los casos de fracciones inferiores a una (1) hora; las que se acumularán en el mes para su pago al completarse hora/s/ entera/s.

Artículo 24º: Horas de viaje.

Se consideran horas de viaje las realizadas por el trabajador con mótivo de su











traslado desde el asiento habitual de sus funciones hasta el lugar donde deba realizar sus tareas. Excepto las efectuadas en Comisión de Servicios. Serán abonadas por el "EPAS" conforme a lo establecido en Título III, Capítulo3.

No corresponderá su pago cuando:

- a) se realicen dentro del horario de la Jornada Laboral o extendida;
- b) cuando la fracción horaria no supere los veinte (20) minutos.

### Artículo 25°: Francos

Además de los francos correspondientes a descansos semanales, los trabajadores tienen derecho a los siguientes francos:

- a) Los que trabajan bajo el régimen de Jornada Laboral General, cuando realicen tareas en días sábados, domingos, feriados o jornadas no laborables.
- b) Los que trabajan bajo el régimen de semana no calendaria -turnos rotativos, cuando realicen tareas en sus días de descanso.
- c) Los que trabajan bajo el régimen de la semana no calendaria -turnos rotativos cuando realicen tareas en sus horarios de descanso.
- d) Los que trabajan bajo régimen de semana calendaria organizadas por turnos de siete (7) horas diarias, treinta y cinco (35) semanales, cuando realicen tareas en días sábados, domingos, feriados y jornadas no laborables.
- e) Se otorgará un franco inmediato al personal cuando por razones deemergencia extraordinaria, que afecten la provisión de los servicios básicos esenciales a la población, y deba exceder su jornada laboral habitual a fin de garantizar el descanso diario.

Para generar un (1) día de franco compensatorio en cualquiera de los casos indicados en los incisos a), b), c) y d), el período trabajado deberá superar las tres

Los francos deberán ser efectivamente gozados dentro de los treinta (30) días corridos desde el momento de ser generados excepto el establecido en inciso e). El Directorio del Ente tendrá facultad, de manera excepcional, de acuerdo a necesidades de fuerza mayor de los servicios operativos, de extender el plazo de los (treinta) 30 días, por un periodo no superior a (un) 1 año de generado el

Los francos solicitados por el trabajador no podrán ser negados más de dos (2) veces.

Artículo 26º: Feriados

Son de aplicación las Leyes nacionales y provinciales a los trabajadores que por razones operativas o de servicio de emergencia trabajen este día, se les otorgará

un franco compensatorio.









### Artículo 27º: Guardias Pasivas

Se considera Guardia pasiva la disponibilidad del trabajador para la prestación de servicio fuera del horario de su jornada laboral. Las mismas se cumplirán en función de cronogramas elaborados por el EPAS, respetando las normas de seguridad, higiene y salud ocupacional.

### Artículo 28º: Seguridad Intensiva

Los trabajadores sometidos a trabajos a la intemperie, ruido, alturas, transporte pesado, que estén expuestos en forma habitual a niveles de riesgo o criticidad.

### **CAPITULO 3: LICENCIAS CON GOCE DE HABERES**

### Artículo 29º: Consideraciones Generales

Son de aplicación general las normas del EPCAPP y legislación complementaria, con las adecuaciones y disposiciones específicas establecidas en este Capítulo. Los casos excepcionales o situaciones especiales no contempladas serán resueltos por el Directorio.

Los trabajadores comprendidos en este Convenio Colectivo de Trabajo gozarán de las siguientes licencias con goce de haberes:

a) Ordinarias

Descanso anual o vacaciones

b) Extraordinarias

Maternidad, Lactancia.

Adopción

Por corto tratamiento de la salud

Por largo tratamiento de la salud

Por accidente o enfermedad del trabajador

c) Especiales

Asuntos familiares

Exámenes universitarios, terciarios y secundarios

LENKOLTUGA 8. LARGA CO U

Asistencia a clases y cursos prácticos

Actividades culturales, científicas y deportivas

Por representación cultural, científica o deportiva, con auspicio oficial

Asuntos particulares

Todos los días que fueran utilizados por el trabajador, en exceso a los acordados por el uso de licencias conforme a lo dispuesto en este Capítulo, así como los días derivados de la falta de presentación en tiempo y forma de las constancias y/o certificaciones exigidas en este Convenio Colectivo de Trabajo, serán descontados de los haberes en la liquidación siguiente o bien del saldo de días de licencias ordinarias pendientes, a decisión del "EPAS", consensuado con el trabajador.

H 15 -01











### Artículo 30º: Licencias Ordinarias.

La licencia incluida en esta Cláusula es con goce de haberes y se requiere una antigüedad de seis (6) meses en el "EPAS" para tener derecho a la misma. Se liquidara según Anexo correspondiente.

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

### Artículo 31º: Descanso anual o vacaciones.

Son de aplicación específica, el artículo 52º a 60º del EPCAPP y legislación complementaria con las adecuaciones y disposiciones establecidas en los siguientes incisos.

Todo Trabajador gozará de la licencia anual ordinaria por los siguientes períodos:

.Quince (15) días hábiles cuando la antigüedad del trabajador sea mayor de doce (12) meses y no se exceda de diez (10) años.

.Veinte (20) días hábiles cuando la antigüedad del trabajador supere los diez (10) años, incrementando en un (1) día hábil de antigüedad, hasta llegar a los treinta (30) días hábiles.

### Artículo 32º: De la Antigüedad

A los fines del cómputo de la antigüedad se sumarán los años de servicios prestados a la Administración Pública Nacional, Provincial, Municipal o en entidades privadas a partir del reconocimiento de aportes certificando servicios, remuneraciones, efectuado por la respectiva Caja de Previsión Social.

En caso de que dentro del año calendario, el trabajador cumpliera una antigüedad que diera derecho a un término mayor de licencia anual, se computará el término mayor para el otorgamiento de la licencia respectiva.

### Artículo 33º: Días de viaje.

(BIO VEZZA

El presente beneficio se regirá de conformidad a la distancia que seguidamente se detalla:

1) 400-1.000km. le corresponderán dos (2) días de viaje.

ALZ. 23. DARRAGO

2) más de 1.000km. le corresponderán tres (3) días de viaje.

Este beneficio será entendido como complementario de la licencia anual ordinaria. Su cómputo se tomará en días corridos a continuación de la misma y se utilizará una (1) vez por año calendario y a los efectos de su justificación el trabajador











deberá presentar constancia escrita - extendida por autoridad competente - o certificado que avale la permanencia en el destino.

### Artículo 34º: Plan anual de licencias (cronograma).

El "EPAS" 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 anual deberá estar confeccionado, notificado y conformado individualmente por los interesados, a más tardar el día 25 de octubre de cada año.

### Artículo 35º: Periodo de utilización de Prorrogas.

Los periodos de licencia mediaran:

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

Entre el uno (1) de julio y el treinta y uno de Agosto de igual año.

La licencia por vacaciones podrá ser transferida por el "EPAS" a otro periodo fuera del general y/o al año siguiente, únicamente cuando concurran circunstancias fundadas en razones de servicio que hagan imprescindible adoptar esa medida, siempre con acuerdo del trabajador. El trabajador podrá solicitar licencia por vacaciones en un periodo fuera del general, el que será otorgado por el "EPAS" en tanto no afecte la normal prestación del servicio.

### Artículo 36º: Permutas de licencias. Licencias rotativas.

Con la autorización del "EPAS", se podrán permutar licencias siempre que éstas pertenezcan a la misma función y/o área de actividad.

Las licencias serán concedidas en forma rotativa, en lo que respecta a períodos de utilización a fin de evitar que trabajador/es la usufructúe/n todos los años en el mismo mes, perjudicando con ello a otro/s trabajador/es.

### Artículo 37º: De la interrupción de la licencia por vacaciones.

La Licencia por vacaciones podrá interrumpirse en los siguientes casos:

- a) por accidente.
- b) por enfermedad.
- c) por razones imperiosas del servicio, debidamente justificada.

En el caso de los incisos a) y b) será de aplicación lo dispuesto en los artículos

correspondientes a las licencias por enfermedad o accidente. Cuando el trabajador no hubiera podido usufrutuar su licencia anual por disposición del "EPAS", fundada en razones de servicios, tendrá derecho a que en el próximo periodo, se le otorgue la licencia reglamentaria con mas los días que

correspondan a la licencia no usufructuadas en el año anterior. Nó podrá aplazarse

sconblyugan

PROM





CERTIFICO que es copia fiel que tuve ante mi. CONS





una misma licencia del trabajador dos (2) años consecutivos.

### Artículo 38º: Caducidad de la Licencia.

El uso de la Licencia caducará a los dos (2) años desde que se hubiera devengado el derecho a su goce. Las licencias que por cualquier motivo no hayan sido utilizadas en su debida oportunidad, no son compensables en dinero, excepto al momento de la extinción del vinculo laboral.

### Artículo 39º: Licencias Extraordinarias.

Todas las licencias incluidas en esta Cláusula son con goce de haberes y no se requiere antigüedad en el "EPAS" para tener derecho a las mismas.

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

### Artículo 40°: Razones de salud: Enfermedad. Accidente de trabajo y/o enfermedad profesional.

Son de aplicación específica, los artículos 61º al 72º del EPCAPP y legislación complementaria, con las adecuaciones y disposiciones establecidas en los siguientes incisos:

a) Tratamiento de la salud, de larga duración: Durante el tiempo de uso de esta licencia (artículo 62º del EPCAPP,) ya sea en el período original o en su prórroga de un (1) año, el trabajador percibirá integramente sus haberes. Durante el primer semestre de este periodo de gracia, la Junta Médica deberá determinar, mediante dictamen y/o informe debidamente justificado, si el trabajador debe, una vez finalizada su licencia: 1) retornar a sus tareas con jornada normal; 2) retornar a su tareas con jornada reducida; 3) readecuación de tareas; 4) jubilación por incapacidad.

### b) Accidente de trabajo y/o Enfermedad Profesional.

Se considera accidente a todo acontecimiento súbito y violento ocurrido por el hecho, o en ocasión del Trabajo, o en el trayecto entre el domicilio del trabajador y el lugar de trabajo (in itinere). Es de aplicación lo determinado por la legislación. nacional, sus modificatorias y normas complementarias.

Se consideran enfermedades profesionales aquellas incluidas en la lev de Riésdo de Trabajo, Ley 24557, Decreto reglamentario y sus modificatorias.

El tratamiento de estas afecciones se encuentra enmarcado en el régimen de ordenamiento de las reparaciones de los daños derivados de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales establecidos por Ley 26773, Ley 24557,

Dirección Superior de Relaciones Laborales

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





The twe ante mi. CONSTERNOR COMES JONES 1



Decreto  $N^o$  1694/09 sus modificatorias y reglamentarias y toda aquella norma que en el futuro las modifiquen o sustituyan.

### Artículo 41º: Licencia por Maternidad, Alimentación y cuidado de hijo.

Será de aplicación lo dispuesto por los articulos 74º y 75º del EPCAPP, por la Ley Provincial Nº 2790, sus modificatorias y/o normas complementarias.

### Artículo 42º: Adopción.

Será de aplicación lo dispuesto por la Ley Provincial Nº 2790, sus modificatorias y/o normas complementarias.

En el caso que ambos trabajadores adoptantes, pertenezcan al EPAS podrá ser solicitada por uno o por ambos, debiéndose en este último caso prorratearse la licencia.

### Artículo 43º: Periodo de vinculación en proceso de Adopción.

En los casos de adopción se contemplaran también los días que el equipo interdisciplinario del Registro Único de Adoptantes estime necesarios para llevar a cabo con éxito el periodo de vinculación. En todos los casos el registro único de adopción entregara constancia del día y horario que el trabajador realizo la vinculación para ser presentado en su trabajo como justificación de los días de licencias correspondientes.

### Artículo 44º: Licencias Especiales.

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

### Artículo 45°: Asuntos familiares.

Es de aplicación específica el artículo 78° del EPCAPP y legislación complementaria, con las adecuaciones y disposiciones establecidas en los siguientes incisos:

### a) Matrimonio.

Debe ser acordada para la fecha fijada por el peticionante, en el caso de las nupcias del trabajador/a, el plazo para usufructuarla no podrá exceder los seis (6) meses desde el matrimonio. Esta licencia es independiente de cualquier otra, pudiendo ser otorgada junto con la licencia anual por vacaciones.

b) Nacimiento

Será de aplicación la Ley Provincial Nº 2790, sus complementarias

modificatorias.

PAGE VESS

A73-016

Dirección Superior de Relaciones Laborales

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





CERTIFICO que es copia fiel que tuve ante mi. CONSTE.

ASSESSION A STREET OF THE STRE





### c) Fallecimiento:

Corresponderá:

- 1) Treinta (30) días corridos por deceso de hijo/a o Nacimiento sin vida.
- 2) Quince (15) días corridos por deceso de concubino/cónyuge.
- 3) Diez (10) días corridos por deceso de abuelo/a, padres, nieto/a o hermano/a
- 4) Cinco (5) días corridos por deceso de parientes afines de primer y segundo grado (Suegro/a, Yerno/nuera, cuñados/as).

En caso de que el trabajador deba desplazarse a más de cuatrocientos kilómetros (400Km) por esta circunstancia, se le otorgará de modo excepcional días de viaje de acuerdo a la escala establecida en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, contra presentación de la certificación correspondiente.

### d) Atención de familiar enfermo:

Para atención de un miembro del grupo familiar el trabajador gozará de una licencia de veinte (20) días continuos o discontinuos por año calendario. La misma se hará extensiva a familiares cercanos (padres/hermanos no convivientes) previo acreditación de la enfermedad y comprobación de la necesidad de la presencia del trabajador por parte de Recursos Humanos del EPAS.

En todos los casos, el trabajador comprobará con certificado médico la circunstancia, sin perjuicio del derecho de la organización a controlar la evolución del caso.

En el caso que el trabajador deba desplazarse a más de 400 km. Por esta circunstancia se le otorgara de modo excepcional días de viaje según lo establecido en Titulo II, Días de viaje, contra presentación de certificado sin que esto afecte a los días de viaje correspondiente a la licencia anual ordinaria.

En caso de enfermedad crónica, grave o con alto nivel de postración el trabajador gozará de hasta 90 días hábiles consecutivos o discontinuos de licencia para cubrir las necesidades del enfermo, previa presentación de certificado extendido por medico de la especialidad correspondiente. La modalidad a adoptar para esta licencia será establecida por la máxima autoridad del Organismo, con la asistencia del médico y la anuencia del

trabajador.

e) Mudanza:

Se concederán dos (2) días por año calendario, contra presentación de comprobante de constancia de cambio de domicilio o contrato de alquiler.

Artículo 46º: Exámenes universitarios, terciarios y secundarios // V/75/J/Y Desde el día de su ingreso, el personal incluido en este Convenio Colectivo de

TYAGORETA

a finalist of 178

Pr. All



CERTIFICO que es copia fiel que tuve ante mi. CONSTE. TO A SHEET AND A S





Trabajo tiene derecho a usar esta licencia con goce de haberes de hasta treinta (30) días laborales anuales, a los trabajadores que cursen estudios en los establecimiento oficiales o incorporados (Nacionales, Provinciales o Municipales) 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 los plazos máximos de hasta siete (7) días laborables, cada vez.

### Artículo 47º: Asistencia a clases y cursos prácticos

Desde el día de su ingreso, el personal incluido en este Convenio Colectivo de Trabajo tiene derecho a usar permiso a estos fines en los términos establecidos en artículo 82° del EPCAPP.

### Artículo 48º: Actividades culturales, científicas y deportivas

Están comprendidas las licencias por actividades de corta duración y de larga duración, siendo de aplicación específica el 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 seis (6) meses de antigüedad en el "EPAS".

### a) De corta duración

Si el trabajador fuera comisionado para representar a la Provincia o al "EPAS" en actividades de contenido cultural, científico, social o deportivo, el "EPAS" - 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 establecidos en el artículo 33 de este convenio. En el caso de competencias deportivas quedan incluidos los trabajadores que ejerzan funciones de Entrenadores, Directores Técnicos, Jueces, Árbitros y Jurados.

### b) De largaduración

PAROCEIA

Durante la vigencia del beneficio previsto en el artículo 84º del EPCAPP el trabajador no deberá percibir otro ingreso por esta representación, salvo las compensaciones por gastos incurridos. La percepción de otro ingreso dejará sin efecto la licencia especial con goce de haberes, sin perjuicio de la continuidad de la misma -a criterio del "EPAS"- hasta completar el período acordado, pero sin goce de haberes.

Esta licencia tendrá vigencia hasta que finalice el período otorgado, se produzca el supuesto indicado en párrafo anterior o se deje sin efecto la representación 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.

El "EPAS" podrá ampliar esta licencia especial hasta un máximo de dos (2) año

ART. 78. VALUATOG





CERTIFICO que es copia fiel CONST que tuve ante mi.





los trabajadores - que por probadas razones de interés empresarial en el cometido a cumplir - actúen representando al "EPAS" en el país o en el exterior.

### Artículo 49º: Asuntos particulares.

Fuera de los casos de licencia contemplados expresamente podrán justificarse excepcionalmente con goce de haberes las inasistencias del personal motivado por razones atendibles de fuerza mayor, dentro de las siguientes normas, permiso de doce (12) días anuales y no excederá de hasta dos (2) días por mes por año calendario.

### Artículo 50º: Donación de sangre, órganos y tejidos.

Serán de aplicación las Leyes nacionales y reglamentaciones vigentes.

### CAPITULO 4: LICENCIAS PARA DESEMPEÑAR CARGOS ELECTIVOS O DE REPRESENTACION POLITICA O GREMIAL EN EL ORDEN NACIONAL, PROVINCIAL O MUNICIPAL

### Artículo 51º: Consideraciones Generales

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

- El personal comprendido en este Convenio Colectivo de Trabajo, que haya superado el periodo de prueba, tiene derecho a las siguientes licencias:
- a) Para ocupar Cargos electivos o de representación política
- b) Para ocupar Cargos electivos o de representación gremial
- c) Para ocupar Cargos electivos en representación del personal (Ley Nº 1763)
- d) Para desempeñar Cargos en la planta política del "EPAS".

### Artículo 52º: Para ocupar Cargos electivos o de representación política.

Son de aplicación general las Disposiciones Comunes al Capítulo VI - Licencias - del EPCAPP (artículos85° a 108°) y específicamente el artículo 77° inciso a) del EPCAPP, y legislación complementaria.

En los casos que los trabajadores del "EPAS" hayan sido electos para ocupar cargos en Consejos de Administración y/o Sindicaturas de Cooperativas Servicios Públicos, se les concederá licencia extraordinaria sin goce de haberes, de carácter obligatorio, desde la asunción al cargo y mientras dure su mandato, pudiendo reintegrarse a su cargo dentro de los treinta (30) días siguientes a

termino de las funciones para las que fue elegido.

PROVIN



CERTIFICO que es copia fiel que tuve ante mi. CONST





Artículo 53º: Para ocupar Cargos electivos o de representación gremial.

Son de aplicación general las Disposiciones Comunes al Capítulo VI - Licencias - del EPCAPP (artículos 85° a 108°) y específicamente el artículo 77° incisos b) y c) del EPCAPP, y legislación complementaria con las adecuaciones y disposiciones establecidas a continuación.

Las licencias remuneradas se abonarán de la siguiente manera: a) sueldos, en función al promedio mensual de los sueldos percibidos por el trabajador en el trimestre anterior a asumir el mandato con sus correspondientes actualizaciones; b) Salario familiar, el aplicable al momento de cada pago mensual; c) Fondo Estímulo, el que le corresponda en cada período mensual conforme a lo determinado en Título III, de este Convenio Colectivo de Trabajo.

Durante esta gestión, al trabajador se le acumularán y se le abonarán los porcentajes correspondientes a Antigüedad y a Promociones Horizontales. En este último caso, será automática al momento de realizarse la evaluación prevista en Título III

### Artículo 54º: Para ocupar Cargos electivos en representación del personal (Ley Provincial No 1.763)

Los trabajadores que fueran elegidos por el personal del "EPAS" para desempeñar el cargo como Directores en virtud de lo establecido en la Ley Provincial Nº 1.763, gozan de licencia por el tiempo que dure su gestión.

Es de aplicación lo normado en el artículo 24º del EPCAPP, con las siguientes disposiciones complementarias.

Las asignaciones que perciban por los cargos para los que fueran electos no podrán ser inferiores a las que perciban los funcionarios representantes del Poder. Ejecutivo Provincial por el mismo nivel jerárquico. Tampoco podrán ser inferiores al máximo nivel salarial provisto para los cargos de conducción en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Se considera sueldo mensual habitual del trabajador electo, el promedio mensual de los sueldos percibidos por el trabajador en el trimestre anterior a asumir el mandato, con sus correspondientes actualizaciones.

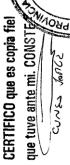
Para determinar la remuneración mensual total, en caso de su aplicación, se adoptará el procedimiento establecido en el segundo párrafo de la Cláusula anterior. Igual tratamiento corresponde para el caso que la persona designada como Director por el Poder Ejecutivo y Gerente General esté alcanzado por el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

En el caso de que el suplente electo desarrolle tareas asistiendo al Director en representación del personal (en ejercicio de sus funciones), percibira una remuneración equivalente a la del titular del cargo para el cual fue elécto y

serán válidas las garantías indicadas en el presente artículo.













### Artículo 55º: Para desempeñar cargos en la planta política del "EPAS"

Los trabajadores del "EPAS" que fueran designados por el Poder Ejecutivo para actuar como Vocal, Gerente General, gozan de licencia por el tiempo que dure su gestión. Es de aplicación lo normado en el artículo 24° del EPCAPP, con las siquientes disposiciones complementarias:

Las asignaciones que perciban por estos cargos no podrán ser inferiores al máximo nivel salarial previsto para los cargos de conducción en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, con un treinta por ciento (30%) adicional de RFC en caso de ser designado Presidente del Directorio, un veinte por ciento (20%) adicional de RFC en caso de ser designado Director y un quince por ciento (15%) adicional de RFC en caso de ser designado Gerente General.

Se considera sueldo mensual habitual del trabajador designado, el promedio mensual de los sueldos percibidos por el trabajador en el trimestre anterior a asumir el mandato, con sus correspondientes actualizaciones.

Para determinar la remuneración mensual total, en caso de su aplicación, se adoptará el procedimiento establecido en el artículo 53.

### **CAPITULO 5: LICENCIAS SIN GOCE DE HABERES**

### Artículo 56º: Consideraciones Generales.

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

Para hacer uso de las licencias que se detallan a continuación, el trabajador debe tener una antigüedad mínima de seis (6) meses en el "EPAS".

- -Para realizar actividades culturales, científicas o deportivas
- -Por razones particulares

Si durante el período de licencia se comprobara la desaparición de las causales invocadas, se dejará sin efecto la licencia, debiendo el trabajador reincorporarse a sus tareas en el término de cinco (5) días corridos de ser notificado.

Las licencias sin goce de haberes para ocupar cargos electivos o representación política gremial, se rige por lo dispuesto en el Capitulo 4, de este título.

Artículo 57º: Licencias Especiales sin goce de haberes

Son de aplicación general las Disposiciones Comunes al Capítulo VI - Ligencias / 0

II GALDAROLL

Dirección Superior de Relaciones Laborales

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











EPCAPP (artículos 85° a 108°) y legislación complementaria con las adecuaciones y disposiciones establecidas en los siguientes incisos.

### Artículo 58º: Para realizar Actividades Culturales, Científicas o Deportivas

Es de aplicación específica el artículo 83º del EPCAPP.

Artículo 59º: Por Asuntos particulares especiales Es de aplicación específica el artículo 79° del EPCAPP.

### CAPITULO 6: COMISIONES DE SERVICIOS. TRASLADOS

### Artículo 60°: Comisiones de Servicios. Régimen compensatorio

A los efectos establecidos en el artículo 47° inc. b) del EPCAPP, se denomina "Comisión de Servicios" a la gestión laboral que debe realizar un trabajador del "EPAS" en un lugar diferente al de su asiento habitual de funciones.

Cuando esa "Comisión de Servicios" se realice a una distancia superior a los cincuenta (50) kilómetros de su lugar habitual de funciones, será de aplicación el régimen establecido en Anexo I, el que será reglamentado e implementado por el "EPAS" dentro de los noventa (90) días de homologado el presente Convenio Colectivo de Trabajo

### Artículo 61º: Traslados del Personal. Indemnizaciones Condiciones para el derecho a la indemnización

El trabajador incluido en este Convenio Colectivo de Trabajo tiene derecho a la indemnización por traslado prevista en el artículo 47º inc. A) del EPCAPP, siempre que el desarraigo se produzca por alguna de las siguientes causales: -Por ser designado ganador de un puesto por Concurso y/o Promoción, en ambos casos de carácter Interno.

-Por ser reubicado por iniciativa del "EPAS" por estrictas y fundadas razones de servicio.

### Artículo 62º: Determinación de la indemnización

La indemnización por traslado estará conformada por:

a) Dos montos brutos del haber mensual correspondiente al cargo o función de destino, incluidos todos los ítems remunerativos excepto la compensación por fondo estímulo.

b) El valor del pasaje por transporte terrestre, entre origen y destino, para el trabajador y su grupo cohabitante

c) El valor promedio en plaza de una mudanza tipo entre el lugar de origen y el de

d) Cinco (5) días hábiles de licencia por traslado para la reubicación de gkupo

familiar, a solicitud del trabajador.

& MOVEDA

ALT. 38 PALCA











### Artículo 63º: Provisión de vivienda

La provisión de vivienda por parte del "EPAS" y los gastos mensuales de los servicios correspondientes a las mismas, estará sujeta al Régimen de Provisión de vivienda establecido por el "EPAS" conforme las pautas incorporadas en el Anexo II que forma parte de este Convenio Colectivo de Trabajo.

### CAPITULO 7: CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO

### Artículo 64º: Higiene y Seguridad

En virtud a las normas vigentes que rigen en materia de Seguridad e Higiene y riesgo laboral, el EPAS se compromete a generar, desarrollar y mantener medios y condiciones de trabajo adecuados y seguros, a través del servicio de Seguridad e Higiene del Organismo, las cuales tendrá alcance a todos los trabajadores del Ente.

Para ello, implementara un sistema integrado de seguridad e higiene. Asimismo el "EPAS" deberá proveer los medios e instaurar los procedimientos y formas de acción eficaces, según lo aprobado por Resoluciones Vigentes y/o las que se aprueben en la materia, a fin de garantizar:

- La instalación y mantenimiento de elementos, equipos y herramientas necesarias en establecimientos y todo lugar y frente de trabajo, para brindar condiciones ambientales y sanitarias adecuadas y un medio laboral seguro.
- La provisión de elementos de protección personal e indumentaria de trabajo adecuada, en virtud a los diferentes puestos de trabajo y posibles riesgos asociados a los mismos.
- Los recursos necesarios para brindar la capacitación exigidas legalmente en materia de seguridad e higiene en el trabajo, a través del servicio de Seguridad e Higiene del ente, la que determinara los temarios considerando los riesgos asociados a cada puesto.

Por su parte los trabajadores están obligados a cumplir las Normas y Procedimientos de Seguridad, con las recomendaciones que les formulen referentes a las obligaciones de uso, conservación y cuidados del equipo de protección personal, así como de las maquinarias y equipos, las operaciones y proceso de trabajo.

Artículo 65º: Agua Potable. Instalaciones sanitarias.

MOVER

El "EPAS" asegurará el suministro de agua potable, apta para el consumo humano, en forma permanente. En los lugares de trabajo donde sea necesario contrarrestar los efectos del calor, se proveerá agua fresca refrigerada y de ser necesario, pastilleros conteniendo tabletas de dextrosa y sal.

Asimismo proveerá, en los puntos de concentración del personal, instalaciones

Dirección Superior de Relaciones Laborales

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





CERTIFICO que es copia fiel que tuve ante mi. CON







sanitarias adecuadas y con ventilación, en cantidad suficiente y en lugares apropiados, con piso y superficie de fácil limpieza.

Será responsabilidad del "EPAS" el mantenimiento de todas las instalaciones en condiciones satisfactorias de higiene y utilización. En forma general la limpieza y desinfección se efectuará diariamente, procurando que la limpieza en gran escala se haga fuera de las horas normales de labor.

### Artículo 66º: Transporte del Personal

Para el traslado de los trabajadores a los lugares de trabajo alejados de las bases operativas, el "EPAS" proveerá el transporte terrestre hasta y desde los frentes de trabajo, tomando como lugares de origen y destino las bases operativas. A través del Directorio se definirán las bases operativas y/o recorridos a realizar.

Las unidades de transporte a utilizarse deberán estar en perfecto estado mecánico y ser conducidos por personal habilitado y adecuadamente capacitado en técnicas de conducción defensiva. Deberán asegurarse los recaudos de seguridad, higiene y confort de los trabajadores transportados, conforme a las exigencias de las reglamentaciones vigentes en el orden nacional, provincial y municipal.

Cuando existan frentes de trabajo a los cuales no pueda accederse con los vehículos de transporte habituales, el EPAS proveerá los medios de transporte adecuados conforme a las exigencias de las reglamentaciones vigentes en el orden nacional, provincial y municipal.

### Artículo 67º: Indumentaria de Trabajo y Elementos de Protección Personal

El "EPAS" entregará a todos sus trabajadores los elementos de protección personal y las prendas de vestir (incluyendo calzado), adecuadas al uso del trabajo, y de acuerdo a la función de cada trabajador, 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 provisión de estos elementos se ajustará a los siguientes principios:

La cantidad, calidad, tipo, características y condiciones generales de las ropa de trabajo, de vestir, calzado y equipos de protección a adquirir, se ajustarán a diagramas y periodicidad de entrega determinados en base a necesidades de cada área/sector.

Sin perjuicio de la gestión del área que corresponda, deberá tener conformidad del Comité de Seguridad, Higiene y Salud Ocupacional.

La entrega de ropa de trabajo se efectuará en los meses de Marzo y Septientore de cada año, salvo en las excepciones que establezca necesarias ese Comité. El acto de entrega se efectuará en presencia del delgado gremial del sector involucrado.

La ropa de trabajo no será devuelta por los trabajadores.





CERTIFICO que es copia fiel que tuve ante mi. CONST

La ropa provista por el "EPAS" solo podrá llevar como identificación exterior una sigla bordada estampada en el frente con las iníciales con el logo y las siglas del

El cuidado y lavado de la ropa de trabajo estará a cargo del personal que deba utilizarla.

En los sectores en los cuales se trabaje con riesgo de contaminación biológicos, el "EPAS" deberá contar con lavarropas y/o piletones para el lavado y desinfección de la indumentaria utilizada.

Los trabajadores tendrán la obligación de usar durante su jornada de trabajo la ropa suministrada por el "EPAS".

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

Cuando la entrega que se realice no cubriera las necesidades reales del trabajador, éste podrá reclamar ante el Área que corresponda a fin de que se le brinde la cantidad adicional necesaria.

Si el "EPAS" no brindara la indumentaria y equipos de protección adecuados conforme a lo establecido, el trabajador quedará eximido de cumplir la tarea. Todo el personal será provisto de la necesaria indumentaria de trabajo, desde el momento del inicio de los trabajos.

### Artículo 68º: Situaciones especiales

Los casos no previstos en este articulado así como las controversias que pudieran suscitarse serán resueltos en el comité de Seguridad, Higiene y Salud Ocupacional.

### Artículo 69º: Desarrollo Planificado

La provisión de ropa de trabajo y elementos de protección personal prevista en este capítulo deberá ser considerado rubro participativo en el presupuesto de funcionamiento que conforme el "EPAS".

### **CAPITULO 8: CAPACITACION**

Artículo 70º: Sistema de Capacitación Continua (S.C.C.)

A partir de la homologación del presente Convenio Colectivo de Trabajo, el "EPAS" elaborará un Sistema de Capacitación Continua (S.C.C.) para brindar capacitación permanente a los trabajadores, el que seguirá las pautas establecidas a continuación.

El S.C.C. será un Sistema de Detección de Necesidades, Planificación de las Aceiones y Gestión, organizado bajo el concepto de Mejora Continua.

El "EPAS" proveerá de los medios necesarios para el desarrollo de este Sistema y

sus planes anuales.



**CERTIFICO** que es copia fie<u>l</u> mi. CONSTE que tuve ante





Articulo 71º: Objetivos del S.C.C.

Formar y perfeccionar al personal en una cultura de gestión empresarial a los efectos de construir una empresa de servicio modelo en su tipo de actividad. Satisfacer las necesidades reales existentes de capacitación del personal.

Dotar al personal de la capacitación adecuada al puesto de trabajo y/o función parar el desarrollo de su carrera laboral.

Brindar al personal la capacitación para el acceso a los cargos de conducción. Acreditar saberes y habilidades del personal.

Mejorar la seguridad, productividad y calidad de desempeño.

### Artículo 72º: Organización y estructura general del S.C.C.

El S.C.C. estará estructurado por Áreas de Capacitación construidas sobre trayectos modulares, que a su vez deriven en acciones de transferencia de los conocimientos evaluables en cada puesto de trabajo.

En ese marco se estructurarán:

- a) Áreas de Capacitación: Definen el para qué del aprendizaje, convirtiéndose en áreas de competencias. Señalan las capacidades profesionales a desarrollar y los principales resultados esperados del trabajo de quienes pasan por las aulas y los entrenamientos. Deben tratar de adecuarse a la división racional del trabajo y de las distintas incumbencias que constituyen la organización.
- b) Módulos de Capacitación: Definen el qué del aprendizaje. Qué saberes se necesitan para el desarrollo de las habilidades, aptitudes y actitudes que se requieren en una función, competencia o trabajo determinado. Para cada Área de Capacitación existe un número determinado de Módulos, que concatenados según diferentes trayectos posibles conforman un hilo conductor dentro y fuera de cada Área. Esta metodología estructural es la que le otorga consistencia y conectividad al S.C.C. y es la que permitirá construir las bases curriculares de una futura Carrera Laboral para los recursos humanos de la empresa.
- c) Cursos de capacitación: definen el como del aprendizaje, en que modalidad se desarrollan las acciones que sostendrían la transferencia de conocimiento y desarrollo de habilidades relacionadas con la "formación y actualización para el puesto de trabajo". Son la "puesta en práctica" del Plan de Capacitación A los fines del S.C.C. se incluyen como Cursos o actividades capacitadoras los cursos, seminarios, talleres o entrenamientos dirigidos a cumplir con objetivos específicos de cada Módulo y Área de Capacitación.

Plan anual de Capacitación. Define al conjunto de Cursos a dictarse anyalmente

ordenados sistemáticamente por Áreas y módulos.











# Artículo 73º: Roles y responsabilidades de los actores intervinientes en

Todas las acciones y procesos del S.C.C. estarán sustentados en procesos descentralizados de responsabilidades de modo que el desarrollo y capacitación del recurso humano sea responsabilidad de los distintos niveles de conducción

En ese marco se deben identificar las siguientes responsabilidades centrales:

- a) Política de Capacitación: Directorio
- b) Planeamiento de la Capacitación: Recursos Humanos y Gerencias
- c) Planificación de las Actividades de Capacitación: Gerencia de Recursos
- d) Implementación de la Capacitación: Área de Capacitación RR.HH.
- e) Verificación, Control y Acciones Correctivas. Gerencia de Recursos Humanos
- f) Control de Gestión: Gerencia de Administración
- g) Revisión por la Dirección: Directorio

El Comité de Capacitación participa de las acciones previstas en los incisos b), c) y e) con las atribuciones asignadas.

### Artículo 74º: Fondo de Capacitación

Se habilitará un fondo para afrontar el Plan de Capacitación Continua de los Trabajadores del "EPAS", en los términos que expresa el Título III.

Se deberá garantizar a cada trabajador al menos un curso de Capacitación una vez al año.

Cada seis (6) meses, las áreas contables remitirán al Directorio y a la CoCap, un balance detallando los ingresos y egresos de la cuenta "Fondo de Capacitación" para una correcta proyección de las capacitaciones.

### Artículo 75º: Desarrollo Planificado

El Fondo de Capacitación será anualmente considerado rubro participativo en el presupuesto de funcionamiento que conforme el "EPAS"

### **CAPITULO 9: SERVICIOS MEDICOS Y ASISTENCIALES**

Artículo 76°: Comité de abordaje de situaciones críticas (CASC)

Este comité tiene como objetivo central establecer un espacio de débate discusión plural y multidisciplinario con extensa representación del EPAS para el tratamiento y abordaje de diversas situaciones de salud de los trabajadores,

Será competencia de este comité lo establecido en la Resolución del EPAS Nº

0021/2010.

TO PUSCON GOLYWA

Dirección Superior de Relaciones Laborales

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













### Artículo 77º: Red Médico - Asistencial

EL "EPAS" desarrollará y pondrá en práctica una Red Médico - Asistencial con el objetivo de disponer de la organización necesaria para brindar una adecuada prevención, control y seguimiento de la salud del trabajador en cumplimiento de las normas legales que rigen la materia y de las disposiciones y procedimientos de un Sistema integrado.

Tendrá al frente a un Médico especialista en Medicina laboral, con la asistencia de un equipo de profesionales.

Se asegurará el servicio de Ambulancia/s convenientemente equipadas para apoyo en operaciones de alto riesgo a fin de garantizar el traslado de los accidentados a los centros de atención medica y en los lugares de difícil acceso, se dispondrá de un vehículo en condiciones de uso permanente para ese sector. El servicio podrá ser propio, de la A.R.T., del sistema de salud de la Provincial o en su defecto, contratado a terceros.

El "EPAS" dispondrá de Botiquines: a) de primeros auxilios, en lugares fijos, visibles y de fácil acceso, dotados de elementos que permitan la atención inmediata en caso de accidentes; b) de emergencia, individual, para las cuadrillas móviles.

El instrumental y los medicamentos que deberán contener dichos Botiquines serán determinados por el Área de Seguridad e Higiene del "EPAS" de acuerdo con la naturaleza del lugar de trabajo y de las tareas a realizar.

### Artículo 78º: Fondo Social

El "EPAS" constituirá y administrará el Fondo Social destinado a la atención de emergencias médicas del personal o de su grupo familiar, que no sean cubiertas por la Obra Social.

A través del Fondo Social se brindará al trabajador el aporte dinerario, en carácter de anticipo de haberes para las atenciones previstas en el párrafo anterior.

No generarán intereses para el trabajador y las condiciones de esos aportes, plazos de devolución y demás formalidades serán reglamentados por el "EPAS".

El Comité de Seguridad, Higiene y Salud Ocupacional actuará como veedor de este Fondo Social a través de dos (2) representantes de su seno, uno por el "EPAS" y otro por "Los Sindicatos, este último designado por el Sindicato que posea la mayor representación en el "EPAS".

Además de la atención de emergencias médicas, este fondo podrá destinarse a la atención de otras situaciones englobadas por el concepto "Fondo Social" : gastos necesarios para afrontar derivados de emergencias médicas que no sean cubiertas por la obra social; gastos necesarios para afrontar siniestros que comprometan la habitabilidad de la vivienda familiar. La obligación de devolución del Fondo Social se extingue automáticamente con el fallecimiento del titular

beneficiario.











### Artículo 79º: De las Incapacidades y Discapacidades Registro de Incapacitados y Discapacitados

El "EPAS", en su Área de Salud Ocupacional, llevará un Registro Central de Incapacitados como consecuencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que comprende a todo el personal afectado, con resguardo de los nombres de los afectados, con el fin de poseer una base de datos tendiente a permitir la realización de estudios epidemiológicos y estadísticos.

Esta base de datos será consultada cada vez que sea necesario cubrir un puesto vacante que pueda serlo con personas con capacidad disminuida.

Asimismo el "EPAS" creará el Registro Central del Discapacitados en el cual se llevará un registro permanente de personas discapacitadas y de las discapacidades que afectan al personal de la empresa, a fin de permitir monitorear el cumplimiento de la Ley Nadonal de Discapadados en lo relativo a porcentajes de empleados.

En este registro se llevará cuenta de los distintos puestos de trabajo pasibles de ser ocupados por personas discapacitadas, sus requerimientos ergonómicos y de capacitación.

### Artículo 80º: Reubicaciones y/o readecuación de tareas por incapacidad física o mental.

La reubicación del personal incapacitado o discapacitado se ajustará a los siguientes principios:

Cuando un trabajador comprendido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, padezca una enfermedad profesional o discapacidad sobreviniente que le permita seguir prestando servicios, en caso de que lo amerite, será reubicado en sus funciones, buscando una adecuación de tareas de acuerdo a sus capacidades.

Cuando se deba proceder a la reubicación y/o readecuación de tareas, se procurará realizarlo dentro de su lugar de trabajo; si allí no existiera la posibilidad, en la misma área, y así sucesivamente.

La posible reubicación y/o readecuación de tareas del trabajador será analizada por la Comisión de Seguridad, Higiene y Salud Ocupacional la que elaborará un informe describiendo el mejor puesto y lugar de trabajo para dicho trabajador.

Artículo 81º: Evaluación de Incapacidades/discapacidades. Jubilación por incapacidad.

La evaluación de las incapacidades o discapacidades será realizada por Junta Médica constituida en el ámbito del Sistema de Salud de la Provincia del Neuquén, de

acuerdo al artículo 3 de la Ley Nacional Nº 22431 y legislación vigente.

TNANSCON BENUDAN











### **CAPITULO 10: SERVICIOS MINIMOS OBLIGATORIOS**

### Artículo 82º: Consideraciones Generales

El presente Capítulo está referido a la prestación de servicios mínimos obligatorios en casos de Conflictos Colectivos de Trabajo.

Son de aplicación la Ley Nacional Nº 25.877, Capítulo 111, artículo 24°; la Ley Provincial Nº 1.974, artículo 22º, último párrafo, y las disposiciones complementarias de este Capítulo.

### Artículo 83º: Servicios Mínimos a garantizar

Los Servicios Mínimos Obligatorios cuya prestación debe garantizarse para evitar la interrupción del "servicio esencial de agua y saneamiento" son los siguientes: Operación y mantenimiento del sistema de agua, incluido específicamente. bombeo, potabilización y redes.

.Operación y mantenimiento del sistema de líquidos cloacales incluido específicamente redes, bombeos y plantas de tratamiento.

.Control de calidad de agua potable y efluentes cloacales.

### Artículo 84º: Prestación de los Servicios Mínimos

La prestación de los Servicios Mínimos Obligatorios previstos en el artículo anterior se realizará con la dotación de personal fijada en el Anexo III - que forma parte de este Convenio Colectivo de Trabajo- en las condiciones y con las obligaciones establecidas en dicho Anexo.

### **CAPITULO 11: REGIMEN DISCIPLINARIO**

TN USENGRMAN 78 VARRAGO

Artículo 85º: Régimen Disciplinario

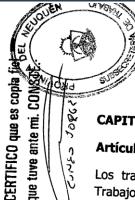
Es de aplicación lo establecido en el Capítulo VII del EPCAPP

**Dirección Superior de Relaciones Laborales** 

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









# **ESCALAFON - REMUNERACIONES**



Artículo 86º: Caracterización del personal.

Los trabajadores del "EPAS" comprendidos en este Convenio Colectivo de Trabajo estarán encuadrados dentro de alguno de los Agrupamientos y Niveles del Escalafón Único, Funcional y Móvil que presentan en este capítulo.

Para cada categoría escalafonaria (Agrupamiento y Encuadramiento) corresponde una remuneración básica de conformidad con la Estructura Salarial Básica, que se presenta en el Capitulo 2 de este Titulo.

Dicha remuneración básica se incrementa con las bonificaciones y adicionales que en cada caso corresponda al trabajador, conforme a lo establecido en el Capítulo 3 de este Título.

# Artículo 87º: Definiciones básicas del Escalafón.

Establézcanse las siguientes definiciones básicas (glosario) 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.

### Artículo 88º: Agrupamiento.

Presenta la clasificación (e integración) por tipo de actividad. Los agrupamientos se identifican por letras y comprenden:

### OP - Operativo

Agrupa las actividades relacionadas con la prestación del servicio para las cuales no se requiere titulo técnico o profesional. Incluye tareas en obras, control de calidad, mantenimiento y operación de los servicios de provisión de agua potable y saneamiento y asimilables. Expresamente quedan incluidas las actividades de serenos y choferes-conductores de maquinas y vehículos.

AD – Administrativo

Agrupa las actividades administrativas para las cuales se requiere título secundario. Incluye tareas administrativas, contables, comerciales, de recursos humanos y asimilables.

CERTIFICO que es copia fiet

que tuve ante mi.





#écnico

agrupa las actividades administrativas, operativas, proyectos, planificación, planeamiento y aspectos técnicos asociados, para las cuales se requiere Titulo Secundario Técnico, Titulo Terciario, o Título Universitario de carreras de pregrado, todos ellos de validez oficial.

#### **PF- Profesional**

Agrupa las actividades administrativas, operativas, proyectos, planificación, planeamiento y aspectos técnicos asociados, para los cuales se requiere Título universitario de validez oficial de carrera de grado, o bien de planes de estudio anteriores que otorguen igual incumbencia profesional.

### Artículo 89º: Encuadramiento.

Presenta la clasificación (e integración) por función, según niveles de capacitación y/o conocimientos en la tarea o actividad. Se identifican por números correlativos y guardan una secuencia entre si dentro de Agrupamiento, siendo el numero uno (1) el menor nivel.

Los equivalentes salariales se presentan en la Estructura Salarial Básica (Capitulo 2 de este Titulo)

### Artículo 90º: Grilla del Escalafón.

Es la representación grafica de este Escalafón Único, Funcional y Móvil mediante una tabla de doble entrada (Agrupamiento y Encuadramiento) en la que se identifican las distintas categorías con sus respectivas denominaciones.

# Artículo 91º: Encuadramiento por Agrupamientos y Niveles.

Presenta la clasificación y definición de cada uno de los niveles dentro de cada Agrupamiento.

Los requerimientos establecidos para cada Nivel representan los requisitos mínimos para cada uno de ellos.

# Artículo 92º: Agrupamiento: OP — Operativo

#### Nivel 1. Operativo I

Trabajador con estudios primarios completos y conocimientos prácticosoperativos generales, que realiza tareas de apoyo o que no requieren una

habilidad especifica.





GERTIFICO que es copia fi que tuve ante mi. CONSTE



rabajador con estudios primarios completos y conocimientos prácticos básicos del oficio, que realiza tareas que requieren una habilidad especifica.

### Nivel 3. Operativo III

Trabajador con estudios primarios completos y conocimientos prácticos básicos del oficio, que realiza todas las tareas de un oficio, incluyendo la interpretación de planos.

### Nivel 4. Operativo IV

Trabajador con estudios primarios completos y sólidos conocimientos teóricos prácticos del oficio, que realiza y coordina trabajos de su especialidad y/o área, solucionando cualquier dificultad relativa a la misma. Antigüedad mínima de cinco (5) años en el ejercicio de la actividad operativa.

### Nivel 5. Operativo V

Trabajador que reúne los requisitos del nivel 4 del Agrupamiento, con un mínimo de dos (2) años de antigüedad en el mismo y de diez (10) años en el ejercicio de la actividad operativa y acreditada experiencia en coordinación del personal y tareas en su área específica. Evaluación de desempeño igual o superior a 70/100 puntos en el último periodo evaluado.

### Nivel 6. Operativo VI

Trabajador que reúne los requisitos del nivel 5 del Agrupamiento, con un mínimo de dos (2) años de antigüedad en el mismo y de doce (12) años en el ejercicio de la actividad operativa y acreditada experiencia en coordinación del personal. Evaluación de desempeño igual o superior a 70/100 puntos en el último periodo evaluado.

# Artículo 93º: Agrupamiento: AD- Administrativo:

#### Nivel 1. Administrativo I

Trabajador con estudios primarios completos y nociones básicas en tareas administrativas, que realiza tareas de apoyo o que no requieren habilidad específica.

### Nivel 2. Administrativo II

Trabajador con ciclo básico secundario completo y conocimientos básicos de los procesos administrativos y habilidad para las operaciones de herramientas informáticas elementales, que pueden realizar todas las tareas de su área.





JERTIFICO que es copia fielo que tuve ante mi. CONSTE

3. Administrativo III

procedimientos administrativos y habilidad para la operación de herramientas informáticas, que pueden realizar todas las tareas de su área.

# Nivel 4. Administrativo IV

Trabajador con estudios secundarios completos y sólidos conocimientos en los procedimientos administrativos de las normas que rigen la actividad de los programas informativos específicos (incluido uso y operación) que realiza y coordina trabajo de su especialidad y/o área, solucionando cualquier dificultad relativa la misma. Antigüedad mínima de cinco (5) años en el ejercicio de la actividad administrativa.

### Nivel 5. Administrativo V

Trabajador que reúne los requisitos del nivel 4 del Agrupamiento, con un mínimo de dos (2) años de antigüedad en el mismo y de diez (10) años en el ejercicio de la actividad administrativa. Evaluación de desempeño igual o superior a 70/100 puntos en el último periodo evaluado.

### Nivel 6. Administrativo VI

Trabajador que reúne los requisitos del nivel 5 del Agrupamiento, con un mínimo de dos (2) años de antigüedad en el mismo y de doce (12) años en el ejercicio de la actividad administrativa. Evaluación de desempeño igual o superior a 70/100 puntos en el último periodo evaluado.

# Artículo 94º: Agrupamiento: TC- Técnico

#### Nivel 1. Técnico I

Trabajador con Título de Técnico que cumple dentro del "Epas" la etapa inicial de su formación. Se incluye en este nivel al trabajador que posee titulo secundario de técnico de validez oficial.

### Nivel 2. Técnico II

Trabajador con Título Técnico, y experiencia en su especialidad laboral, con habilidad para la operación de herramientas técnicas especificas. Se incluye en este nivel al trabajador que posee titulo secundario de técnico de validez oficial.

### Nivel 3. Técnico III

Trabajador con Título Técnico, y con solida experiencia en el desempeño de tareas en alguna de las áreas esenciales del "EPAS". Capacitación acreditada en la especialidad y amplios conocimientos de las herramientas técnicas (incluido:





CERTIFICO que es copia fiét de que tuve ante mi. CanSTE.

operación) así como de las normas y sistemas de gestión relacionados a

#### Nivel 4. Técnico IV

Trabajador con Título Técnico secundario, Terciario o Universitario, muy expedimentado en el desempeño de tareas en alguna de las áreas esenciales del "EPAS". Antigüedad mínima de cinco (5) años en el ejercicio de su tecnicatura. Capacitación acreditada para ejecutar y coordinar trabajos en el área de su incumbencia laboral, con sólidos conocimientos de las herramientas técnicas (incluido uso y operación) así como de las normas y sistemas de gestión relacionados a su actividad y área.

Evaluación de desempeño igual o superior a 70/100 puntos, en el último periodo evaluado.

#### Nivel 5. Técnico V

Trabajador que reúne los requisitos del nivel 4 del Agrupamiento, con un mínimo de dos (2) años de antigüedad en el mismo y de diez (10) años en el ejercicio de su tecnicatura. Evaluación de desempeño igual o superior a 70/100 puntos en el último periodo evaluado.

#### Nivel 6. Técnico VI

Trabajador que reúne los requisitos del nivel 5 del Agrupamiento, con un mínimo de dos (2) años de antigüedad en el mismo y de doce (12) años en el ejercicio de su tecnicatura. Evaluación de desempeño igual o superior a 70/100 puntos en el último periodo evaluado.

# Artículo 95º: Agrupamiento: PF- Profesional

#### Nivel 1. Profesional I

Trabajador con Titulo Profesional y poca experiencia en las Tareas técnicas y metodología propias de la especialidad. Cumple dentro del "EPAS" la etapa inicial de su formación.

#### Nivel 2. Profesional II

2005

Trabajador con Titulo Profesional y experiencia en su especialidad laboral, con habilidad para la operación de herramientas técnicas especificas. Conoce las tareas técnicas y metodología propias de la especialidad y del sector. Asiste en forma ocasional al personal menos experimentado. Se requiere capacidad de conducción de procesos y transmisión de conocimientos.





CERTIFICO que es copta fiél que tuve ante mi. CONSTE Wel 3. Profesional III

Trabajador con Titulo Profesional y muy experimentado en materia de áreas esenciales de "EPAS", capacitado en tareas técnicas y metodología propias de la especialidad y del área, acorde con el nivel profesional y responsabilidades inherentes. Amplios conocimientos de herramientas (incluido uso y operación) así como de las normas y sistemas de gestión relacionadas a su actividad. Asiste al personal menos experimentado y a otros sectores de "EPAS". Se requiere capacidad de conducción de procesos y transmisión de conocimientos.

#### Nivel 4. Profesional IV

Trabajador con Titulo Profesional y experto en materia de áreas esenciales de "EPAS". Antigüedad mínima de cinco (5) años en el ejercicio de su profesión. Domina todas las tareas técnicas y metodología propias de la especialidad. Sólidos conocimientos de herramientas (incluido uso y operación) así como de las normas y sistemas de gestión relacionadas a su actividad. Asiste al personal menos experimentado y a otras áreas de "EPAS". Evaluación de desempeño igual o superior a 70/100 puntos en el último periodo evaluado.

### Nivel 5. Profesional V

Trabajador que reúne los requisitos del nivel 4 del Agrupamiento, con un mínimo de dos (2) años de antigüedad en el mismo con acreditada experiencia en coordinación de personal y tareas es su área específica, o título de post grado. Evaluación de desempeño igual o superior a 70/100 puntos en el último periodo evaluado.

### Artículo 96º: Grilla del Escalafón

De conformidad a lo establecido en las Clausulas anteriores, implementándose en todo el "Epas" el presente Escalafón Único, Funcional y Móvil.

<b>AGRUPAMIENTOS</b>	ENCUADRAMIENTO - NIVELES		
AD- ADMINISTRATIVO	AD1-AD2-AD3-AD4-AD5-AD6		
OP- OPERATIVO	OP1-OP2-OP3-OP4-OP5-OP6		
TC- TECNICO			
PF- PROFESIONAL	TC1-TC2-TC3-TC4-TC5-TC6		
	PF1-PF2-PF3-PF4-PF5		

Artículo 97º: Ingresos. Cambio de Agrupamiento. Ascensos-Promociones.

### Consideraciones generales

Los conceptos de la presente Cláusula están referidos exclusivamente al ámbito del Escalafón Único, Funcional y Móvil y serán de aplicación las normas del

CERTIFICO que es copia (

CONST

que tuve ante mi.





EDIAPP con las adecuaciones y disposiciones complementarias establecidas e este capítulo.

### Artículo 98º: Plan de Carrera.

Es la proyección de la promoción escalafonaria para los distintos niveles de un Agrupamiento, dispuesto en la planta funcional necesaria. El EPAS elaborará la planta funcional necesaria en un plazo no mayor a ciento ochenta (180) días corridos a partir de la homologación del presente Convenio.

Se entiende por planta funcional necesaria la distribución de personal del ente para llevar adelante las tareas del organismo. Dicha planta debe contener los puestos y niveles correspondientes (desde el nivel 1 al 6) de cada Agrupamiento que compongan los estamentos de responsabilidades dentro de cada sector, además de la estructura de conducción y analizando sector por sector las tareas que se desarrollan. Los puestos que surjan de confeccionar la planta funcional necesaria y que generen vacantes, se cubrirán por concurso. La misma será actualizada periódicamente contemplando incrementos de personal, por necesidad de servicio.

# Artículo 99º: Cambios de Agrupamiento. Ascensos.

Para que se puedan producirse cambios de agrupamientos y/o ascensos de niveles es condición básica la existencia previa de la vacante.

Cuando las vacantes de los Agrupamientos AD- Administrativo y OP — Operativo se cubran por personal de planta, el cumplimiento de los requisitos de estudios cursados puede ser subsanado con el reconocimiento de idoneidad y empirismo, y una evaluación de desempeño igual o superior a 60/100 puntos en el último periodo evaluado.

En los casos que se cubran vacantes de los Agrupamientos TC- Técnico y PF-Profesional, el cumplimiento de formación académica para cualquiera de los niveles de encuadramiento, es obligatorio.

Para todos los fines del presente Convenio Colectivo de Trabajo, se realizara a cada trabajador una (1) evaluación de desempeño anualmente.

A los efectos de los ascensos y cambios de agrupamiento, será requisito básico que la última evaluación de desempeño del trabajador no sea inferior a los 60/100 puntos, en general o al nivel que se requiera específicamente para

encuadramientos superiores.

Dirección Superior de Relaciones Laborales

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





CERTIFICO que es copha fieles que tuve ante mi. CONSTE

no 100º: Promoción Horizontal

Es la compensación salarial del trabajador por su desempeño en el mismo nivel. Se mide en tramos (periodos de dos años) y cada tramo representa el cuatro por ciento (4%) del salario básico que le corresponde al trabajador de acuerdo a su encuadramiento en la estructura salarial básica definida en el Capítulo II de este Titulo.

Se realiza cada dos (2) años en la fecha que establezca el Régimen de Ascensos y Promociones Escalafonarias.

Los porcentajes alcanzados por cada trabajador en cada tramo son acumulativos y de reconocimiento inclusivo, en los cambio de agrupamientos y/o ascensos.

Se valoriza el desempeño del trabajador en función a su evaluación de desempeño y si la misma resulta igual o superior a sesenta (60/100) puntos se procede a promocionarlo al tramo siguiente.

Si en los dos (2) últimos años previos a la fecha de la promoción no se hubiera realizado Evaluación de desempeño, a los efectos de la misma se adoptara una calificación de sesenta (60/100) puntos o bien se considerara la calificación de la última evaluación disponible- si la hubiera- la que resulte mayor.

# CAPITULO 2: ESTRUCTURA SALARIAL BASICA.

# Artículo 101º: Estructura salarial Básica

El personal comprendido en este Convenio Colectivo de Trabajo percibirá una remuneración básica conforme a su Agrupamiento y Encuadramiento dentro del Escalafón Único, Funcional y Móvil y de acuerdo a la estructura salarial básica que se presenta a continuación.

A la remuneración básica mensual de la siguiente escala se le adicionarán las Bonificaciones y adicionales que en cada caso correspondan al trabajador, conforme a lo establecido en el Capítulo 3 del presente Titulo.

Agrupamiento	Categorías Salariales									
	1	H G F	Е	D		- 1				
PF-Profesional	PF5	PF4	PF3	PF2	PF1			В	A	
TC- Técnico		TC6	TC5							
AD-			163	TC4	TC3	TC2	TC1			
Administrativo		-	AD6	AD5	AD4	AD3	AD2	AD1		
OP- Operativo				000						
Relación Salarial	2.000			OP6	OP5	OP4	OP3	OP2	OP1	
	2,800	2,575	2,350	2,125	1,900	1,675	1,450	1,225	1,000	
Salario Básico							,130	-,223	1,000	

Relación salarial sobre categoría A =1





CERTIFICO que es copia fielo que tuve ante mi. CONSTE CONSTE SALLE SALLE

Artículo 102º: Aportes y Contribuciones.

Los aportes y contribuciones patronales y personales sobre las remuneraciones de los trabajadores incluidos en este Convenio Colectivo de Trabajo, destinados al sistema Previsional y al Asistencial, se efectuaran 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.

# **CAPITULO 3: BONIFICACIONES Y ADICIONALES**

### Artículo 103º: Consideraciones Generales

Las Bonificaciones y Adicionales que se detallan en este Capítulo serán percibidas por todo el personal incluido en este Convenio Colectivo de Trabajo.

El Agrupamiento no es condicionante de las bonificaciones a percibir por el Trabajador.

# Artículo 104º: Bonificaciones Remunerativas

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

- -zona desfavorable (e inhóspita)
- -sueldo anual complementario
- -Aportes y contribuciones previsionales y asistenciales

#### Artículo 105º: Horas Extras

Las horas extras trabajadas fuera del horario de la jornada Laboral habitual, serán abonadas por el EPAS de acuerdo a lo determinado por la Ley Provincial Nº 2265, articulo 5º inciso b, o la que en el futuro la remplace, siendo de aplicación complementaria lo establecido en el artículo 23º del presente Convenio Colectivo de Trabajo, y las siguientes disposiciones:

.El valor de la hora "normal" se calcula dividiendo por ciento cuarenta (140) el monto del salario habitual mensual del trabajador.

.Para los casos de tareas críticas y/o insalubres con jornadas laborales de seis (6) horas diarias, la división se realiza por ciento veinte (120) horas.

.Se considera salario habitual mensual a la remuneración regular, total y permanente mensual, conformada por el salario básico más las bonificaciones remunerativas, excluidas las referidas a extensión de horario normal de labor y el fondo estimulo.





CERTIFICO que es copta fie que tuve ante mi. CONSTEN

II, articulo 24°, será igual al cincuenta por ciento (50%) de la hora "norma calculada de acuerdo al inciso anterior.

En forma especial se liquidaran dos (2) horas diarias de viaje, en total por ida y vuelta únicamente para el personal con labores en los siguientes asientos:

- -Desde Cutral Co- Plaza Huincul a Buena Esperanza
- -Desde San Martin de los Andes a Junin de los andes
- -Desde Centenario a Neuquén, en ambos casos exclusivamente, para el personal al cual EPAS le modifico el asiento habitual de sus funciones.
- Desde Neuquén, Centenario a Mari Menuco
- Desde Cutral Co- Plaza Huincul a San Isidro-Labrador (Barriales)

### Artículo 106º: Turnos Rotativos

Los trabajadores que presten servicios bajo el régimen establecido en el Titulo II, Articulo 21º inciso a), percibirán una compensación por turnos rotativos equivalentes al 15,25% del básico de la categoría "E".

### Artículo 107º: Trabajos por Turno

Los trabajadores que presten servicios bajo el régimen establecido en Titulo II, articulo 21º inciso c), percibirán una compensación por trabajo por turno equivalente a l 13,75% de la categoría "E".

# Artículo 108º: Semana no Calendaria

Los trabajadores que presten servicios bajo el régimen establecido en título II, articulo 21º inciso a), percibirán una compensación por semana no calendaria equivalente al 13,75% del básico de la categoría "E".

# Artículo 109º: Disposiciones Comunes Turnos Rotativos y Semana no Calendaria

Si durante el mes se produjeran faltas sin causa justificadas, se descontara un treinta por ciento (30%) de las compensaciones por turno rotativo y semana no calendaria por la primera ausencia, un sesenta por ciento (60%) al acumularse dos (2) faltas, y la totalidad de estas bonificaciones cuando se acumulan tres (3) o mas ausencias en el periodo.

Las bonificaciones por Turno Rotativo y Semana no Calendaria incluyen la compensación por mayor horario (una hora diaria) correspondiente a turnos de ocho (8) horas diarias.

### Artículo 110º: Guardias Pasivas

Los trabajadores que presten servicios bajo el régimen establecido en título II, articulo 27º, percibirán una bonificación equivalente al uno por ciento (1%) del básico de la categoría E conforme a la escala salarial básica por día/de



CERTIFICO que es copla fiel que tuve ante mi. CONSTE.

pasiva, con un límite máximo de quince (15) días de guard mensuales por trabajador.

Si durante su guardia pasiva, el trabajador fuera convocado a prestar servicio efectivo, ese tiempo trabajado se liquidará como horas extra.

#### Artículo 111º: Seguridad intensiva (o tarea riesgosa)

Los trabajadores que presten servicios bajo el régimen establecido en título II, articulo 28°, percibirán una bonificación equivalente al veintidós como cinco por ciento (22,5%) del básico de la categoría E.

De acuerdo al nivel de exposición a los factores de riesgo se agrupan en:

- Grupo I seguridad intensiva por la ALTA EXPOSICION: percibirá el cien por ciento (100%) de la bonificación.
- Grupo II seguridad intensiva por MEDIANA EXPOSICION: percibirá el setenta y siete coma siete por ciento (77,7%) de la bonificación.
- Grupo III Seguridad intensiva por BAJA EXPOSICION: percibirá el cincuenta y cinco por ciento (55%) de la bonificación.

Las tareas criticas, riesgosas o insalubres se determinaran conforme lo establecido en el Titulo II, siendo competencia de la Comisión de Seguridad Higiene y Salud Ocupacional, analizar el encuadre dentro de los distintos grupos de acuerdo a las circunstancias variables de las actividades del ente.

#### Artículo 112º: Antigüedad.

La bonificación prevista en el articulo 47º inc. f) del EPCAPP se determinara y se abonara conforme a lo establecido en la Ley Provincial Nº 2265, articulo 3º (o la que en el futuro la remplace) debiendo considerarse el salario básico de la categoría A para la determinación del dos coma doce por ciento (2,12%) previsto en dicha norma legal.

((2.12% de la categoría A + 0.006 de la categoría del trabajador)  $\times$  la cantidad de años de antigüedad)

#### Artículo 113º: Titulo.

La bonificación prevista en el artículo 47º inc. g) del EPCAPP se aplicara conforme lo establecido a continuación:

.Título Universitario o de estudio superior que demande cinco (5) o más años de estudio de tercer nivel: el treinta por ciento (30%) del salario básico de su categoría.

.Título Universitario o de estudio superior que demande un mínimo de tres (3) y menos de cinco (5) años de estudio de tercer nivel:el veinte

(20%) del salario básico de su categoría.

Dirección Superior de Relaciones Laborales

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





CERTIFICO que es coparte que tuve ante mi. CONSTE.

Universitario o de estudio superior que demande menos de tes (3) años de estudio de tercer nivel y título técnico de nivel secundario: el dieciocho por ciento (18%) del salario básico de su categoría.

- .Título Secundario excluido título técnico: el quince por ciento (15%) del básico de su categoría.
- .Título Secundario correspondiente al ciclo básico y títulos o certificados de capacitación con planes de estudio no inferiores a tres (3) años: El diez por ciento (10%) del salario básico de su categoría.
- .Certificados de estudio post-primario extendidos por organismos no gubernamentales, privados supervisados oficialmente o internacionalmente, con duración no inferiores a tres (3) años y/o doscientas horas: el siete y medio por ciento (7.5%) del salario básico de su categoría.

Todo trabajador que realice un curso de post – grado, percibirá un adicional a la bonificación por título correspondiente al cinco por ciento (5%) del título de grado del trabajador. En todos los casos, se entiende como categoría a la que le corresponde al trabajador de acuerdo a su encuadramiento en la estructura salarial básica.

### Artículo 114º: Bonificación por Manejo de Fondos

Todo trabajador que cumpla funciones con manejo de fondos y/o dinero en efectivo en las áreas de tesorería, sueldos y recaudaciones, percibirá una bonificación mensual equivalente al diez (10%) del básico de la categoría E. Igual bonificación le corresponde al trabajador que maneje "fondos permanentes". Queda expresamente excluido de esta bonificación el manejo de caja chica.

### Artículo 115º: Bonificación por Agua y Saneamiento

Todo trabajador que cumpla funciones en el EPAS percibirá una bonificación de carácter remunerativo y bonificable, correspondiente al cincuenta y uno consiete por ciento (51,07%) de la categoría PF5.

### Artículo 116º: Promoción Horizontal.

ASON VERA

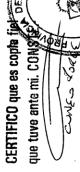
Se abonara en función de lo establecido en el artículo 100º de este Convenio Colectivo de Trabajo.

#### Artículo 117º: Compensación por Diagrama.

Se abonará una compensación equivalente al 35% del básico de la categoría OP6, a todo trabajador que preste funciones bajo la modalidad de Diagramas.











### Artículo 118º: Bonificación Convenio

Todo trabajador que se encuentre incluido en este Convenio Colectivo de Trabajo percibirá una bonificación equivalente al 20% del básico de la categoría OP1.

### Artículo 119º: Zona desfavorable

Será de aplicación lo establecido por el Gobierno Provincial para todo el personal de la Administración Pública Provincial.

# Artículo 120º: Adicional por Zona Geográfica (inhóspita)

Será de aplicación lo establecido por el Gobierno Provincial para todo el personal de la Administración Pública Provincial.

# Artículo 121º: Adicionales no Remunerativos.

Corresponde a todos los adicionales suplementarios a las remuneraciones que no integran la base de cálculo de:

- -Zona desfavorable e inhóspita
- -Sueldo anual complementario
- Aportes y Contribuciones previsionales y asistenciales.

### Artículo 122º: Asignaciones Familiares

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

### Artículo 123º: Compensación por Refrigerio. Viandas.

El "EPAS" abonará a los trabajadores en concepto de compensación por refrigerio, el equivalente al treinta por ciento (30%) del básico de la Categoría E, conforme a la escala salarial básica.

Cuando el trabajador recargue sus tareas en exceso de dos (2) horas o más fuera de su horario normal, el EPAS proveerá una vianda, para su consumo en el lugar de trabajo. La misma será adecuada a la necesidades alimenticias y a las condiciones de trabajo y ambientales.

#### Artículo 124º: Sueldo Anual Complementario

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

### Artículo 125º Compensación especial por Jubilación

El personal dado de baja para su acogimiento a la jubilación ordinaria, percibirá

una compensación especial, según la siguiente escala:

Dirección Superior de Relaciones Laborales

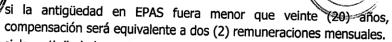
(0299) 4493943 I <u>www.economianqn.gob.ar</u> Avenida del Trabajador 650 - (C.P. 8300) | Neuquén capital 311 423 #

CERTIFICO que es copia

que tuve ante mi.







 b) si la antigüedad en EPAS fuera igual o mayor a veinte (20) años y menos a treinta (30) años, la compensación será equivalente a tres (3) remuneraciones mensuales.

 c) si la antigüedad en EPAS fuera igual o mayor de treinta (30) años, la compensación será equivalente a cuatro (4) remuneraciones mensuales.

La antigüedad se computa incluyendo los años de servicios prestados en APA (Administración Provincial de Agua) el monto total de la compensación se abonará mensualmente, en forma proporcional, durante el lapso que en cada caso corresponda y tendrá carácter no remunerativo ni bonificable.

La base para el cálculo de esta compensación será el promedio mensual de la remuneración bruta (excluidos los adicionales no remunerativos) correspondiente a los tres (3) meses anteriores a la desvinculación del trabajador para acogerse a los beneficios de la jubilación ordinaria.

En caso que el trabajador se encuentre prestando funciones en un cargo de conducción dentro del EPAS, se tomara como base el promedio mensual de la remuneración bruta, excluidos los adicionales no remunerativos) correspondiente a los tres meses anteriores a la desvinculación.

En caso que el trabajador preste funciones en cargo sea o no de conducción fuera del EPAS, se tomara como base de cálculo el promedio mensual de la remuneración bruta (excluidos los adicionales no remunerativos) del puesto base del agente (agrupamiento y nivel) correspondiente a los tres meses anteriores a la desvinculación.

#### **CAPITULO 4: FONDO ESTIMULO AGUA**

### Artículo 126º: Determinación Mensual.

Se calculará y liquidará mensualmente sobre la base del doce por ciento (12%) de la recaudación total proveniente de clientes/usuarios del EPAS.

A los efectos de determinar el monto del Fondo Estimulo Agua de cada mes, integraran la recaudación total:

La recaudación total del mes anterior por los servicios prestados con los ajustes de meses previos, si correspondiera.

Los intereses, recargos, multas, reintegro de gastos y conceptos asimilables percibidos como adicionales de la obligación principal del cliente / usuario.

Se considerará recaudación total o parcial de la deuda de un cliente/ usuario a través de alguna de las siguientes formas de pago: efectivo, cheque, valores

Dirección Superior de Relaciones Laborales

(0299) 4493943 I <u>www.economianqn.gob.ar</u> Avenida del Trabajador 650 - (C.P. 8300) | Neuquén capital CERTIFICO que es copi

que tuve ante mi.





ocables, compensaciones, bienes, servicios u otros conceptos aceptados el EPAS.

#### Artículo 127º: Beneficiarios

Será beneficiario del Fondo Estimulo Agua todo el personal que trabaje efectivamente y en relación de dependencia en el EPAS, con prescindencia a su situación de revista.

Específicamente siempre que se cumplimenten las condiciones básicas del párrafo anterior, queda incorporado como beneficiario del fondo el personal detallado en los incisos a) y b) del artículo 7º de este convenio (Miembros del directorio , gerentes/s general/es, asesores y personal transitorios).

### Artículo 128º: Distribución Mensual.

El Fondo Estimulo Agua mensual conforme a lo establecido en el artículo 127º. De este título, incluye los montos para aplicar a:

Remuneraciones brutas (de este fondo) y las respectivas contribuciones a cargo del empleador, previsión para aguinaldos brutos (de este fondo) y las respectivas contribuciones a cargo del empleador.

### Artículo 129º: Distribución Primaria.

Del monto total del Fondo Estimulo Agua mensual, en primera instancia se deducirá la previsión para aguinaldo y las correspondientes contribuciones a cargo del empleador obteniéndose como diferencia el monto neto a distribuir en el mes.

Las previsiones acumuladas configuraran el monto destinado al pago del sueldo anual complementario y contribuciones, las que se liquidaran conforme a las normas provinciales vigentes.

#### Artículo 130º: Distribución Secundaria.

El monto neto a distribuir en el mes, en segunda instancia, se deducirán las contribuciones a cargo del empleador, obteniéndose por diferencia el monto final mensual destinado a remuneraciones brutas.

#### Artículo 131º: Distribución Final.

El monto final destinado a remuneraciones brutas, se distribuirá entre todos los beneficiarios en función a los siguientes parámetros:

a) Antigüedad y desempeño veinte por ciento (20%)

Se aplicara en función del puntaje conjunto acumulado por estos dos conceptos antigüedad y desempeño. Al solo efecto de su aplicación a estos fines, la antigüedad se calculará a razón de un (1) punto por cada año de servicio (computados en concordancia con lo establecido en el articulo 112º del presente Titulo) y el desempeño a razón de un (1) punto por cada punto/

**Dirección Superior de Relaciones Laborales** 

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





CERTIFICO que es copi que tuve ante mi.

suppleentual acumulado por este concepto. Si el total de las faltas injustificada durante el mes excediera las tres (3), el trabajador perderá el derecho a la percepción de este concepto en el Fondo Estimulo Agua.

b) Calificación Laboral. Treinta por ciento (30%) Se aplicará en base a la categoría salarial correspondiente al encuadramiento del personal dentro de la grilla del Escalafón Único, Funcional y Móvil, al solo

efecto de su aplicación a estos fines, a la categoría salarial A se le asignara un (1) punto y a las restantes el puntaje resultante de dividir el salario básico de cada una de ellas por el salario básico de la categoría A. Si el total de las faltas injustificadas durante el mes excediera las tres (3), el trabajador perderá el derecho a la percepción de este concepto en el Fondo Estimulo Agua.

c) Asistencia: cincuenta por ciento (50%)

Se distribuirá en forma igualitaria para todos los beneficiarios que no tengan inasistencias injustificadas durante el mes base para el cálculo.

Si durante el mes se produjeran faltas sin causa justificadas previstas en el EPCAPP, se descontara un treinta (30%) de este ítem por la primera ausencia, un sesenta (60%) al acumularse dos (2) faltas y el cien (100%) cuando se acumularan tres (3) o más ausencias en el periodo.

Los montos retenidos engrosaran el Fondo Estimulo Agua del mes siguiente. El personal detallado en el artículo 7, Inciso a) será considerado en la distribución final en base al criterio establecido en el Titulo IV referido a la distribución del Fondo Estimula Agua para el personal excluido de este CCT.

### Artículo 132º: Aportes y Contribuciones

En lo concerniente a aportes y contribuciones sobre remuneraciones mensuales y sueldo anual complementario del Fondo Estimulo Agua, será de aplicación lo establecido en la normativa provincial y nacional.

### Artículo 133º: Fondo de Capacitación

El EPAS financiará un Fondo Económico para la capacitación de sus trabajadores consistente en un cero coma cinco por ciento (0,5%) de là Recaudación Total que ingrese al Ente. Dicho fondo será exclusivo e indisponible.

El fondo deberá ser autorizado y administrado por el Directorio.

La información del mismo será de carácter público, debiendo ser publicada su utilización en forma paulatina por medio de noticias internas EPAS.

Dirección Superior de Relaciones Laborales

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





CERTIFICO que es copre de que tuve ante mi. PONSTE.

CAPITULO 5. CARGOS DE CONDUCCION

### Artículo 134º: Régimen Aplicable.

Es de aplicación la Ley Provincial Nº 1.763, las disposiciones del presente capitulo y lo establecido en el RAPE.

A los efectos de este Convenio Colectivo de Trabajo se consideran puestos de conducción:

.Gerencia: mínimo de dos (2) jefaturas de departamento efectivas a cargo o cinco trabajadores efectivos a su cargo.

.Jefatura de Unidad/ Subgerencia: Mínimo de cinco (5) trabajadores efectivos a cargo directos en su unidad.

.Jefatura de Área: Mínimo de cuatro (4) trabajadores efectivos a cargo directos en su área.

.Jefatura de Sector: Mínimo de tres (3) trabajadores efectivos a cargo directos en su Sector.

El trabajador que acceda a un puesto de conducción, de acuerdo a lo establecido en el "RAPE" permanecerá en el mismo durante un periodo de cuatro (4) años, sujeto a evaluaciones de desempeño anuales.

Al término de cada periodo de conducción de cuatro (4) años, el cargo se concursará nuevamente, en cuyo caso a iguales condiciones de concurso deberá computarse la experiencia del trabajador adoptando parámetros de graduación en función de la antigüedad de cada postulante en un cargo de conducción de igual jerarquía.

### Artículo 135º: Responsabilidades y Derechos

Ocupar un cargo de conducción implica en forma específica, asumir el rol y las responsabilidades jerárquico –funcionales que le asigne el EPAS, 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, debiendo cumplir guardias mínimas obligatorias y los compromisos asumidos por el EPAS en los casos de Conflictos Colectivos.

### Artículo 136º: Bonificaciones y Adicionales

AGOO RELA

En caso de las bonificaciones establecidas en el Capítulo 3 de este título, el trabajador que ocupe un cargo de conducción:

-Percibirá las bonificaciones establecidas en el presente CCT, a excepción de horas extras, por turno rotativo, semana no calendaria, manejo de fondos o cualquier otra bonificación o adicional referido a extensión horaria.

-Tendrá derecho y percibirá una bonificación remunerativa por "Responsabilidad Funcional de Conducción" que incluye responsabilidad especializada y

NECK)

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

Dirección Superior de Relaciones Laborales

1013 1 FOLIO Me 212 Section 1013 1 S

Messalles from

The state of the s





CERTIFICO que es coura fiel que tuve ante mi. CONSTE.

disponibilidad horaria conforme la escala que se presenta en el artículos siguiente.

### Artículo 137º: Encuadramiento

Los trabajadores que ocupen Cargos de Conducción serán encuadrados dentro de los niveles que se presentan en el siguiente cuadro, percibiendo la bonificación por "Responsabilidad Funcional de Conducción" que en cada caso se determina.

Cargos de Conducción					
Encuadramiento	Cargo	Bonificación RFC	_		
Gerencia (1)	Gerente (1)	1,67 del básico del PF5	_		
Unidad/Subgerencia	Jefe de Unidad	1,37 del básico del PF5			
Área/departamento	Jefe de Área	1,07 del básico del PF5	_		
Sección/División	Jefe de Sector	0, 87 del básico del PF5	_		

La organización de la estructura jerárquica — funcional es responsabilidad y facultad de la Dirección del EPAS, pudiendo establecer las denominaciones que considere más adecuadas para las distintas Unidades, Áreas, Sectores y Cargos a incluir en cada encuadramiento.

### Artículo 138º: 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 jefe inmediato superior designara un remplazante transitorio, el que no tendrá derecho a incremento en sus remuneraciones.

Si la ausencia se ubicara en un plazo comprendido entre los treinta y un (31) y los noventa (90) días corridos, ambos inclusive, el gerente general designara a una persona que subrogue ese cargo durante la ausencia, la que tendrá derecho a percibir la bonificación RFC del cargo que subrogue a partir del día de la subrogancia.

Si se produjera la renuncia, jubilación, fallecimiento u otra situación que motive la ausencia definitiva del trabajador que ocupa un Cargo de Conducción por un periodo superior a los noventa (90) días corridos, el directorio considerara el cargo vacante y sin perjuicio de actuar conforme a lo determinado en los párrafos anteriores, procederá simultáneamente a gestionar su cobertura por el Régimen de Concursos. Quien ocupe el cargo transitoriamente continuara percibiendo la remuneración correspondiente a ese cargo hasta su efectivo

reemplazo.











#### **TITULO IV**

#### **DISPOSICIONES ESPECIALES Y TRANSITORIAS**

#### **CAPITULO 1: DISPOSICIONES ESPECIALES**

### Artículo 139º: Personal del EPAS en cargos excluidos del CCT

Los trabajadores pertenecientes a la planta del "EPAS" que ocupen uno de los cargos excluidos de ese Convenio Colectivo de Trabajo, durante el periodo de su gestión no están alcanzados por las disposiciones del presente, excepto en los previsto en el párrafo siguiente.

En este lapso, mantendrán el derecho a la estabilidad y el derecho a las licencias establecidas en este Convenio Colectivo de Trabajo.

Durante su gestión y a la finalización de la misma, será de aplicación lo establecido en el artículo 24º del EPCAPP y en el Titulo II capitulo 4, de este Convenio Colectivo de Trabajo.

A los efectos del pago de las bonificaciones por antigüedad y la promoción horizontal, una vez que el trabajador finalice su gestión y retorne a su puesto base, se le adjudicaran los años como efectivamente trabajados en el Organismo durante esa gestión;

Artículo 140°: Distribución de fondo Estimulo para personal fuera excluidos de Convenio.

El personal detallado en Título I, Articulo 7º será considerado en la distribución final del fondo Estimulo en conjunto con los demás beneficiarios en función a los siguientes parámetros.

Antigüedad: veinte por ciento (20%)

Al solo efecto de su aplicación a estos fines, la antigüedad se calculara a razón de un (1) punto por cada año de servicio, computándose en concordancia a lo establecido en el Titulo III, del presente Convenio Colectivo de Trabajo. En el caso de ser empleados del EPAS se les asignara además por desempeño el mismo porcentaje que si hubieran continuado encuadrados en el Convenio Colectivo de Trabajo y con evaluaciones de desempeño satisfactorias.

Calificación laboral: treinta por ciento (30%)

Se consideraran en la distribución aplicando los siguientes puntajes:

Miembros del directorio Gerente General: el puntaje que resulte de dividir salario básico de la categoría H por el salario básico de la categoría A.

MARCINEAN AZUA NPCN ATE-EFA



CERTIFICO que es copha fiel que tuve ante mi. CONSTE

Asesares: el puntaje que resulte de dividir el salario básico de la categoría E por el salario básico de a categoría A.

Asistencia: cincuenta por ciento (50%)

Se considerará en la distribución en forma igualitaria con igual criterio que el resto de los beneficiarios.

#### Artículo 141º: Derechos Gremiales

En el marco de la Ley Nº 23.551, sus modificatorias y normas concordantes, se establece:

#### a) Cuota sindical:

El EPAS 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) Derecho de uso de Convenio Colectivo de Trabajo

El EPAS retendrá en concepto de Derecho uso C.C.T. el dos como dos por ciento (2.2%) de la remuneración total de cada uno de los trabajadores comprendidos en el C.C.T.. La suma total resultante se repartirá entre los sindicatos signatarios del presente C.C.T., en forma proporcional a la cantidad de empleados afiliados a cada uno de ellos.

La presente contribución regirá a partir de la primera liquidación de los salarios establecidos en el presente C.C.T.

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 aportes y contribuciones de la Ley Nacional Nº 23.660.

Quedaran exceptuados de esta retención en concepto de derecho Uso de Convenio aquellos empleados afiliados a algunos de "los Sindicatos" signatario del presente C.C.T

c) Publicidad gremial

El EPAS facilitara al gremio la difusión y publicidad de la información generada por el mismo. A tal efecto colocará espacios visibles de circulación del personal,

vitrinas de uso exclusivo de "los sindicatos".

CERTIFICO que es copia

tuve ante mi.





La difización de vitrina se ajustara a los aspectos formales que convengan entre el área de recursos humanos y representantes gremiales. En merito de conservar el orden, la limpieza y la imagen del EPAS, se acuerda que se utilizarán otros espacios para publicidad gremial dentro y en el perímetro exterior del EPAS. Los sindicatos podrán distribuir información en el ámbito laboral respetando en todos los casos lo convenido en los párrafos anteriores, contando además con una cuenta de correo electrónico propia del sistema que utilice la empresa así como un espacio en la intranet de la misma.

#### d) Licencia gremial

Los trabajadores del EPAS que ocupen un cargo electivo o de representación gremial en el/por el sindicato, gozarán de la licencia conforme lo estipulado en Título II del presente Convenio.

Los sindicatos comunicaran al EPAS la fecha de comienzo y finalización del mandato o designación, así como la voluntad de hacer uso del beneficio antes mencionado. Durante el uso de licencia gremial el trabajador mantendrá el derecho a la estabilidad caracterizada en el Titulo II del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

# Artículo 142º: Reconocimiento de Delegados Gremiales. Permisos Gremiales.

El EPAS otorgará a cada uno de los miembros titulares de la comisión interna de delegados un crédito mensual de 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 de la Provincia del Neuquén. Los sindicatos deberán presentar el pedido por escrito veinticuatro (24) horas antes como mínimo. El permiso gremial será extensivo al delegado suplente en el caso que el titular no pueda hacer uso del mismo, pero en ningún caso se sumaran ambas en una sola oportunidad. Durante este lapso, serán exceptuados de prestar servicios. El tiempo utilizado en exceso del crédito acordado no será reconocido por el EPAS.

Artículo 143º: Espacio físico.

El EPAS, dispondrá para uso del sindicato que posea mayor representatividad en la misma, una oficina con espacio y medio adecuados (mobiliario, medios informáticos y telecomunicaciones) que el ultimo utilizara para el uso de su gestión relacionada con la representación de los trabajadores en el EPAS.

Dirección Superior de Relaciones Laborales

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











#### TULO 2: DISPOSICIONES TRANSITORIAS

### REGIMEN DE ASCENSOS Y PROMOCIONES ESCALAFONARIAS

#### Artículo 144º: Consideraciones Generales

Se regirá por régimen de ascensos y promociones escalafonarias aprobado mediante resolución Nº 580/13 y/o la que en el futuro la remplace, y de acuerdo a las pautas establecidas en el Anexo IV del presente.

### Artículo 145º: Procedimiento para las evaluaciones de desempeño

Las evaluaciones de desempeño se realizaran anualmente.

Se deberá medir el desempeño de casa trabajador en función a la valoración ponderada de distintos atributos, siendo el cien (100) el universo total máximo del puntaje individual.

Se deberá incorporar las pautas establecidas en el Título III Capitulo 1.

Si no existiera o no estuviera vigente la evaluación de desempeño del trabajador, se deberá prever lo que estaba dispuesto en el Título III, Capitulo 1, para el caso de ascensos o cambios de agrupamientos, si el EPAS no realizará la evaluación dentro de los plazos previstos para el concurso o para la promoción, se adoptara la última evaluación disponible, si la hubiera, o bien se considerara la calificación mínima que habilite el cambio de agrupamiento, ascensos, promociones horizontales o asenso a concursos para cargo de conducción, en cualquier caso la que resulte mayor.

### Artículo 146º: Pautas para la evaluación de desempeño:

Las evaluaciones de desempeño serán elementos valorativos para los ascensos verticales y cambios de agrupamiento, las promociones horizontales y el porcentual de Fondo Estimulo definido en el Titulo III.

En la definición de estas evaluaciones, deberán utilizarse indicadores generales objetivos, a cuyo fin y como marco general de aplicación, deberán procurarse:

-Que se disponga del registro fundado de cada elemento utilizado para la evaluación del trabajador.

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

-Que se considere adecuadamente el desempeño que ha venido llevando el evaluado, en el o los puestos de trabajo por los que hubiera pasado.

-Que se realice un adecuado reconocimiento de la idoneidad del evaluado;

-Que se evalúe la real disponibilidad por parte del trabajador para asumir plenamente y sin ambigüedades y limitaciones las responsabilidades del nuevo  $^\wedge$ 

nivel.

C VC VC





FOUC

CERTIFICO que es copia fiel que tuve ante mi. COMSTE

se realice una adecuada consideración de la capacidad de coordinación relación inter personal, comunicación, solvencia e idoneidad propias de cada nivel del escalafón profesional.

### Artículo 147º: Reconocimiento de idoneidad y empirismo

Cuando las vacantes correspondan a los agrupamientos Administrativos (AD) u Operativo (OP), y se prevea cubrirlas con personal de planta, si se presentan postulantes que no reúnen los requisitos de estudios cursados, el EPAS, conforme a lo previsto en el Titulo III, Capitulo 1, procederá a evaluar la idoneidad obtenida empíricamente por esos trabajadores.

A los efectos de los previsto en el inciso anterior, se valorizaran en forma conjunta los conocimientos adquiridos por el postulante a través de los años de trabajo en el EPAS y la capacidad practica que lo habilite para concursar (o no) en el nivel de encuadre vacante.

#### Artículo 148º: Cambio de Agrupamiento

A partir de la entrada en vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo y hasta tanto se aprueba la planta funcional necesaria, a todo trabajador que obtenga título técnico o profesional relacionado con las necesidades del EPAS, se le otorgara el cambio de agrupamiento correspondiente, previa intervención de la CIAC.

#### Artículo 149º Salario Básico

El salario básico será de \$5.865,24 para la categoría OP1, aplicándosele la escala establecida en el Título III, Capitulo 2, para el resto de las categorías.

### Artículo 150º: Aplicación del Convenio Colectivo de Trabajo

El presente Convenio Colectivo de Trabajo será de aplicación a partir del 01 de enero de 2019.

### Artículo 151º: Adicional Complementario

Se establece un adicional complementario remunerativo no bonificable, que resultará de la diferencia entre los haberes pre-convenio y pos- convenio a los fines de garantizar un incremento mínimo de \$2000 a cada trabajador, una vez aplicado los descuentos de Ley. El presente adicional será absorbido por futuros aumentos.

Artículo 152º: Facultad del Directorio

El Directorio del EPAS, estará facultado a asignar bonificaciones establecidas en el presente CCT al personal convencionado, siempre que den cumplimento a los



que tuve ante mi. CONSTE

previa intervención de la Subsecretaría de Hacienda.

# Artículo 153º: Integración de Comisión Conciliadora. (Ley Nº 1974, art 9º).

En cumplimiento de los dispuesto en el artículo 19 de la Ley Provincial Nº 1974, y a los efectos de la integración de la Comisión Conciliadora en Conflictos Laborales, las partes se comprometen a designar y notificar fehacientemente a la Subsecretaria de Trabajo sus respectivos miembros titulares en un plazo de quince (15) días corridos a partir de la presente.

Los designados tendrán mandato a partir de la homologación del presente Convenio Colectivo de Trabajo y hasta tanto se decidan sus remplazos. En estos casos deberá comunicarse fehacientemente a la Subsecretaria de trabajo y a la otra parte, mediante nota suscripta por parte el presidente del EPAS o el Secretario General de los sindicatos, según corresponda.

### CAPITULO 3: DISPOSICIONES DE FORMA

### Artículo 154º: Disposiciones Formales:

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

Constitución de domicilio: el PEP en calle Santiago del Estero Nº 426, la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE), en Irigoyen Nº 554, y la Unión del Personal Civil de la Nación (UPCN) , en calle Salta Nº 385, todos en la ciudad de Neuquén.

Competencia Judicial: las partes se someten a 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 a la materia o las personas.

Cantidad de ejemplares: cuatro (4): uno (1) para los representantes del organismo, uno (1) para la Asociación de Empleados del Estado (A.T.E.), uno (1) para la unión del Personal Civil de la Nación (U.P.C.N.) y uno (1) para la Subsecretaria de Trabajo.

Subsecretaria de Trabajo.

**Dirección Superior de Relaciones Laborales** 

Cals Basi

BT5-21

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











# ANEXO I REGIMEN DE COMISIONES DE SERVICIOS

(Título II, Articulo 60°)

#### 1- OBJETO

El presente régimen de comisiones tiene por objeto establecer las norma de otorgamiento y reconocimiento de las misma, cobertura de los gastos, pago de la compensación por disponibilidad correspondiente y rendiciones.

#### 2- DEFINICIONES

**Trabajo de comisión de servicios (CS):** se considera afectado en comisión de servicio, a todo el personal que sea requerido a trabajar en localidad no adyacente a la de su asiento normal de funciones o a distancia mayor a cincuenta (50) kilómetros de la ultima, sin perjuicio de los casos excepcionales que podrá determinar el directorio.

No se considera sujeta a comisión de servicios la tarea que se realice en Buena Esperanza y Los Barriales, el personal con asiento de las funciones en Cutral Co—Plaza Huincul.

**Personal comprendido:** la totalidad del personal que se desempeña en el EPAS, incluidos funcionarios y contratados. Por disposición expresa del directorio o jerarquía a quien el mismo delegue, también podrá aplicarse circunstancialmente a personas ajenas al EPAS que presten algún servicio para el ente.

**Responsable de la comisión de servicios (RCS):** Será el trabajador de mayor jerarquía involucrado en el trabajo, que resultara responsable de la organización y control de los trabajos y del manejo del fondo para gastos excepcionales en Comisión de Servicios.

Compensación por Disponibilidad en Comisión de Servicios (CDC): Monto a percibir por el trabajador por cada día o fracción en el que se encuentre afectado en comisión de servicios.

Compensación por gastos de Alojamiento y Comida (CAC): Cobertura de los gastos que por este concepto realice el personal en comisión de servicios.

Fondo para gastos excepcionales en comisión de servicios (FCS): Monto que excepcionalmente podrá disponer el RCS para la cobertura de gastos de alimentación y/o alojamiento en zonas donde no estuvieran disponibles estos servicios mediante convenios preestablecidos por el EPAS con prestadoras locales.

**Gastos de movilidad:** pasajes, combustibles, peajes y otros gastos menores asociados (lubricantes, refrigerantes reparación de neumáticos, reparaciones menores, etc.) derivados del transporte del personal afectado a CS, siempre que se verifique el estricto cumplimiento de la misma.

Dirección Superior de Relaciones Laborales

KN3

BTE-ElB

... (2012





CERTIFICO que es copia que tuve ante mi. CONS



- **3.1** Cuando el personal sea afectado a trabajo en CS se proveerá la cobertura de gastos de alojamiento, alimentación y CDC a cargo del EPAS según corresponda.
- **3.2** En cualquier CS estará a cargo del EPAS la provisión del transporte del personal afectado durante todo el itinerario desde la ida hasta la vuelta, con medios propios o en su defecto mediante transporte público o contratado.
- **3.3** La cobertura de gastos y CDC corresponderán cuando entre el horario de salida y regreso registre un periodo de tiempo igual o superior a la duración actual de la jornada habitual de trabajo conforme al siguiente detalle:
- a)En el caso de salida en CD con regreso al asiento de funciones antes de las dos horas posteriores a la finalización normal de la jornada de trabajo, no corresponderá cobertura de gastos de alimentación, alojamiento ni pago de CDC.
- **b)**En caso de salida en CS con regreso al asiento de funciones después de las dos horas posteriores la finalización normal de la jornada de trabajo y hasta las 20 hs, corresponderá cobertura de gastos de almuerzo y merienda y pago del cincuenta por ciento (50%) de la CDC.
- c)En el caso de la salida en CS con regreso al asiento de funciones después de las 20 horas, corresponderá cobertura de los gastos del almuerzo, merienda con el pago del cien por ciento (100%) de la CDC.
- **3.4** En el caso de emergencia en los que no sea posible programar el trabajo en CS, resultando que el mismo se ejecute fuera de los límites establecidos pero que se verifique una disponibilidad adicional a la razonablemente exigible conforme a la función, corresponderá la cobertura de los gastos devengados en el cumplimiento de la misma. En tales casos, es atribución del responsable inmediato superior de los agentes involucrados, solicitar de forma excepcional el pago del porcentaje del CDC aplicable, solicitud que deberá ser refrendada por el responsable de nivel superior del cual depende el sector.
- **3.5** Donde y cuando sea posible, el EPAS proveerá al personal afectado al CS el alojamiento y la alimentación mediante la prestación de estos servicios por parte de terceros acreditados, en condiciones de confort, higiene y salubridad satisfactorias.

**3.6** Donde y/o no resulte posible o conveniente la prestación de servicios de alimentación y/o alojamiento por parte de los terceros acreditados, el RCD dispondrá de un fondo para cobertura de estos gastos por medios excepcionales proporcional a la cantidad de agentes y tiempos involucrados. Deberá rendirse a la finalización, de las CS devolviendo el excedente.

**Dirección Superior de Relaciones Laborales** 

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



CERTIFICO que es copía fiel que tuve ante mi. CONST

Los medios excepcionales deberán satisfacer los requisitos mínimos seguridad, salubridad e higiene determinados por el EPAS.

3.7 Serán reconocidos los gastos de movilidad de carácter excepcional (pinchadura, agregado de lubricantes, reparaciones de emergencia, etc.) cuando no habiéndose podido cubrir con los servicios de terceros acreditados, hubieran estado a cargo del personal en CS.

#### 4.- AUTORIZACIONES Y RENDICIONES

- 4.1 La autoridad superior de quien dependa el personal que se afecte a la CS, será la responsable de solicitar por vía jerárquica la autorización del nivel calificado para proporcionar la misma y los medios requeridos.
- 4.2 autorizada la CS se pondrá a disposición del RCS, los recursos de movilidad y cuando corresponda, excepcionalmente, el monto proporcional del FCS. Se pondrá además a disposición del personal involucrado y en norma individual el CDS proporcional al tiempo de duración de la CS.
- 4.3 La autoridad Superior de quien dependa el personal afectado a CS, será la responsable de verificar el cumplimiento de la misma y de certificar el cronograma correspondiente, circunstancia que servirá de base para la redacción.
- 4.4 cuando el agente haga uno de servicios de alojamiento y/o alimentación provistos por terceros acreditados por el EPAS, registrara su firma en la documentación de control de servicios en poder de dicho prestadores, la cual servirá de base para el reconocimiento y pago de dichos servicios.
- 4.5 cuando la alimentación y/o alojamiento sean provistos por medios excepcionales y cubiertos mediante el FCS el RCS deberá presentar los comprobantes de facturación de validez fiscal, que justifiquen el total de los gastos efectuados.
- 4.6 Atendiendo a la realidad económica y social de determinadas zonas de la provincial en la cuales resulta improbable la disponibilidad de comprobantes de gastos de validez fiscal, el directorio podrá disponer que los gastos excepcionales efectuados en las mismas sean rendidos mediante recibos oficiales, en los mismos deberá constar:
- -Detalle de las prestaciones efectuadas y fechas en que tuvieron lugar.
- -Tipo y número de documento, firma, aclaración y domicilio del prestador.
- -Firma y aclaración del RCS al dorso.

4.7 Las rendiciones de CS serán efectuadas por el CRS y rubricadas con la firma de cada uno de los que participaron en la misma debiendo indicar, como mínimo, la siguiente información:

-Hora de salida y llegada de cada trayecto, mayor dinerarios donde se hubieran

tomados servicios a cargo del EPAS.

Dirección Superior de Relaciones Laborales

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



CERTIFICO que es copia fiel que tuve ante mi. CONSTE.

Setalle de cada trabajo mayor efectuado con fecha y hora terminación.

- -Detalla del total de servicios consumidos (adjuntar comprobante del agente)
- **4.8** cuando la rendición de cuantas de la CS justifique un monto de gato menos al consumido y/o una CDC menor a la anticipada, el personal afectado deberá reintegrar la diferencia al EPAS.

#### 5. CONTROL Y APROBACION FINAL

- **5.1** El control de las rendiciones será efectuado por el área/sector contable que el directorio establezca.
- **5.2** La aprobación final de los gastos que demanden la CS será efectuada por el directorio o autoridad/es en la/s que el mismo delegue tal función.
- **5.3** las faltas cometidas por el personal en la rendición de la CS serán penalizadas con el reintegro de importe percibido indebidamente sin prejuicio de lo previsto en el régimen disciplinario, art 109 EPCAPP.

### 6. DISPOSICIONES ESPECIALES

- **6.1** Fijase el valor de la CDC en la suma de cincuenta pesos (\$400) diarios, el que podrá ser ajustado por el directorio durante la vigencia del presente CCT.
- **6.2** El directorio reglamentara el presente régimen en los aspectos operativos de rendición, control y aprobación final.

latro veca

CENNO

MARTINSTIF

CUNID , MIC

MUTUU AZUP FTE-EPA

KNOP

ATE-EIAS





CERTIFICO que es copta fiel MONd que tuve ante mi.





# PAUTAS PARA EL REGIMEN DE PROVISION DE VIVIENDAS

(Título II, Capitulo 6)

#### 1.-Objeto

Provisión de vivienda al personal por parte del EPAS, sin cargo para el trabajador. Situaciones a contemplar y condiciones para el otorgamiento.

#### 2.- Modalidades:

La provisión de viviendas por parte del EPAS podrá realizase mediante inmueble propio o alquilado a terceros.

#### 3.- Entrega y devolución:

La vivienda a entregar deberá encontrase en condiciones de habitabilidad para el trabajador y su grupo familiar, si el mismo fuera trasladado. Al cesar en el cargo o función motivo de la provisión, deberá integrarse en las mismas condiciones en las que fue recibida.

### 4.-Pago de servicios Públicos

Será por cuenta del trabajador. En forma excepcional, el directorio podrá autorizar que el EPAS abone las diferencias en mas que se pudieran producir en el pago de las tarifas de los servicios públicos respecto de su localidad de origen.

#### 5.- Provisión obligatoria

El EPAS proveerá de vivienda a los trabajadores incluidos en este Convenio Colectivo de Trabajo que sean designados en el Directorio o en Gerencia General siempre que se cumplan las siguientes condiciones.

Que se trate de trabajadores de más de 3 años continuos o cinco discontinuos en el EPAS.

Que deban desarrollar la nueva función en una localidad diferente y distante a más de cincuenta (50) kilómetros a la de su residencia y asiento habitual de şuş funciones.

#### 6.- Provisión optativa

El EPAS podrá proveer de viviendas sin cargos en casos excepcionales a criterio del Directorio, siempre que se cumplas las siguientes condiciones excluyentes: Que el trabajador sea designado ganador de un puesto por concurso y/o promoción en ambos casos de carácter interno o bien que sea reubicado por iniciativa del EPAS por estrictas y fundadas razones de servicio.

La provisión será por una duración máxima de cuatro (4) años, pudiendo ser prorrogada por igual periodo por única vez.

### 7.- Reglamentación de Régimen

Será realizada por el directorio del EPAS en el marco de las presentes definiciones y pautas. Deberá prever la situación para concursos externos.

#### 8.- Casos excepcionales

contemplados serán Los casos excepcionales o situaciones especiales no

Λ

resueltos por el directorio.

Dirección Superior de Relaciones Laborales

(0299) 4493943 I www.economianqn.gob.ar Avenida del Trabajador 650 - (C.P. 8300) | Neuquén capital 304





CERTIFICO que es copta fiel que tuve ante mi.







### PRESTACION DE SERVICIOS MINIMOS OBLIGATORIOS EN CAOS DE CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO.

(Título II, Capitulo 10)

Se define como guardias mínimas obligatorias (Ley Nacional Nº 25877 y Ley Provincial Nº 1974) al plantel de personal encargado de la prestación de los servicios mínimos obligatorios (detallados en el titulo II, capitulo 9) en época de conflictos colectivos.

El cumplimiento de estas guardias resultara obligatorio para todo el personal afectado a las mismas, asumiendo las partes las siguientes obligaciones y compromisos:

**EL EPAS** 

Afectara a todo el personal que ocupe cargos de conducción en áreas y sectores operativos.

Reubicara mientras dure el conflicto al resto del personal de cargos de conducción en tareas de su especialidad para reforzar o apoyar transitoriamente los sectores esenciales en la prestación del servicio.

No afectara en el cumplimiento de las guardias mínimas a los trabajadores que tengan representatividad gremial, incluido los delegados.

Los sindicatos dispondrán para el EPAS a todo el personal que se detalla a continuación:

En casa uno de os lugares donde se presta servicios de turnos rotativos y semana no calendaria: un (1) operador por turno.

En las redes externas: un (1) chofer y dos (2) operarios por turno de trabajo En laboratorio: un (1) operario por turno de trabajo.

No afectan por ningún motivo el cumplimiento de lo dispuesto en este anexo.









PAUTAS PARA EL REGIMEN DE CONCURSOS PARA EL PERSONAL DEL EPAS (Título III, Capitulo 5)



# Régimen de Ascensos y Promociones Escalafonarias

#### Consideraciones generales

El régimen de ascensos y promociones escalafonarias será de aplicación en el ámbito de esta convención colectiva de trabajo y tendrá como objeto establecer sus normas reglamentarias. Se regirá mediante la Resolución del Directorio del EPAS Nº 580/2013 y/o la que la reemplace. Será facultad del Directorio del Ente Provincial de Agua y Saneamiento aprobar la reglamentación y sus modificatorias.

Este régimen está destinado a normar los ascensos y promociones dentro del escalafón único funcional y móvil.

### Cobertura mediante Concurso

Para que se produzca un Ascenso/ Ingreso es condición básica la existencia previa de la vacante dentro de la Planta Permanente del Ente. La naturaleza del Concurso podrá ser caracterizada por Ingreso de personal, Ascenso de Nivel Wo cambio de Agrupamiento para el personal del Ente y Cargos de Conducción.

#### Relativo al llamado a Concurso

#### Concurso Interno

El llamado a inscripción será de carácter abierto a todo el personal de planta permanente del Ente que reúnan las condiciones para ejercer el puesto y los requisitos del perfil de la vacante, independientemente del Área/ Sector al que pertenezcan. El agrupamiento de revista no será condición limitante para inscribirse.

En cada concurso se ponderará, en la grilla de atributos, a los agentes de igual agrupamiento al puesto vacante. Deberá convalidarse con la grilla del Escalafón Único, Funcional y Móvil, con igual categoría salarial, según lo estipulado en el Título III del presente Convenio.



**CERTIFICO** que es copia fiel que tuve ante mi. CONSTJ

MoveLos trabajadores que se inscriban al concurso y se encuentren prestando funciones en la misma área/sector donde se produce la vacante, contarán con una ponderación especial, equivalente a 5 puntos en la grilla de ponderación de atributos, siendo esta denominada, "antigüedad en el sector/área".

En caso de que un trabajador se inscriba al concurso de ascenso y este se encuentre efectivamente ocupando un cargo de conducción dentro del Ente, de resultar ganador del concurso deberá renunciar al cargo de conducción por presentarse incompatibilidad de funciones.

### Relativo a la Evaluación del Concurso

Una vez iniciado el llamado a Concurso se conformará el Comité Evaluador. Este será responsable de coordinar acciones y velar por la transparencia e igualdad de condiciones para los trabajadores/aspirantes que participan del proceso.

### Atributos a evaluar en el Concurso

Serán elementos básicos para la valoración de los postulantes que participen del Concurso:

- Educación formal requerida según el puesto vacante
- Capacitación relativa a la necesidad del puesto vacante
- Reconocimiento de idoneidad para las tareas a realizar
- Evaluación de conocimientos teóricos- prácticos técnicos
- Evaluación de desempeño favorable de los últimos 2 años, en caso de corresponder.

### Pautas sobre la Evaluación de Desempeño

La Evaluación de desempeño es la ponderación del rendimiento laboral que manifiesta el trabajador al desarrollar las tareas y funciones que exige su puesto de trabajo en el contexto laboral específico, lo que permite demostrar su idoneidad, su predisposición y compromiso.

La Evaluación de Desempeño se realizará anualmente. La administración de la herramienta será a cargo de cada superior inmediato y directo, que deberá responder sobre el desempeño del trabajador.



CERTIFICO que es copia fiel que tuve ante mi. CONSTE

Del reconocimiento de idoneidad y empirismo





Cuando los puestos vacantes a concursar correspondan a los agrupamientos AD / OP, y el trabajador pertenezca a la Planta Permanente del EPAS y no complete la educación formal requerida para el puesto, se procederá a evaluar su idoneidad para ocupar la vacante en relación a su trayectoria laboral.

### Sistema de evaluación

Para los Concursos se entregará material de estudio, en los casos que correspondan, y de este material de estudio se desprenderá el cuestionario a evaluar.

La modalidad de evaluación será definida por un Comité Evaluador. El responsable del sector/área confeccionará las preguntas pertinentes que serán seleccionadas por el Comité evaluador en su totalidad. Con el objeto de resguardar la transparencia y fidelidad de la información se utilizará la modalidad de preguntas por sorteo, que serán elegidas de forma azarosa por los postulantes en la fecha del examen.

PASIO VELS

Man GOS

MAZER PAS

and the second

Masso No Jim

2A13-27A





EFAS

CERTIFICO que es copia fiel que tuve ante mi. CONSTE.

ANEXO V PRINCIPIO DE IGULADAD DE OPORTINUDADES Y TRATO, NO DISCRIMINACION Y ERRADICACION DE LA VIOLENCIA EN EL AMBITO

1.- DE LA IGUALDAD DE OPORUNIDADES Y TRATO

Principio de igualdad de trato y oportunidades. Las partes signatarias, de acuerdo con el art. 75º inciso 22 de la Constitución Nacional, las Leyes Nº 25188 y 23592 y Decreto Nº 1421/02 y 41/99, acuerden eliminar cualquier medida o practica que produzca un trato discriminatorio o preferencia sexual, genero, estado civil, edad, nacionalidad, raza, etnia, religión, discapacidad, caracteres físicos, síndrome de deficiencia inmunológica adquirida o cualquier otra acción , omisión, segregación, igualdad de oportunidades y de trato, tanto en el acceso al empleado como durante la vigencia de la relación laboral.

LABORAL.

# 2.- PROMOCION DE LA MUJER TRABAJADORA

Las partes signatarias garantizan los principios enunciados en la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por las Leyes Nº 23179 y 24632 y el Decreto Nº 254/98. Para ello adoptara las medidas necesarias, sean estas permanentes o de carácter temporal, para evitar y suprimir esta discriminación en todas las formas y manifestaciones y convienen en promover la igualdad de género en el empleo como parte activa del principio de igualdad de oportunidades.

# 3.- PROMOCION DE LOS AGENTES CON DISCAPACIDAD

Las partes garantizan la promoción de políticas especificas y/o medidas de acción positivas para la integración efectiva de los agentes con discapacidad, de manera que se posibilite el desarrollo de sus carreras administrativas, facilitándoles en el ámbito laboral los medios y condiciones necesarias para la ejecución de las tareas asignadas y la capacitación adecuada para el despliegue de sus potencialidades, de conformidad con los dispuesto en la Ley Nº 22431 modificatorias.

### 4.- ERRADICACION DE LA VIOLENCIA

Las partes asignatarias acuerdan en reconocer que la violencia laboral impide la consecución del principio de no discriminación e igualdad de oportunidades, contraponiéndose a los principios éticos que rigen el empleo regulado por el presente convenio y acuerdan en que esta se refiere a toda acción, omisión, segregación o exclusión, daño infringido sea verbal o físico que atenta contra la integridad del trabajador, realizada en forma reiterada por un agente que manifieste abuso de autoridad que le confieren sus funciones, cargo o jerarquía, influencia o apariencia de influencia que tenga por efecto la degradación de las condiciones de trabajo susceptibles de afectar derechos, la dignidad de los trabajadores, de alterar su salud física y mental y/o comprometer su futuro laboral o al consentimiento de dichas conductas en el

Dirección Superior de Relaciones Laborales

(0299) 4493943 I www.economianqn.gob.ar Avenida del Trabajador 650 - (C.P. 8300) | Neuquén capital CERTIFICO que es copia fiel que tuve ante mi. CONSTE

MORG

personal a su cargo son hacerlas cesar; pudiendo ser estas acciones de naturaleza sexual o moral, para un beneficio propio o de un tercero bajo las posibles formas de mal trato físico, psíquico o social, acoso u hostigamiento moral, acoso sexual, homofóbico o discriminación por genero.

Se reconoce que la salud mental de las personas este en peligro frente a un trabajo alienante o desprovisto de sentido, relaciones humanas descarnadas en una estructura burocrática demasiado pesada, conflictos interpersonales no controlados desvalorización y sentimiento de impotencia o inutilidad. La comisión de cualquier acto de violencia laboral configura falta grave en los términos del artículo 32º inciso e) del anexo a la Ley Nº 25164.

PABIO VERA

type ava. -

MINIM AZUA ATE-EPAS

IN THE WAY

Mesallo jun

VKNOT





CERTIFICO que es copta fiel que tuve ante mi. CONST

MIORG





Convenio Colectivo de Trabajo, Titulo II- Artículo 30º

#### Retribución por vacaciones:

- a) El pago correspondiente a la Retribución por vacaciones será realizado conjuntamente con la liquidación correspondiente al mes en que se inicia la
- b) En la liquidación mensual se discriminaran los conceptos "Días Trabajados" y "Días de vacaciones"
- c) Los "Días de Vacaciones" se calculará dividiendo por veinte (20) el importe del sueldo que perciba al momento de su otorgamiento (fijo+variable) y se multiplican por los días de licencia que le corresponden dentro del mes.
- d) Los "Días Trabajados" se calcularan dividiendo por treinta (30) el importe del sueldo que perciba al momento de su otorgamiento (fijo +variable) y se multiplican por los días de licencia que le corresponden dentro del mes.
- e) No podrán abonarse más días de licencias que la cantidad de días hábiles del mes en que se liquida la licencia, en caso de superar la cantidad de días la diferencia será liquidado con los haberes del mes siguiente.
- f) Los días de viaje y los días a cuenta de licencia (articulo 96º del EPPCAP), usufructuados en los días hábiles, forman parte efectiva de las vacaciones, y por ello se sumaran a efectos del cálculo de la retribución por vacaciones.
- g) Para el calculo de la retribución por vacaciones deberá considerarse lo siguiente:
- habituales o fijos 1.- Se consideraran la totalidad de los conceptos Remunerativos que perciba el trabajador como parte de su salario al momento del otorgamiento de la licencia.
- 2.-Los conceptos variables remunerativos (como horas extras, guardias pasivas) más el fondo estimulo Variable, se calcularan de acuerdo al promedio de los sueldos devengados durante el año que corresponda al otorgamiento o durante los últimos seis (6) meses, el que resulte mas favorable.
- 3.- Conformada la base de cálculo realizado en los párrafos precedentes, se le adicionaran las bonificaciones de zona desfavorable y zona inhóspita.

Indemnización por 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 de acuerdo con el tiempo efectivamente trabajado durante el mismo.

Dirección Superior de Relaciones Laborales

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









# TITULO I PRINCIPIOS GENERALES DEL CONVENIO

#### INDICE

# CAPITULO 1: PARTES INTERVINIENTES. OBJETIVOS COMUNES. PRINCIPIOS BASICOS

Articulo 1º Partes intervinientes.

Articulo 2º Objetivos comunes y Principios básicos.

Articulo 3º Facultad de Dirección y Organización.

# CAPITULO 2: ENCUADRAMIENTO DEL CONVENIO

Articulo 4° Objeto. Alcance funcional y territorial.

Articulo 5° Encuadre Legal.

Articulo 6° Articulación Convencional.

Articulo 7º Personal Comprendido.

Articulo 8º Vigencia.

# CAPITULO 3: COMISIONES CONVENCIONALES ESPECIFICAS

Articulo 9º Principios generales aplicables a las comisiones normadas en este Título.

Articulo 10° Comisión de Interpretación y Aplicación del Convenio Colectivo de Trabajo (CIAC)

# CAPITULO 4: COMISIONES MIXTAS PERMANENTES

Articulo 11° Comisión de Seguridad, Higiene y Salud Ocupacional.

Articulo 12° Comisión de Capacitación.

Articulo 13° Tribunal de Evaluación de Concursos y Desempeño Laboral

Artículo 14º Competencias.

Articulo 15° Situaciones especiales

#### TITULO II CONDICIONES GENERALES DE LAS RELACIONES LABORALES

CAPITULO 1: INGRESO. REGIMEN DE CONCURSOS. ESTABILIDAD

Articulo 16° Ingresos

Articulo 17º Régimen de Concursos de Ingresos.

Articulo 18º Caracterización de la estabilidad.

Articulo 19º Concursos de Cargos de Conducción

CAPITULO 2: JORNADA LABORAL. FRANCOS Y FERIADOS

Articulò 20° Jornada Laboral General

Articulo 21° Jornadas Especiales

Dirección Superior de Relaciones Laborales

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



CERTIFICO que es copta fiel que tuve ante mi. CONSTE.





CUNED SINCE



Articulo 22º Horarios de Trabajo

Articulo 23° Horas Extras

Articulo 24º Horas de Viaje

Articulo 25° Francos

Articulo 26º Feriados

Articulo 27º Guardias Pasivas

Articulo 28º Seguridad Intensiva

# **CAPITULO 3: LICENCIA CON GOCE SE HABERES**

Articulo 29° Consideraciones Generales

Articulo 30º Licencia Ordinaria

Articulo 31º Descanso Anual o Vacaciones

Artículo 32º De la Antigüedad

Articulo 33º Días de Viaje

Artículo 34º Plan Anual de Licencia

Articulo 35º Periodo de Utilización de las Prorrogas

Articulo 36º Permuta de Licencias Rotativas

Articulo 37º De la interrupción de la Licencia por Vacaciones

Articulo 38º Caducidad de la Licencia Articulo 39º Licencias Extraordinarias

Articulo 40º Razones de Salud: enfermedad. Accidente de trabajo y /o

enfermedad profesional. Articulo 41º Licencia por maternidad, alimentación y cuidado de hijo.

Articulo 42º Adopción

Articulo 43º Periodo de vinculación en proceso de adopción

Articulo 44º Licencias Espaciales

Articulo 45º Asuntos Familiares

Articulo 46º Exámenes Universitarios, Terciarios y Secundarios

Artículo 47º Asistencia a Clases y Cursos Prácticos

Articulo 48º Actividades culturales, científicas y deportivas

Articulo 49º Asuntos particulares

Articulo 50º Donación de sangre, órganos y tejidos.

CAPITULO 4: <u>LICENCIA PARA DESEMPEÑAR CARGOS ELECTIVOS O DE REPRESENTACION POLÍTICA, GREMIAL O EN EL ORDEN NACIONAL, PROVINCIAL O MUNICIPAL</u>

Articulo 51° Consideraciones generales

Articulo 52º Para ocupar cargos electivos o de representación política

Articulo 53º Para ocupar cargos electivos o de representación gremial

Artículo 54º Para ocupar cargos electivos en representación del personal (Ley

Provincial No 1763)

00

Articulo 55º Para desempeñar cargos en la planta política del EPAS

CAPITULO 5: LICENCIA SIN GOCE DE HABERES

Articulo 56° Consideraciones generales

Articulo 57º Licencias especiales sin goce de haberes



**CERTIFICO** que es copia fiel que tuve ante mi.





Articulo 58º Para realizar actividades culturales, científicas o deportivas Articulo 59º Por asuntos particulares especiales

# CAPITULO 6: COMISIONES DE SERVICIOS. TRASLADOS

Articulo 60º Comisiones de servicio. Régimen compensatorio

Articulo 61º Traslados del Personal. Indemnizaciones. Consideraciones

para el derecho a la Indemnización

Articulo 62º Determinación de la indemnización

Articulo 63º Provisión de vivienda

# CAPITULO 7: CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO

Articulo 64º Higiene y Seguridad

Articulo 65º Agua Potable. Instalaciones sanitarias

Articulo 66º Transporte del personal

Articulo 67º Indumentaria de Trabajo y elementos de protección

Artículo 68º Situaciones Especiales

Articulo 69º Desarrollo planificado

#### **CAPITULO 8: CAPACITACION**

Articulo 70º Sistema de capacitación continua (SCC)

Artículo 71º Objetivos del SCC

Articulo 72º Organización y estructura general del SCC

Articulo 73º Roles y responsabilidades de los actores intervinientes en el SCC

Articulo 74º Fondo de capacitación

Articulo 75º Desarrollo Planificado

### **CAPITULO 9: SERVICIOS MEDICOS Y ASISTENCIALES**

Articulo 76º Comité de abordaje de situaciones críticas (CASC)

Articulo 77º Red Médica Asistencial

Articulo 78º Fondo Social

Artículo 79º De las Incapacidades y Discapacidades

Articulo 80º Reubicaciones y/o readecuaciones de tareas por

incapacidad física o mental

Articulo 81º Evaluación de incapacidades/discapacidades. Jubilación por

incapacidad

# CAPITULO 10: SERVICIOS MINIMOS OBLIGATORIOS

Articulo 82 Consideraciones generales

Articulo 83º Servicios mínimos a garantiza

Articulo 84º Prestación de servicios mínimos

Dirección Superior de Relaciones Laborales

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





CERTIFICO que es copta fiel que tuve ante mi. CONSTE.





### CAPITULO 11 REGIMEN DISCIPLINARIO

Articulo 85º Régimen Disciplinario

#### **TITULO III**

#### **ESCALAFON - REMUNERACIONES**

# CAPITULO 1: ESCALAFON UNICO FUNCIONAL Y MOVIL

Articulo 86° Caracterización del personal

Articulo 87º definiciones básicas del escalafón

Articulo 88º agrupamiento

Articulo 89° encuadramiento

Articulo 90º Grilla del escalafón

Articulo 91° Encuadramiento por agrupamiento y niveles

Articulo 92º agrupamiento OP-Operativo

Articulo 93° Agrupamiento AD- Administrativo

Articulo 94º Agrupamiento TC- Técnico

Articulo 95° Agrupamiento PF-Profesional

Articulo 96º Grilla del escalafón

Articulo 97° ingresos. Cambio de agrupamiento/Ascensos -Promociones

Articulo 98º Plan de carrera

Articulo 99º Cambio de agrupamiento. Ascensos

Articulo 100º Promoción Horizontal

### CAPITULO 2: ESTRUCTURA SALARIAL BASICA

Articulo 101º Estructura salarial básica Articulo 102º Aportes y Contribuciones

**CAPITULO 3: BONIFICACIONES Y ADICIONALES** Articulo 103° Consideraciones Generales

Articulo 104º Bonificaciones Remunerativas

Articulo 105°Horas extras

Articulo 106º Turnos Rotativos

Articulo 107° Trabajo por turno

Articulo 108º semana no calendaria

Articulo 109° Disposiciones comunes. Turno Rotativo y semana no calendaria

وے دیسر رہے

Articulo 110º Guardias pasivas

Articulo 111°Segueridad intensiva

Articulo 112º Antigüedad

Articulo 113° Titulo

Articulo 114º Bonificación por manejo de fondos

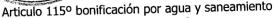




ARIA

CERTIFICO que es copia fiel que tuve ante mi. CONSTE.





Articulo 116º Promoción horizontal

Articulo 117º Compensación por diagrama

Articulo 118º Bonificación Convenio

Articulo 119º Zona desfavorable

Articulo 120º Adicional por zona Geográfica

Articulo 121° Adicionales no Remunerativos

Articulo 122º Asignaciones Familiares

Articulo 123º Compensación Por refrigerio. Viandas

Articulo 124º Sueldo anual Complementario

Articulo 125° compensación especial por jubilación



Articulo 126° Determinación mensual

Articulo 127º Beneficiarios

Articulo 128º distribución Mensual

Articulo 129º Distribución primaria

Articulo 130ºDistribucion Secundaria

Articulo 131°Distribucion final

Articulo 132ºAportes y contribuciones

Articulo 133º Fondo de capacitación

### CAPITULO 5: CARGOS DE CONDUCCION

Articulo 134° Régimen aplicable

Articulo 135º Responsabilidades y derechos

Articulo 136° Bonificaciones y adicionales

Articulo 137º encuadramiento

Articulo 138º subrogancia. Vacantes.

#### TITULO IV DISPOSCIONES ESPECIALES Y TRANSITORIAS

CAPITULO 1: DISPOSICIONES ESPECIALES

Articulo 139º Personal del EPAS en cargos excluidos del CCT

Articulo 140º Distribución de fondo estimulo para personal excluidos de convenio

Articulo 141º derechos Gremiales

Articulo 142º Reconocimiento de delegados gremiales. Permisos Gremiales

Articulo 143°Espacio físico

CAPITULO 4: DISPOSICIONES TRANSITORIAS REGIMEN DE ACSENSOS Y PROMOCIONES ESCALAFONARIAS

Articulo 144º Consideraciones generales

**Dirección Superior de Relaciones Laborales** 

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





CERTIFICO que es copia fiel que tuve ente mi. CONSTE.







Articulo 145º Procedimiento para las evaluaciones de desempeño

Articulo 146º Pautas para la evaluación de desempeño

Articulo 147º Reconocimiento de idoneidad y empirismo

Articulo 148º Cambio de agrupamiento

Articulo 149º Salario Básico

Articulo 150º Aplicación del Convenio Colectivo de Trabajo

Articulo 151° Adicional complementario

Articulo 152º Facultad del directorio

Articulo 153º Integración de comisión conciliadora (Ley 1974, articulo 9º)

### **CAPITULO 3: DISPOSICIONES DE FORMA**

Articulo 154° Disposiciones formales

ANEXO I: REGIMEN DE COMISION DE SERVICIOS

ANEXO II: PAUTAS PARA EL REGIMEN DE PROVISION DE VIVIENDAD

ANEXO III: PRESTACION DE SERVICIOS MINIMOS OBLIGATORIOS EN CASOS

DE CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO

ANEXI IV: PAUTAS PARA EL REGIMEN DE CONCURSOS PARA EL PERSONAL

ANEXOV: PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO, NO DISCRIMINACION Y ERRADICACION DE LA VIOLENCIA EN EL AMBITO

LABORAL.

ANEXO VI: METODOLOGIA PARA EL CALCULO Y PAGO DEL " RETRIBUCION

PABLO VERD

POR VACACIONES"

8418-818S