

# BOLETIN OFICIAL



## ANEXO PROVINCIA DEL NEUQUÉN

### REPÚBLICA ARGENTINA

AÑO XCIX

Neuquén, 21 de junio de 2019

EDICIÓN N° 3695

GOBERNADOR: Cr. OMAR GUTIÉRREZ

VICEGOBERNADOR: Cr. ROLANDO CEFERINO FIGUEROA

Ministro de Gabinete: Lic. DIEGO SEBASTIÁN GONZÁLEZ

Ministro de Gobierno: Dr. JUAN PABLO PREZZOLI

Ministro de Educación: Prof. CRISTINA ADRIANA STORIONI

Ministro de Economía e Infraestructura: Lic. NORBERTO ALFREDO BRUNO

Ministro de Ciudadanía: Dra. VANINA SOLEDAD MERLO

Ministro de Producción e Industria: Lic. FACUNDO ARTURO LÓPEZ RAGGI

Ministro de Turismo: Lic. MARISA MARVEL FOCARAZZO

Ministro de Salud: Dra. ANDREA VIVIANA PEVE

Ministro de Trabajo, Desarrollo Social  
y Seguridad: Sr. MARIANO GAIDO

Ministro de Energía y Recursos Naturales: Lic. ALEJANDRO RODRIGO MONTEIRO

Ministro de las Culturas: Prof. MARCELO DANIEL COLONNA

Ministro de Deporte: Sr. LUIS ADALBERTO SÁNCHEZ MERCADO  
Ministro de Niñez, Adolescencia  
y Juventud: 0586/19 - 0596/19

#### Dirección y Administración:

M. Belgrano 439

☎ 0299-4422704/4495419/4495555 - Int. 6116

(8300) Neuquén (Cap.)

[www.neuquen.gov.ar](http://www.neuquen.gov.ar)

E-mail: [boletinoficial@neuquen.gov.ar](mailto:boletinoficial@neuquen.gov.ar)

**LEYES DE LA PROVINCIA**

**LEY N° 3193**

**POR CUANTO:**

**LA LEGISLATURA DE LA PROVINCIA DEL NEUQUÉN SANCIONA CON FUERZA DE LEY:**

**Artículo 1°:** Se modifica el artículo 1° de la Ley 2564, el que queda redactado de la siguiente manera:

**“Artículo 1°:** Se aprueba el Título III del Convenio Colectivo de Trabajo para el Personal del Ente Provincial de Agua y Saneamiento, homologado por Resolución 4/19 de la Subsecretaría de Trabajo, dependiente del Ministerio de Trabajo, Desarrollo Social y Seguridad. Dicho convenio integra esta ley como Anexo Único”.

**Artículo 2°:** Comuníquese al Poder Ejecutivo.

DADA en la Sala de Sesiones de la Honorable Legislatura Provincial del Neuquén, a los veintidós días de mayo de dos mil diecinueve.

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

**Lcda. Beatriz Villalobos**  
**Secretaria**  
**H. Legislatura del Neuquén**

**Registrada bajo número: 3193**

Neuquén, 11 de junio de 2019.

**POR TANTO:**

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

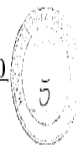
DECRETO N° 0995/2019.

**FDO.) GUTIÉRREZ**  
**GONZÁLEZ**  
**GAIDO**



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

**ANEXO ÚNICO**



**TÍTULO I**  
**PRINCIPIOS GENERALES DEL CONVENIO**

**CAPÍTULO 1: PARTES INTERVINIENTES, OBJETIVOS COMUNES, PRINCIPIOS BÁSICOS.**

**Artículo 1°: Partes intervinientes.**

Son parte de este Convenio Colectivo de Trabajo para el personal del Ente 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 2°: Objetivos comunes. Principios básicos.**

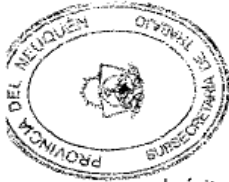
Por ser el servicio de provisión de agua potable y el tratamiento de los líquidos cloacales esencial para la comunidad, las partes acuerdan como objetivo común la continuidad y desarrollo del "EPAS" en el cumplimiento de los fines para los que fue creado (Ley Provincial N° 1763, sus modificatorias y 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 N° 1763.
- Organización empresarial 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

M.T. G. G. G.

*[Handwritten signatures and stamps]*  
 GUTIÉRREZ  
 GONZÁLEZ  
 GAIDO  
 A.T.E.  
 U.P.C.N.  
 EPAS



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

*[Handwritten signature]*

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 N° 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

*[Handwritten notes and signatures on the left margin, including 'Atto EPAS' and 'Sindicato']*

*[Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page]*



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

CERTIFICO que es copia fiel que tuve ante mí. 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. 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.

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.

Handwritten signatures and notes on the left side of the page, including 'ATW - EPAS' and 'KMSB'.

Handwritten signature at the bottom left.

Handwritten signature at the bottom center.

Handwritten signature and text at the bottom center-right, including 'Art. 7, 4 B'.

Handwritten signature at the bottom right.

Handwritten notes on the right side of the page, including 'Jusselina AZUA ATE EP'.



CERTIFICO que es copia fiel que tuvo ante mí. CONSTE.

Cursa 2019

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 Subsecretaría 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 9º: 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 mentuada 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 10º: 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

*[Handwritten signatures and notes on the left margin]*  
 ATG - EPAS  
 KUP  
 2019

*[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page]*  
 TABLO VELD  
 M. SALLA JUAN  
 SUBSECRETARÍA DE TRABAJO  
 J. V. ...  
 A. Z. ...  
 A. T. ...  
 E.



CERTIFICO que es copia fiel que tuvo ante mí. CONSTE. *Cristina Torres*

cualquiera de las partes.

b) Intervenir en los siguientes casos:

- 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 artículo 19° y ss. de la Ley Provincial N° 1974 y sus modificatorias.

**CAPITULO 4: COMISIONES MIXTAS PERMANENTES**

**Artículo 11°: 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 12°: Comisión de Capacitación.**

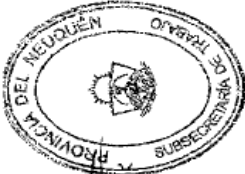
**Competencia**

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

*AKMP*  
*CONSEJO*  
*KNOF*  
*ATS-EPAS*

*Juanjuan*  
*ACUA*  
*ATE*  
*EP*

*[Handwritten signatures and marks]*



CERTIFICO que es copia fiel que tuvo ante mí. CONSTE.

Cuenta con...

- e) 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.

- b) En materia de Evaluación de Desempeño Laboral:

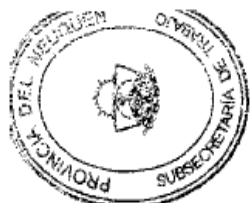
*Alfaro*  
*Alfaro*  
*Alfaro*  
*Alfaro*  
*Alfaro*  
*Alfaro*  
*Alfaro*

*[Signature]*  
SILVEIRA

*[Signature]*  
MAYALLO

*[Signature]*  
DIRECCIÓN DE EVALUACIÓN DE CONCURSOS

*[Signature]*  
AZUA



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

Comisario Vera

- 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: Situación especial.**

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.

PABLO VEGA

PABLO VERA

IMPEDIMENTO  
CONDESAION (Art. 15º)  
ART. 43  
O PEN

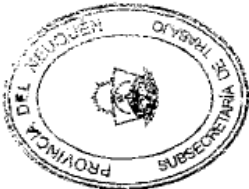
ATE. EPAS.

KNOF  
ATE - EPAS

AZÚA  
ATE-EPAS

Comisario Vera





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

*Concha López*

**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 8º 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:

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

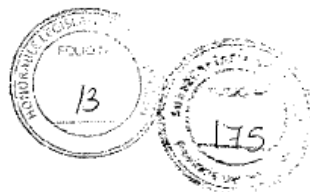
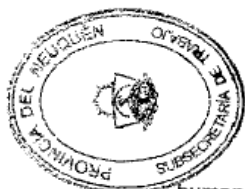
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
AZUP  
del EPAS



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

*Concejo Jorjic*

humanos.

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 a la

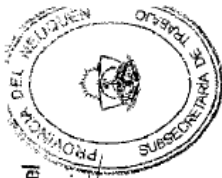
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
ATE



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

*Cursado Directo*



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 calendaría 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 calendaría, de lunes a viernes, con una duración de siete (7) horas diarias, treinta y cinco (35) horas semanales.

*Certificado*

*[Handwritten signatures and stamps]*

*[Handwritten signatures and stamps]*



CERTIFICÓ que es copia fiel que tuve ante mí. CONSTE. *CONTE BILLO*

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 anuales.

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 motivo de su

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
ATE

MP.



CERTIFICÓ que es copia fiel que tuve ante mí. CONSTE.

*Carina Lora*

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, Capítulo 3.

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 25º: 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 de emergencia 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 (3) horas.

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 franco.

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.

*[Handwritten signatures and stamps]*

ATE

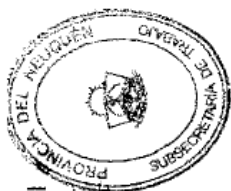
ATE

ATE

ATE

ATE

ATE



CERTIFICADO que es copia fiel que tuve ante mi CONSTE.

CUNES FORCA

**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
  - 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.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
2019

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
ATTE

*[Handwritten mark]*



**Artículo 30°: 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 31°: Descanso anual o vacaciones.**

Son de aplicación específica, el artículo 52° a 60° 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 32°: 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 33°: Días de viaje.**

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.
- 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

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten text]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signatures and initials]*



CERTIFICADO que es copia que tuve ante mí. CONS...



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 mediarán:

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 concurren 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 periodos 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.

Quando el trabajador no hubiera podido usufructuar 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 más los días que correspondan a la licencia no usufructuadas en el año anterior. No podrá aplazarse

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
ATE



VERIFICADO que es copia fiel que tuvo ante mí. CONSTE. *COPY 2019*



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 85º a 108º) y el articulado específico que se detalla a continuación para cada uno de los tipos de licencias.

**Artículo 40º: 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 íntegramente sus haberes. Durante el primer semestre de este período de gracia, la Junta Médica deberá determinar, mediante dictamen y/o informe debidamente justificado, si el trabajador debe, 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 ley de Riesgo 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,

*Copias*

*WASS*

*[Handwritten signatures and initials]*

*[Handwritten signature]*

*no*

CERTIFICO que es copia fiel que tuvo ante mí, CONSTANZA  
 Carlos J. J. J.



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

**Artículo 41°: Licencia por Maternidad, Alimentación y cuidado de hijo.**

Será de aplicación lo dispuesto por los artículos 74° y 75° del EPCAPP, por la Ley Provincial N° 2790, sus modificatorias y/o normas complementarias.

**Artículo 42°: Adopción.**

Será de aplicación lo dispuesto por la Ley Provincial N° 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 43°: 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 44°: 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 N° 2790, sus complementarias y/o modificatorias.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
ATE

*[Handwritten initials]*

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



**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 Título 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 46°: Exámenes universitarios, terciarios y secundarios**

Desde el día de su ingreso, el personal incluido en este Convenio Colectivo de

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten initials]*

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



*Corta JAGER*



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 establecimientos 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 laborales, 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 82º 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 larga duración**

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) años, a

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signatures and stamps]*

*[Handwritten signature]*  
Francisco  
ATE



CERTIFICADO que es copia fiel que tuve ante mí. CONSTE

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:

- Para ocupar Cargos electivos o de representación política
- Para ocupar Cargos electivos o de representación gremial
- Para ocupar Cargos electivos en representación del personal (Ley N° 1763)
- 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 (artículos 85º a 108º) y específicamente el artículo 77º 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 de 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 al término de las funciones para las que fue elegido.



CERTIFICADO que es copia fiel que tuve ante mí. CONSTA

**Artículo 53°: 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 Estimulo, 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 54°: Para ocupar Cargos electivos en representación del personal (Ley Provincial N° 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 N° 1.763, gozan de licencia por el tiempo que dure su gestión.

Es de aplicación lo normado en el artículo 24° 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), percibirá una remuneración equivalente a la del titular del cargo para el cual fue electo y le serán válidas las garantías indicadas en el presente artículo.

*[Handwritten signature]*  
Copia Fiel

*[Handwritten signature]*  
SECRETARIO DE TRABAJO

*[Handwritten signature]*  
ATE

*[Handwritten initials]*



CERTIFICO que es copia fiel que tuvo ante mí. CONSTA  
RUBEN SUAREZ

**Artículo 55°: 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 siguientes 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 56°: 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 Capítulo 4, de este título.

**Artículo 57°: Licencias Especiales sin goce de haberes**

Son de aplicación general las Disposiciones Comunes al Capítulo VI - Licencias del



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

**Artículo 58°: Para realizar Actividades Culturales, Científicas o Deportivas**

Es de aplicación específica el artículo 83° del EPCAPP.

**Artículo 59°: 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 61°: 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 47° 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 62°: 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 items 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 destino.
- d) Cinco (5) días hábiles de licencia por traslado para la reubicación de su grupo familiar, a solicitud del trabajador.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'García', 'ATF', and 'M'. There are also some scribbles and marks over the text.





CERTIFICO que es copia fiel que tuvo ante mí. CONSTE. *Carolina Lopez*



**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.**

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

*[Handwritten signatures and initials]*



CERTIFICO que es copia fiel  
 que tuve ante mí. CONSTA  
*Carole Larice*

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 Septiembre de cada año, salvo en las excepciones que establezca necesarias ese Comité. El acto de entrega se efectuará en presencia del delegado gremial del sector involucrado.

La ropa de trabajo no será devuelta por los trabajadores.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
 ATE

*[Handwritten signature]*  
 U.P.O.N.

*[Handwritten initials]*



CERTIFICADO que es copia fiel que tuvo ante mí. CONSTA  
 Curato a Juntas



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

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 Acciones 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.

Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page. One signature is clearly labeled 'ATE' (Asociación de Trabajadores del Estado).



**Artículo 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 para 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 sostendrán 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 anualmente ordenados sistemáticamente por Áreas y módulos.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
 UPCN  
 EN DOS GOBIERNOS

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
 ATE

AA



VERIFICADO que es copia fiel  
que tuve ante mí. CONSTE.

Concejal



### Artículo 73º: Roles y responsabilidades de los actores intervinientes en el S.C.C.

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 del "EPAS".

En ese marco se deben identificar las siguientes responsabilidades centrales:

- Política de Capacitación:* Directorio
- Planeamiento de la Capacitación:* Recursos Humanos y Gerencias
- Planificación de las Actividades de Capacitación:* Gerencia de Recursos Humanos
- Implementación de la Capacitación:* Área de Capacitación - RR.HH.
- Verificación, Control y Acciones Correctivas:* Gerencia de Recursos Humanos
- Control de Gestión:* Gerencia de Administración
- 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 76º: Comité de abordaje de situaciones críticas (CASC)

Este comité tiene como objetivo central establecer un espacio de debate y 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.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
RESPONSABLE

*[Handwritten signature]*  
ATE

*[Handwritten signature]*  
ATE

*[Handwritten mark]*

CERTIFICADO que es copia fiel  
 que tuve ante mí. CONS. P. DEL MEDICAMENTO  
 CONGO SANC



**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.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
 HERRERA  
 EN. D. S. G. N. S. S. N. D. S. S.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
 A.T.E.

*[Handwritten signature]*  
 VASABO  
 JUN  
*[Handwritten signature]*



CERTIFICO que es copia fiel de lo que tiene ante mí. CONSTA  
Cuenta 2019



**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 Nacional de Discapitados en lo relativo a porcentajes de empleados. En este registro se llevará cuenta de los distintos puestos de trabajo posibles 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.

*[Handwritten signature]*  
Cuenta 2019

*[Large handwritten signature]*

OPCNO  
D. A. ESCOBAR  
AR 7.72 1000/10/19

*[Handwritten signature]*  
ATE  
NA

CERTIFICO que es copia fiel que tuve ante mí. COMSIT




**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 24º; 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.

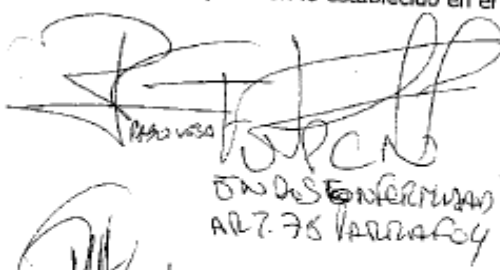
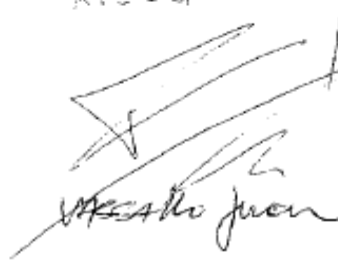
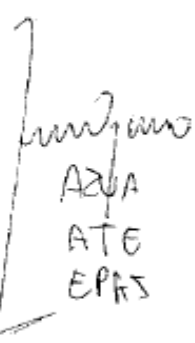
**Artículo 84º: Prestación de los Servicios Mínimos**

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**

**Artículo 85º: Régimen Disciplinario**

Es de aplicación lo establecido en el Capítulo VII del EPCAPP

ndb





CERTIFICO que es copia fiel que tuve ante mí. *CONSOB*  
*Carla Lopez*



**TITULO III**

**ESCALAFON - REMUNERACIONES**

**CAPITULO 1: ESCALAFON UNICO, FUNCIONAL Y MOVIL**

**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 Capítulo 2 de este Título. 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**

Agrupar las actividades relacionadas con la prestación del servicio para las cuales no se requiere título 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**

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

*Manuel Juan*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
UPCW

*[Handwritten signature]*  
AZORA  
ATE  
EPAS



CERTIFICO que es copia fiel que tuve ante mí. CONSTE. *Carla S. M...*

**TC Técnico**

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

**PF- Profesional**

Agrupar 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 sí dentro de cada Agrupamiento, siendo el número uno (1) el menor nivel. Los equivalentes salariales se presentan en la Estructura Salarial Básica (Capítulo 2 de este Título)

**Artículo 90º: Grilla del Escalafón.**

Es la representación gráfica 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 prácticos operativos generales, que realiza tareas de apoyo o que no requieren una habilidad específica.

*Escalafón Juan*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*



**Nivel 2. Operativo II**

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

**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.

*Apoyado por*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*



**Nivel 3. Administrativo III**

Trabajador con estudios secundarios completos y conocimientos en los 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 título 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 específicas. Se incluye en este nivel al trabajador que posee título secundario de técnico de validez oficial.

**Nivel 3. Técnico III**

Trabajador con Título Técnico, y con sólida 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

*[Handwritten signature]*  
 Agostino Jorda

*[Five handwritten signatures at the bottom of the page]*



CERTIFICO que es copia fiel de lo que tuve ante mí. CONSTE.

uso y operación) así como de las normas y sistemas de gestión relacionados a "EPAS".



**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 Título 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**

Trabajador con Título Profesional y experiencia en su especialidad laboral, con habilidad para la operación de herramientas técnicas específicas. 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.

*Mano de firma*

*[Firma]*

*[Firma]*

*[Firma]*

*[Firma]*  
ATA  
ATE

*[Firma]*  
ATA  
ATE

**CERTIFICADO que es copia que tuve ante mi. CONS. CURSOS DIFER.**





**Nivel 3. Profesional III**

Trabajador con Título 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 Título 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.

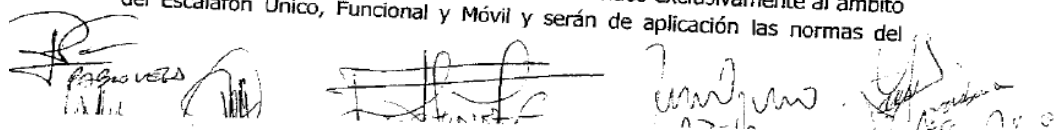
AGRUPAMIENTOS	ENCUADRAMIENTO - NIVELES
AD- ADMINISTRATIVO	AD1-AD2-AD3-AD4-AD5-AD6
OP- OPERATIVO	OP1-OP2-OP3-OP4-OP5-OP6
TC- TECNICO	TC1-TC2-TC3-TC4-TC5-TC6
PF- PROFESIONAL	PF1-PF2-PF3-PF4-PF5

**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

*Assallos Juan*





CERTIFICO que es copia fiel de lo que tuvo ante mi. CONS. 2019

EPAS con las adecuaciones y disposiciones complementarias establecidas en 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.

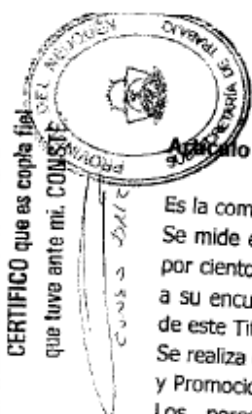
*Manuel...*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*  
AZDA

*[Signature]*  
ATE



**Artículo 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 Título.

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 Título.

*Manuel Guerrero*

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

Relación salarial sobre categoría A =1

*[Handwritten signatures and dates]*





CERTIFICADO que es copia fiel que tuvo ante mí. CONSTE  
Concha Juárez

**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, artículo 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 (40) 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 (20) 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 estímulo.

*Mano de Concha Juárez*

*[Signature]*

*[Signature]*

Mano de ATE/EPAS

*[Signature]*



El valor de la hora de viaje, determinada conforme a lo dispuesto en el título II, artículo 24º, será igual al cincuenta por ciento (50%) de la hora "normal" 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 modifiko 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 Título II, Artículo 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 Título II, artículo 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, artículo 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.

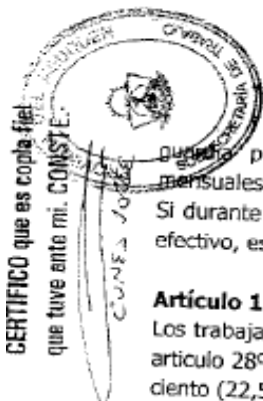
**Artículo 110º: Guardias Pasivas**

Los trabajadores que presten servicios bajo el régimen establecido en título II, artículo 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

*Manuel Juan*

*[Signature]*  
E. 2019

*[Signatures]*



guardia pasiva, con un límite máximo de quince (15) días de guardias 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, artículo 28º, 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 críticas, riesgosas o insalubres se determinaran conforme lo establecido en el Título 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 artículo 47º Inc. f) del EPCAPP se determinara y se abonara conforme a lo establecido en la Ley Provincial Nº 2265, artículo 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) x 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:

**.Titulo 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.

**.Titulo 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.

*[Handwritten signature]*

*[Multiple handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*



CERTIFICO que es copia del original que tuve ante mí. COMISIÓN

*Carla Lopez*



**Título Universitario o de estudio superior que demande menos de tres (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 con siete por ciento (51,07%) de la categoría PF5.

**Artículo 116º: Promoción Horizontal.**

Se abonará 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.

*Messallo Juan*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*  
AZUA  
ATC  
MR. 21/19



CERTIFICO que es copia fiel de lo que tuve ante mí. CON

**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:

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

MESA DE JUNTO



CERTIFICO que es copia fiel de lo que tuve ante mí. COMISARIO



- a) si la antigüedad en EPAS fuera menor que veinte (20) años, compensación será equivalente a dos (2) remuneraciones mensuales.
- 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 126°: 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

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*



CERTIFICADO que es copia que tuve ante mí. *curios 14/7/19*

deudables, compensaciones, bienes, servicios u otros conceptos aceptados por 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 artículo 112º del presente Título) y el desempeño a razón de un (1) punto por cada punto.

*Messallo Juan*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*



CERTIFICO que es copia que tuvo ante mi, CQ...



...porcentual acumulado por este concepto. 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.

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 Título IV referido a la distribución del Fondo Estimulo 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 la 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.

Manuel Juan

[Signature]

[Signature]

[Signature] IPCN

[Signature] AZUA

[Signature] ATG



CERTIFICADO que es copia del original que tuvo ante mí. *CONSTE.*

*CONSTE.*



**CAPITULO 5. CARGOS DE CONDUCCION**



**Artículo 134º: Régimen Aplicable.**

Es de aplicación la Ley Provincial Nº 1.763, las disposiciones del presente capítulo 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**

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

*[Handwritten signatures and marks at the bottom of the page]*

CERTIFICADO que es copia fiel que tuve ante mí. *CONSTE.*

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

63

FOLIO Nº 215

**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.

Encuadramiento	Cargos de Conducción	
	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.

*Masallo Juan*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
AZUA

*[Handwritten signature]*  
ATC

CERTIFICO que es copia fiel que tuvo ante mí. CONSTE.



**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 lo 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 Título II capítulo 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 140º: Distribución de fondo Estimulo para personal fuera excluidos de Convenio.**

El personal detallado en Título I, Artículo 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 Título 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:

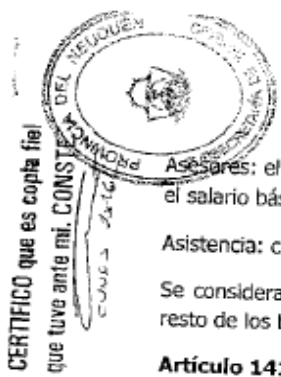
Miembros del directorio Gerente General: el puntaje que resulte de dividir salario básico de la categoría H por el salario básico de la categoría A.

*Messillo Juan*

*KNOP ATG-EP*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signatures]*



Asesores: 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

*Mano firmada*  
*Mano firmada*

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".

*Mano firmada*

*Mano firmada*  
 K...  
 B.T.S.

*Mano firmada*   *Mano firmada*   *Mano firmada*   *Mano firmada*   *Mano firmada*



La utilización 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 Título 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.

*Manuelo Fico*

**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.

*KU*  
*ATS - EP*

*[Handwritten signatures and marks at the bottom of the page]*



**CAPITULO 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 realizarán anualmente.

Se deberá medir el desempeño de cada 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 Capítulo 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, Capítulo 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 adoptará la última evaluación disponible, si la hubiera, o bien se considerará la calificación mínima que habilite el cambio de agrupamiento, ascensos, promociones horizontales o ascenso 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 Título 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 nivel.

*[Handwritten signature]*  
 MASSALLO Juan

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
 TABO VEGA

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
 MARCHETTI

*[Handwritten signature]*  
 AZU A

*[Handwritten signature]*  
 [Illegible]

*[Handwritten signature]*  
 P. H. H. 875-219



Que 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 cubrirías con personal de planta, si se presentan postulantes que no reúnen los requisitos de estudios cursados, el EPAS, conforme a lo previsto en el Título III, Capítulo 1, procederá a evaluar la idoneidad obtenida empíricamente por esos trabajadores.

A los efectos de lo 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, Capítulo 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 convenionado, siempre que den cumplimiento a los

*Mano de firma*  
*Mano de firma*  
 KM  
 A23-01  
 A23-01  
 A23-01  
 ATE

*Mano de firma*  
*Mano de firma*  
*Mano de firma*  
*Mano de firma*

CERTIFICO que es copia fiel que tuve ante mí. CONSTA



requerimientos establecidos en cada una de ellas o la función lo determine, previa intervención de la Subsecretaría de Hacienda.

**Artículo 153º: Integración de Comisión Conciliadora. (Ley N° 1974, art 9º).**

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 19 de la Ley Provincial N° 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 Subsecretaría 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 Subsecretaría 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 N° 426, la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE), en Irigoyen N° 554, y la Unión del Personal Civil de la Nación (UPCN), en calle Salta N° 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 Subsecretaría de Trabajo.

*[Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page, including 'ATE EPAS' and 'UPCN']*



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



**ANEXO I**  
**REGIMEN DE COMISIONES DE SERVICIOS**  
 (Título II, Artículo 60º)

**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 última, 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 Cutra! 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.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
 GTE - P.C.

*[Handwritten signature]*  
 María del Socor

*[Handwritten signature]*  
 K.M.  
 B.T.S. - G.T.

CERTIFICADO que es copia fiel que tuve ante mí. **CONSTATE**  
 [Firma: Silvia María...]  


[Circular stamp with the number 61]

[Circular stamp: SUBSECRETARIA DE TURISMO, FOLIO N° 223]

**3 DISPOSICIONES GENERALES DE FUNCIONAMIENTO**

- 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 período 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 a 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.

[Firma: María...]

[Firma: RCD] RT 5-B

[Firma]

[Firmas y firmas de autoridades]

CERTIFICADO que es copia fiel que tuvo ante mí. CONSTE



*Conste*



Los medios excepcionales deberán satisfacer los requisitos mínimos de 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 itinerarios donde se hubieran tomados servicios a cargo del EPAS.

*Conste*

*RP=*  
*ATS-eff*

*Conste*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
*ATA & T.S.*

CERTIFICO que es copia fiel que tuvo ante mí. CONSTE



Detalle de cada trabajo mayor efectuado con fecha y hora de inicio y terminación.

-Detalla del total de servicios consumidos (adjuntar comprobante del agente)

4.8 cuando la rendición de cuantías 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 perjuicio 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.

63



*[Signature]*  
LABRO UGA

*[Signature]*  
CARRERA

*[Signature]*  
FRANCO  
UPCA  
*[Signature]*  
SANTANA

CARRERA

LABRO UGA  
AZUA  
FTE-EPAS

*[Signature]*

*[Signature]*  
MARTINEZ

*[Signature]*  
KNSP

ATB-EPAS

CERTIFICADO que es copia fiel que tuve ante mí. *CONSEJO DEL TRABAJO*



**ANEXO II  
PAUTAS PARA EL REGIMEN DE PROVISION DE VIVIENDAS**

(Título II, Capítulo 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 realizarse mediante inmueble propio o alquilado a terceros.

**3.- Entrega y devolución:**

La vivienda a entregar deberá encontrarse 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 sus funciones.

**6.- Provisión optativa**

El EPAS podrá proveer de viviendas sin cargos en casos excepcionales a criterio del Directorio, siempre que se cumplan 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**

Los casos excepcionales o situaciones especiales no contemplados serán resueltos por el directorio.

*Manuel Juan*

*[Signature]*

2019-06-21

*[Signature]*  
2019-06-21

*[Signature]*

*[Signatures]*

CERTIFICADO que es copia fiel que tuvo ante mí. COMISARIO



curios solo



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

(Titulo 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, capítulo 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.

*[Signature]*  
FABIO VEGA

*[Signature]*  
CARLOS

*[Signature]*  
MARCOS  
UPCN  
*[Signature]*  
AG-EPAS

*[Signature]*  
CARLOS

*[Signature]*  
AG-EPAS  
AGUA  
ATE-EPAS

*[Signature]*  
VASSALO JUAN

*[Signature]*  
RUBEN

AG-EPAS

*[Signature]*

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



**ANEXO IV**  
**PAUTAS PARA EL REGIMEN DE CONCURSOS PARA EL PERSONAL DEL EPAS**  
(Título III, Capítulo 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 N° 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 y/o 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.

*Handwritten signature and scribbles.*

*Handwritten signatures and scribbles at the bottom of the page.*

CERTIFICO que es copia fiel que tuve ante mí. CONSTA



Los 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.

*Handwritten signature: María del Carmen...*

*Handwritten signature*

Ats. cts.

*Handwritten signature: Pablo...*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature: U.P.C.N.*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature and notes*



CERTIFICADO que es copia fiel  
que tuve ante mí. CONSISTE EN  
CARRAS SANCHEZ



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.

F. SANCHEZ  
 U.P.C.N.  
 Depend. Vinculacion  
 ATE - EPAS  
  
  
 CARRAS SANCHEZ  
 ATE-EPAS  
  
  
 JUAN VASSO  
 ATE - EPAS  
  
  
 KNOF  
 ATE - EPAS

CERTIFICO que es copia fiel que tuvo ante mí. CONSTE.



**ANEXO V**  
**PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO, NO DISCRIMINACION Y ERRADICACION DE LA VIOLENCIA EN EL AMBITO LABORAL.**

**1.- DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES 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.

**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 específicas 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 y 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

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
Mariano H. ...

*[Handwritten notes]*  
ATS-68º  
ASUB-1  
A20A  
ATS  
CPAS



CERTIFICO que es copia fiel que tuvo ante mí. CONSTE. *[Signature]*

### ANEXO VI METODOLOGIA PARA EL CÁLCULO Y PAGO DE "RETRIBUCIÓN POR VACACIONES"

Convenio Colectivo de Trabajo, Título 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 licencia.
- 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 (artículo 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:
  - 1.- Se consideraran la totalidad de los conceptos habituales o fijos 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 estímulo 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.

*[Signature]*  
Verónica M. Juan

*[Signature]*  
ATE-eli  
MUNION  
AQUA  
ATE  
SPA

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.

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

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



**TITULO I  
PRINCIPIOS GENERALES DEL CONVENIO**

**INDICE**

**CAPITULO 1: PARTES INTERVINIENTES, OBJETIVOS COMUNES, PRINCIPIOS BASICOS**

- Artículo 1º Partes intervinientes.
- Artículo 2º Objetivos comunes y Principios básicos.
- Artículo 3º Facultad de Dirección y Organización.

**CAPITULO 2: ENCUADRAMIENTO DEL CONVENIO**

- Artículo 4º Objeto. Alcance funcional y territorial.
- Artículo 5º Encuadre Legal.
- Artículo 6º Articulación Convencional.
- Artículo 7º Personal Comprendido.
- Artículo 8º Vigencia.

**CAPITULO 3: COMISIONES CONVENCIONALES ESPECIFICAS**

- Artículo 9º Principios generales aplicables a las comisiones normadas en este Título.
- Artículo 10º Comisión de Interpretación y Aplicación del Convenio Colectivo de Trabajo (CIAC)

**CAPITULO 4: COMISIONES MIXTAS PERMANENTES**

- Artículo 11º Comisión de Seguridad, Higiene y Salud Ocupacional.
- Artículo 12º Comisión de Capacitación.
- Artículo 13º Tribunal de Evaluación de Concursos y Desempeño Laboral
- Artículo 14º Competencias.
- Artículo 15º Situaciones especiales

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

**CAPITULO 1: INGRESO, REGIMEN DE CONCURSOS, ESTABILIDAD**

- Artículo 16º Ingresos
- Artículo 17º Régimen de Concursos de Ingresos.
- Artículo 18º Caracterización de la estabilidad.
- Artículo 19º Concursos de Cargos de Conducción

**CAPITULO 2: JORNADA LABORAL, FRANCOS Y FERIADOS**

- Artículo 20º Jornada Laboral General
- Artículo 21º Jornadas Especiales

*Resalta por*

*AT 5-07*  
*AT 5-07*  
*AT 5-07*

*Pablo V...*  
*Francisco...*  
*...*

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



- Artículo 22º Horarios de Trabajo
- Artículo 23º Horas Extras
- Artículo 24º Horas de Viaje
- Artículo 25º Francos
- Artículo 26º Feriados
- Artículo 27º Guardias Pasivas
- Artículo 28º Seguridad Intensiva

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

- Artículo 29º Consideraciones Generales
- Artículo 30º **Licencia Ordinaria**
- Artículo 31º Descanso Anual o Vacaciones
- Artículo 32º De la Antigüedad
- Artículo 33º Días de Viaje
- Artículo 34º Plan Anual de Licencia
- Artículo 35º Periodo de Utilización de las Prorrogas
- Artículo 36º Permuta de Licencias Rotativas
- Artículo 37º De la Interrupción de la Licencia por Vacaciones
- Artículo 38º Caducidad de la Licencia
- Artículo 39º **Licencias Extraordinarias**
- Artículo 40º Razones de Salud: enfermedad. Accidente de trabajo y /o enfermedad profesional.
- Artículo 41º Licencia por maternidad, alimentación y cuidado de hijo.
- Artículo 42º Adopción
- Artículo 43º Periodo de vinculación en proceso de adopción
- Artículo 44º Licencias Espaciales
- Artículo 45º Asuntos Familiares
- Artículo 46º Exámenes Universitarios, Terciarios y Secundarios
- Artículo 47º Asistencia a Clases y Cursos Prácticos
- Artículo 48º Actividades culturales, científicas y deportivas
- Artículo 49º Asuntos particulares
- Artículo 50º Donación de sangre, órganos y tejidos.

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

- Artículo 51º Consideraciones generales
- Artículo 52º Para ocupar cargos electivos o de representación política
- Artículo 53º Para ocupar cargos electivos o de representación gremial
- Artículo 54º Para ocupar cargos electivos en representación del personal (Ley Provincial Nº 1763)
- Artículo 55º Para desempeñar cargos en la planta política del EPAS

**CAPITULO 5: LICENCIA SIN GOCE DE HABERES**

- Artículo 56º Consideraciones generales
- Artículo 57º Licencias especiales sin goce de haberes

*Manuelo Juan*

*AT 3 15'*

*Manuelo AZUA ATE EPAS*

*Manuelo Juan* *Manuelo Juan* *Manuelo Juan* *Manuelo Juan*

CERTIFICO que es copia fiel  
que tuvo ante mí. CONSTE.



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

**CAPITULO 6: COMISIONES DE SERVICIOS. TRASLADOS**

Artículo 60° Comisiones de servicio. Régimen compensatorio  
Artículo 61° Traslados del Personal. Indemnizaciones. Consideraciones para el derecho a la Indemnización  
Artículo 62° Determinación de la indemnización  
Artículo 63° Provisión de vivienda

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

Artículo 64° Higiene y Seguridad  
Artículo 65° Agua Potable. Instalaciones sanitarias  
Artículo 66° Transporte del personal  
Artículo 67° Indumentaria de Trabajo y elementos de protección personal  
Artículo 68° Situaciones Especiales  
Artículo 69° Desarrollo planificado

**CAPITULO 8: CAPACITACION**

Artículo 70° Sistema de capacitación continua (SCC)  
Artículo 71° Objetivos del SCC  
Artículo 72° Organización y estructura general del SCC  
Artículo 73° Roles y responsabilidades de los actores intervinientes en el SCC  
Artículo 74° Fondo de capacitación  
Artículo 75° Desarrollo Planificado

**CAPITULO 9: SERVICIOS MEDICOS Y ASISTENCIALES**

Artículo 76° Comité de abordaje de situaciones críticas (CASC)  
Artículo 77° Red Médica Asistencial  
Artículo 78° Fondo Social  
Artículo 79° De las Incapacidades y Discapacidades  
Artículo 80° Reubicaciones y/o readecuaciones de tareas por incapacidad física o mental  
Artículo 81° Evaluación de incapacidades/discapacidades. Jubilación por incapacidad

**CAPITULO 10: SERVICIOS MINIMOS OBLIGATORIOS**

Artículo 82 Consideraciones generales  
Artículo 83° Servicios mínimos a garantiza  
Artículo 84° Prestación de servicios mínimos

*Handwritten signature: Ricardo Juan*

*Handwritten signature and initials: ETC-CPA*

*Handwritten signature: Juan Luis AZUA ATE-EPA*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

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



**CAPITULO 11 REGIMEN DISCIPLINARIO**  
Artículo 85º Régimen Disciplinario

**TITULO III**

**ESCALAFON – REMUNERACIONES**

**CAPITULO 1: ESCALAFON UNICO FUNCIONAL Y MOVIL**

- Artículo 86º Caracterización del personal
- Artículo 87º definiciones básicas del escalafón
- Artículo 88º agrupamiento
- Artículo 89º encuadramiento
- Artículo 90º Grilla del escalafón
- Artículo 91º Encuadramiento por agrupamiento y niveles
- Artículo 92º agrupamiento OP-Operativo
- Artículo 93º Agrupamiento AD- Administrativo
- Artículo 94º Agrupamiento TC- Técnico
- Artículo 95º Agrupamiento PF-Profesional
- Artículo 96º Grilla del escalafón
- Artículo 97º ingresos. Cambio de agrupamiento/Ascensos -Promociones
- Artículo 98º Plan de carrera
- Artículo 99º Cambio de agrupamiento. Ascensos
- Artículo 100º Promoción Horizontal

**CAPITULO 2: ESTRUCTURA SALARIAL BASICA**

- Artículo 101º Estructura salarial básica
- Artículo 102º Aportes y Contribuciones

**CAPITULO 3: BONIFICACIONES Y ADICIONALES**

- Artículo 103º Consideraciones Generales
- Artículo 104º Bonificaciones Remunerativas
- Artículo 105º Horas extras
- Artículo 106º Turnos Rotativos
- Artículo 107º Trabajo por turno
- Artículo 108º semana no calendaria
- Artículo 109º Disposiciones comunes. Turno Rotativo y semana no calendaria
- Artículo 110º Guardias positivas
- Artículo 111º Seguridad intensiva
- Artículo 112º Antigüedad
- Artículo 113º Título
- Artículo 114º Bonificación por manejo de fondos

*Escalafon*

*ARTO*  
*KHO*  
*AT 6-3FA*

*Escalafon*  
*AZDA*  
*ATE*  
*EPAS*

*RE* *MA* *MA* *ATI*

CERTIFICO que es copia fiel que tuvo entre mi. CONSTE.



- Artículo 115º bonificación por agua y saneamiento
- Artículo 116º Promoción horizontal
- Artículo 117º Compensación por diagrama
- Artículo 118º Bonificación Convenio
- Artículo 119º Zona desfavorable
- Artículo 120º Adicional por zona Geográfica
- Artículo 121º Adicionales no Remunerativos
- Artículo 122º Asignaciones Familiares
- Artículo 123º Compensación Por refrigerio, Viandos
- Artículo 124º Sueldo anual Complementario
- Artículo 125º compensación especial por jubilación

**CAPITULO 4: FONDO ESTIMULO AGUA**

- Artículo 126º Determinación mensual
- Artículo 127º Beneficiarios
- Artículo 128º distribución Mensual
- Artículo 129º Distribución primaria
- Artículo 130º Distribución Secundaria
- Artículo 131º Distribución final
- Artículo 132º Aportes y contribuciones
- Artículo 133º Fondo de capacitación

**CAPITULO 5: CARGOS DE CONDUCCION**

- Artículo 134º Régimen aplicable
- Artículo 135º Responsabilidades y derechos
- Artículo 136º Bonificaciones y adicionales
- Artículo 137º encuadramiento
- Artículo 138º subrogancia. Vacantes.

**TITULO IV  
DISPOSICIONES ESPECIALES Y TRANSITORIAS**

**CAPITULO 1: DISPOSICIONES ESPECIALES**

- Artículo 139º Personal del EPAS en cargos excluidos del CCT
- Artículo 140º Distribución de fondo estímulo para personal excluidos de convenio
- Artículo 141º derechos Gremiales
- Artículo 142º Reconocimiento de delegados gremiales. Permisos Gremiales
- Artículo 143º Espacio físico

**CAPITULO 4: DISPOSICIONES TRANSITORIAS  
REGIMEN DE ACSENSOS Y PROMOCIONES ESCALAFONARIAS**

- Artículo 144º Consideraciones generales



CERTIFICO que es copia fiel que tuvo entre mi. CONSTE.



- Artículo 145º Procedimiento para las evaluaciones de desempeño
- Artículo 146º Pautas para la evaluación de desempeño
- Artículo 147º Reconocimiento de idoneidad y empirismo
- Artículo 148º Cambio de agrupamiento
- Artículo 149º Salario Básico
- Artículo 150º Aplicación del Convenio Colectivo de Trabajo
- Artículo 151º Adicional complementario
- Artículo 152º Facultad del directorio
- Artículo 153º Integración de comisión conciliadora (Ley 1974, artículo 9º)

**CAPITULO 3: DISPOSICIONES DE FORMA**

- Artículo 154º Disposiciones formales

ANEXO I: REGIMEN DE COMISION DE SERVICIOS

ANEXO II: PAUTAS PARA EL REGIMEN DE PROVISION DE VIVIENDA

ANEXO III: PRESTACION DE SERVICIOS MINIMOS OBLIGATORIOS EN CASOS DE CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO

ANEXO IV: PAUTAS PARA EL REGIMEN DE CONCURSOS PARA EL PERSONAL DEL EPAS

ANEXO V: 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 POR VACACIONES"

Handwritten signatures and notes including:

- Asesores
- SECRETARIO
- MAESTRO
- UPCAW
- COMO DICE
- WANDUJO
- ARCA
- AT# EPAS
- RESOLUCION
- AT#-01/15