

CONVENIO COLECTIVO II

PARA LOS TRABAJADORES DEL ENTE PROVINCIAL DE AGUA Y SANEAMIENTO



**“Por un EPAS Público, al Servicio de la
Comunidad y Controlado por sus
Trabajadores”**



Junta Interna





ACTA DE REUNION PLENARIA Nº 18

A los 2 días del mes de diciembre de 2014, siendo las 14 hs, se reúne la Comisión de Negociación Paritaria del CCT para el personal dependiente de EPAS. Se encuentran presentes en este acto como representantes titulares del Poder Ejecutivo Pablo Walter, Marcelo Bastias, Gustavo Vera y Natalia Puppio. Como representantes de ATE asisten como paritarios titulares Pablo Azua, Marcela Hernández y Miguel Knop. Como representantes de UPCN asiste como paritario titular el Sr. Fabián Arias, y Martín Guisti, y como asesor el Sr. Juan Carlos Baliero.

En representación de la Subsecretaría de Trabajo, se encuentra presente la Sra. Vanesa Sepúlveda.

ABIERTO EL PRESENTE ACTO, toma la palabra el Dr. Pablo Walter, luego de un cuarto intermedio, se comienza a dar lectura al texto ordenado del Convenio Colectivo para el Personal del EPAS.

Las partes acuerdan por unanimidad y de plena conformidad el Convenio Colectivo de Trabajo que como Anexo luce agregado a la presente.

Las partes solicitan a la representante de la Subsecretaria de Trabajo la homologación del presente CCT y su remisión a la Honorable Legislatura de la Provincia del Neuquén.

De esta manera se da por finalizada la Mesa Paritaria para el CCT del personal del EPAS.

Previa lectura, se da por finalizado el acto, de plena conformidad, firmándose CUATRO (4) ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto. Conste.





AZUA
ATE-EPAS


KNOP
ATE


Hernández
ATE






TITULO I
PRINCIPIOS GENERALES DEL CONVENIO

INDICE

CAPITULO 1: PARTES INTERVINIENTES. OBJETIVOS COMUNES. PRINCIPIOS BASICOS

- I)- 1.1.- Partes intervinientes.
- I)- 1.2.- Objetivos comunes y Principios básicos.
- I)- 1.3.- Facultad de Dirección y Organización.

CAPITULO 2 : ENCUADRAMIENTO DEL CONVENIO

- I)- 2.1.- Objeto. Alcance funcional y territorial.
- I)- 2.2.- Encuadre Legal.
- I)- 2.3.- Articulación Convencional.
- I)- 2.4.- Personal Comprendido.
- I)- 2.5.- Vigencia.

CAPITULO 3: COMISIONES CONVENCIONALES ESPECIFICAS

- I)- 3.1.- Principios generales aplicables a las comisiones normadas en este Título.
- I)- 3.2.- Comisión de Interpretación y Aplicación del Convenio Colectivo de Trabajo (CIAC)
- I)- 3.2.1. Competencia.

CAPITULO 4: COMISIONES MIXTAS PERMANENTES

- I)- 4.1. Comisión de Seguridad, Higiene y Salud Ocupacional
- I)- 4.1.1. Competencia.
- I)- 4.2.- Comisión de Capacitación.
- I)- 4.2.1. Competencia.
- I)- 4.3.- Tribunal de Evaluación de Concursos y Desempeño Laboral
- I)- 4.3.1. Constitución del Tribunal. Integración
- I)- 4.3.2. Competencia.
- I)- 4.3.3. Situación especial

TITULO II
CONDICIONES GENERALES EN LAS RELACIONES LABORALES

INDICE

CAPITULO 1: INGRESOS. REGIMEN DE CONCURSOS. ESTABILIDAD

- II)- 1.1.- Ingresos
- II)- 1.2.- Régimen de Concursos
- II)- 1.3.- Caracterización de la Estabilidad
- II)- 1.4.- Concursos de cargos de conducción.

CAPITULO 2 : JORNADA LABORAL. FRANCOS. FERIADOS

- II)- 2.1.- Jornada laboral
- II)- 2.1.1. Jornada Laboral General
- II)- 2.1.2. Jornadas Laborales Especiales
- II)- 2.1.3. Horario de Trabajo
- II)- 2.2.- Horas suplementarias
- II)- 2.2.1. Horas Extras

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
AZUA
ATE-EPAS

[Handwritten signature]
KNOP
ATE-EPAS

[Handwritten signature]
Hernández
ATE

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



II)- 2.2.2. Horas de Viaje

II)- 2.3.- Francos

II)- 2.4.- Feriados

CAPITULO 3 : LICENCIAS CON GOCE DE HABERES

II)- 3.1.- Consideraciones Generales

II)- 3.2.- Licencias Ordinarias

II)- 3.2.1. Descanso anual o vacaciones

II)- 3.2.2. De la antigüedad

II)- 3.2.3. Días de viaje

II)- 3.2.4. Plan anual de Licencias

II)- 3.2.5. Periodos de utilización. Prórroga.

II)- 3.2.6. Permutas de Licencias. Licencias rotativas.

II)- 3.2.7. De la interrupción de la Licencia por vacaciones.

II)- 3.2.8. Caducidad de la Licencia.

II)- 3.3.- Licencias Extraordinarias

II)- 3.3.1. Razones de salud: Enfermedad. Accidente de trabajo.

II)- 3.3.2. Licencia por Maternidad, Alimentación y cuidado de hijo.

II)- 3.3.3. Adopción.

II)- 3.4.- Licencias Especiales

II)- 3.4.1. Asuntos familiares

II)- 3.4.2. Exámenes universitarios, terciarios y secundarios.

II)- 3.4.3. Asistencia a clases y cursos prácticos

II)- 3.4.4. Actividades culturales, científicos y deportivos

II)- 3.4.5. Asuntos particulares.

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

II)- 4.1.- Consideraciones Generales

II)- 4.2.- Para ocupar Cargos electivos o de representación política

II)- 4.3.- Para ocupar Cargos electivos o de representación gremial

II)- 4.4.- Para ocupar Cargos electivos en representación de personal (Ley Provincial N° 1.763)

II)- 4.5.- Para desempeñar cargos en la planta política del EPAS

CAPITULO 5: LICENCIAS SIN GOCE DE HABERES

II)- 5.1.- Consideraciones Generales

II)- 5.2.- Licencias Especiales sin goce de haberes

II)- 5.2.1. Para realizar actividades culturales, científicas o deportivas.

II)- 5.2.2. Por asuntos particulares especiales.

CAPITULO 6: COMISIONES DE SERVICIOS. TRASLADOS

II)- 6.1.- Comisiones de Servicios. Régimen compensatorio

II)- 6.2.- Traslados del Personal. Indemnizaciones

II)- 6.2.1. Condiciones para el derecho a la Indemnización.

II)- 6.2.2. Determinación de la Indemnización.

II)- 6.3.- Provisión de Vivienda

CAPITULO 7: CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO

II)- 7.1.- Higiene y Seguridad

II)- 7.2.- Agua Potable. Instalaciones sanitarias.

II)- 7.3.- Transporte del Personal

II)- 7.4.- Indumentaria de Trabajo y Elementos de protección personal.

II)- 7.5.- Situaciones especiales

II)- 7.6.- Desarrollo Planificado.

CAPITULO 8: CAPACITACION

II)- 8.1.- Sistema de Capacitación: Continua (S.C.C.)

II)- 8.2.- Objetivos del S.C.C.

II)- 8.3.- Organización y estructura general del S.C.C.

AZUA
ATE-EPAS

KNOP

Henoch
ATE



II)- 8.4.- Roles y responsabilidades de los actores intervinientes

II)- 8.5.- Fondo de Capacitación.

II)- 8.6.- Desarrollo Planificado.

CAPITULO 9: SERVICIOS MEDICOS Y ASISTENCIALES

II)- 9.1.- Red Médico - Asistencial

II)- 9.2.- Fondo Social.

II)- 9.3.- De las Incapacidades y Discapacidades

II)- 9.3.1. Registro de Incapacidad y Discapacidades

II)- 9.3.2. Reubicaciones y/o readecuación de tareas por incapacidad física o mental

II)- 9.3.3. Evaluación de incapacidad/ discapacidad. Jubilación por incapacidad.

CAPITULO 10: SERVICIOS MINIMOS OBLIGATORIOS

II)- 10.1.- Consideraciones Generales

II)- 10.2.- Servicios Mínimos a garantizar

II)- 10.3.- Prestación de los Servicios Mínimos

CAPITULO 11: REGIMEN DISCIPLINARIO

II)- 11.1.- Régimen disciplinario

TITULO III **ESCALAFON. REMUNERACIONES**

INDICE

CAPITULO 1: ESCALAFON UNICO, FUNCIONAL Y MOVIL

III)- 1.1.- Categorización del personal

III)- 1.2.- Definiciones básicas del Escalafón

III)- 1.2.1.- Agrupamiento

III)- 1.2.2.- Encuadramiento

III)- 1.2.3.- Grilla del Escalafón

III)- 1.3.- Encuadramiento por Agrupamientos y Niveles

III)- 1.3.1.- Agrupamiento: OP - Operativo

III)- 1.3.2.- Agrupamiento: AD - Administrativo

III)- 1.3.3.- Agrupamiento: TC - Técnico

III)- 1.3.4.- Agrupamiento: PF - Profesional

III)- 1.4.- Grilla del Escalafón

III)- 1.5.- Ingresos. Cambio de Agrupamiento. Ascensos – Promociones

III)- 1.5.1.- Consideraciones Generales

III)- 1.5.2.- Ingresos

III)- 1.5.3.- Plan de Carrera

III)- 1.5.4.- Cambios de Agrupamiento. Ascensos

III)- 1.5.5.- Promociones Horizontales

III)- 1.6.- Régimen de Ascensos y Promociones Escalafonarias

CAPITULO 2: ESTRUCTURA SALARIAL BASICA

III)- 2.1.- Estructura Salarial Básica

III)- 2.2.- Aportes y Contribuciones

CAPITULO 3: BONIFICACIONES Y ADICIONALES

III)- 3.1.- Consideraciones Generales

III)- 3.2.- Bonificaciones Remunerativas

III)- 3.2.1.- Horas Suplementarias

III)- 3.2.2.- Turnos Rotativos

III)- 3.2.3.- Trabajos por Turnos

III)- 3.2.4.- Semana no calendaria

KNOP
ATE

HENRICH
HTE

AZUA
ATE-EPAS



- III)- 3.2.5.- Disposiciones Comunes. Turnos Rotativos y Semana no Calendaria
- III)- 3.2.6.- Guardias Pasivas
- III)- 3.2.7.- Seguridad Intensiva
- III)- 3.2.8.- Antigüedad
- III)- 3.2.9.- Título
- III)- 3.2.10.- Bonificación por Manejo de Fondos
- III)- 3.2.11.- Bonificación por Agua y Saneamiento
- III)- 3.2.12.- Desempeño o Promoción Horizontal
- III)- 3.3.- Zona desfavorable y/o inhóspita
- III)- 3.3.1.- Zona Desfavorable
- III)- 3.3.2.- Adicional Zona Geográfica (Inhóspita)
- III)- 3.4.- Adicionales No Remunerativos
- III)- 3.4.1.- Asignaciones Familiares
- III)- 3.4.2.- Compensación por Refrigerio. Viandas
- III)- 3.5.- Sueldo Anual Complementario
- III)- 3.6.- Compensación especial por jubilación

CAPITULO 4: FONDO ESTIMULO AGUA

- III)- 4.1.- Consideraciones Generales
- III)- 4.2.- Determinación Mensual
- III)- 4.3.- Beneficiarios
- III)- 4.4.- Distribución Mensual
- III)- 4.4.1.- Distribución Primaria
- III)- 4.4.2.- Distribución Secundaria
- III)- 4.4.3.- Distribución Final
- III)- 4.4.4.- Aportes y Contribuciones
- III)- 4.5.- Fondo de Capacitación
- III)- 4.5.1.- Conformación.

CAPITULO 5: CARGOS DE CONDUCCION

- III)- 5.1.- Régimen Aplicable
- III)- 5.2.- Responsabilidades y Derechos
- III)- 5.3.- Bonificaciones y Adicionales
- III)- 5.4.- Encuadramiento
- III)- 5.5.- Subrogancias. Vacantes

TITULO IV

DISPOSICIONES ESPECIALES Y TRANSITORIAS

CAPITULO I: DISPOSICIONES ESPECIALES:

- IV) 1.1.- Personal EPAS en cargos excluidos del CCT.
- IV) 1.2.- Distribución Fondo Estimulo para personal fuera del Convenio Colectivo de Trabajo.
- IV) 1.3.- Derechos Gremiales
- IV) 1.4.- Reconocimiento de Delegados Gremiales. Permisos Gremiales.
- IV) 1.4.1. Espacio Físico
- IV) 1.5.- Adhesión a normas de igualdad y convivencia en el ámbito laboral
- IV) 1.6.- Derecho de Uso de Convenio

CAPITULO II: DISPOSICIONES TRANSITORIAS:

- IV) 2.1.1. Consideraciones Generales.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
KNOP
ATE

[Handwritten signature]
Heneder
ATE

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
Azua
ATE-EPAS



- IV) 2.1.2. Contenido.
- IV) 2.1.2.1. Elementos Valorativos
- IV) 2.1.2.2. Procedimientos para las Evaluaciones de desempeño
- IV) 2.1.2.3. Pautas para las Evaluaciones de Desempeño
- IV) 2.1.3. Reconocimiento de Idoneidad y Empirismo
- IV) 2.2.- Situación del personal con menos de tres años de antigüedad
- IV) 2.3- Aplicación del Convenio Colectivo de Trabajo
- IV) 2.4.- Cargos de Conducción
- IV) 2.5.- Integración Comisión Conciliadora
- IV) 2.6.- Salario Básico.
- IV) 2.7.- Cambio de Agrupamiento.

CAPITULO 3: DISPOSICIONES DE FORMA:

- IV) 3.1.- Disposiciones formales.

[Handwritten signatures and stamps]

[Signature]
[Signature]
[Signature]
KNOOP
ATE
Henarler
ATE
AZUA
ATE-EPAS
[Signature]



TITULO I
PRINCIPIOS GENERALES DEL CONVENIO

INDICE

CAPITULO 1: PARTES INTERVINIENTES. OBJETIVOS COMUNES. PRINCIPIOS BASICOS

- 1)- 1.1.- Partes intervinientes.
- 1)- 1.2.- Objetivos comunes y Principios básicos.
- 1)- 1.3.- Facultad de Dirección y Organización.

CAPITULO 2 : ENCUADRAMIENTO DEL CONVENIO

- 1)- 2.1.- Objeto. Alcance funcional y territorial.
- 1)- 2.2.- Encuadre Legal.
- 1)- 2.3.- Articulación Convencional.
- 1)- 2.4.- Personal Comprendido.
- 1)- 2.5.- Vigencia.

CAPITULO 3: COMISIONES CONVENCIONALES ESPECIFICAS

- 1)- 3.1.- Principios generales aplicables a las comisiones normadas en este Título.
- 1)- 3.2.- Comisión de Interpretación y Aplicación del Convenio Colectivo de Trabajo (CIAC)
- 1)- 3.2.1. Competencia.

CAPITULO 4: COMISIONES MIXTAS PERMANENTES

- 1)- 4.1. Comisión de Seguridad, Higiene y Salud Ocupacional.
- 1)- 4.1.1. Competencia.
- 1)- 4.2.- Comisión de Capacitación.
- 1)- 4.2.1. Competencia.
- 1)- 4.3.- Tribunal de Evaluación de Concursos y Desempeño Laboral
- 1)- 4.3.1. Constitución del Tribunal. Integración
- 1)- 4.3.2. Competencia.
- 1)- 4.3.3. Situación especial

[Handwritten signatures and initials]

[Handwritten signatures and names]
Paulo Bertini
Julia
KNOP ATE
Hensider ATE
AZÚA ATE-EPAS

TITULO I PRINCIPIOS GENERALES DEL CONVENIO

CAPITULO 1: PARTES INTERVINIENTES. OBJETIVOS COMUNES. PRICIPIOS BASICOS.

I).-1.1. 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 Provincial, en adelante “el Poder Ejecutivo” y las representaciones gremiales ejercidas por: 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.

I).-1.2. 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 2º) de la Ley Provincial N° 1763”.
- Organización empresaria dentro del ámbito público provincial.
- Condiciones de rentabilidad a largo plazo.
- Gestión en base a principios de gerenciamiento moderno.
- Garantizar el mejoramiento continuo de la calidad y la productividad, en el marco de la legislación vigente.
- Prestación permanente del servicio.
- Satisfacción del cliente.
- Reinversión permanente para proteger la salud de los trabajadores y mantener las instalaciones y equipos en óptimas condiciones de funcionamiento.
- Innovaciones tecnológicas (para mantener los costos a niveles competitivos y asegurar el crecimiento y fortalecimiento de la organización).

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

I).-1.3. 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.

I).-2.1.- 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.

I).-2.2.- Encuadre legal.

El presente Convenio Colectivo de Trabajo se enmarca en las prescripciones de la Ley Provincial N° 1974 y sus modificatorias.

I).-2.3.- 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.

El EPCAPP regirá en todo lo no establecido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, 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.

I).-2.4.- 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, Capítulo 1, Cláusula 1.

b) No estará alcanzado por los beneficios del Escalafón Único Funcional y Móvil (Título III, Capítulo 1) 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 que a partir de la vigencia de este Convenio Colectivo de Trabajo se incorpore al "EPAS" sin cumplimentar con el Régimen de Concursos, tendrá igual tratamiento que el personal temporario.

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

l).-2.5.- Vigencia.

El presente Convenio Colectivo de Trabajo tiene una vigencia de veinticuatro (24) meses contados a partir de la fecha de homologación.

Dentro del plazo de ciento ochenta (180) días corridos anteriores a su vencimiento, la Comisión Negociadora deberá constituirse a pedido de cualquiera de las Partes. En caso de no concretarse esta reunión, podrá recurrirse a la Subsecretaria de Trabajo de la Provincia del Neuquén requiriendo su intervención para constituir la Paritaria.

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

CAPITULO 3: COMISIONES CONVENCIONALES ESPECÍFICAS

l).-3.1. Principios Generales aplicables a las Comisiones normadas en este Titulo

a) Las Comisiones estarán integradas por dos partes: "Los representantes designados por el Directorio del E.P.A.S." y "Los Sindicatos" conforme a lo establecido por la Ley N° 1974. Las Comisiones estarán conformadas por seis (6) miembros Titulares, tres (3) designados por el Directorio del "E.P.A.S." y tres (3) Titulares designados por "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 empleados que presten servicios efectivos en “El EPAS”.

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.

I).-3.2.- Comisión de Interpretación y Aplicación del Convenio Colectivo de Trabajo (CIAC)

I).-3.2.1- Competencia

a) Interpretación con alcance general de este Convenio Colectivo de Trabajo, a pedido de 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 podrá designar mediadores “ad-hoc”.

c) Participar en el Régimen de Ingresos, Ascensos y Promociones Escalonarias.

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 15º a 18º o en el artículo 19º y ss. de la Ley Provincial Nº 1974 y su modificatorias.

CAPITULO 4: COMISIONES MIXTAS PERMANENTES

I)- 4.1.- Comisión de Seguridad, Higiene y Salud Ocupacional

i).- 4.1.1.- 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 colectivos; controlar la calidad y la aptitud de esos bienes, 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.

I)-. 4.2.- Comisión de Capacitación

I).-4.2.1.- Competencia

- a) Asistir a los niveles de conducción, brindando toda información que se le requiera o estime conveniente aportar sobre Capacitación.
- b) Elaborar la Planificación anual de Capacitación.
- 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.

I)-. 4.3.- Tribunal de Evaluación de Concursos y Desempeño Laboral

I).-4.3.1.- 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".

I).-4.3.2. 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.
- Analizar y evaluar (aplicando la respectiva matriz) los atributos de cada participante para lograr una calificación conjunta que permita la selección final.
- 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:

- 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.

I).- 4.3.3.- 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 cual será reemplazado por el suplente, oportunamente designado

TITULO II
CONDICIONES GENERALES EN LAS RELACIONES LABORALES

INDICE

CAPITULO 1: INGRESOS. REGIMEN DE CONCURSOS. ESTABILIDAD

- II)- 1.1.- Ingresos
- II)- 1.2.- Régimen de Concursos
- II)- 1.3.- Caracterización de la Estabilidad
- II)- 1.4.- Concursos de cargos de conducción.

CAPITULO 2 : JORNADA LABORAL. FRANCO. FERIADOS

- II)- 2.1.- Jornada laboral
- II)- 2.1.1. Jornada Laboral General
- II)- 2.1.2. Jornadas Laborales Especiales
- II)- 2.1.3. Horario de Trabajo
- II)- 2.2.- Horas suplementarias
- II)- 2.2.1. Horas Extras
- II)- 2.2.2. Horas de Viaje
- II)- 2.3.- Francos
- II)- 2.4.- Feriados

CAPITULO 3 : LICENCIAS CON GOCE DE HABERES

- II)- 3.1.- Consideraciones Generales
- II)- 3.2.- Licencias Ordinarias
- II)- 3.2.1. Descanso anual o vacaciones
- II)- 3.2.2. De la antigüedad
- II)- 3.2.3. Días de viaje
- II)- 3.2.4. Plan anual de Licencias
- II)- 3.2.5. Periodos de utilización. Prórroga.
- II)- 3.2.6. Permutas de Licencias. Licencias rotativas.
- II)- 3.2.7. De la interrupción de la Licencia por vacaciones.
- II)- 3.2.8. Caducidad de la Licencia.
- II)- 3.3.- Licencias Extraordinarias
- II)- 3.3.1. Razones de salud: Enfermedad. Accidente de trabajo.
- II)- 3.3.2. Licencia por Maternidad, Alimentación y cuidado de hijo.
- II)- 3.3.3. Adopción.
- II)- 3.4.- Licencias Especiales
- II)- 3.4.1. Asuntos familiares
- II)- 3.4.2. Exámenes universitarios, terciarios y secundarios.
- II)- 3.4.3. Asistencia a clases y cursos prácticos
- II)- 3.4.4. Actividades culturales, científicos y deportivos
- II)- 3.4.5. Asuntos particulares.

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

- II)- 4.1.- Consideraciones Generales
- II)- 4.2.- Para ocupar Cargos electivos o de representación política
- II)- 4.3.- Para ocupar Cargos electivos o de representación gremial
- II)- 4.4.- Para ocupar Cargos electivos en representación de personal (Ley Provincial N° 1.763)
- II)- 4.5.- Para desempeñar cargos en la planta política del EPAS

CAPITULO 5: LICENCIAS SIN GOCE DE HABERES

- II)- 5.1.- Consideraciones Generales
- II)- 5.2.- Licencias Especiales sin goce de haberes
- II)- 5.2.1. Para realizar actividades culturales, científicas o deportivas.

II)- 5.2.2. Por asuntos particulares especiales.

CAPITULO 6: COMISIONES DE SERVICIOS. TRASLADOS

II)- 6.1.- Comisiones de Servicios. Régimen compensatorio

II)- 6.2.- Traslados del Personal. Indemnizaciones

II)- 6.2.1. Condiciones para el derecho a la Indemnización.

II)- 6.2.2. Determinación de la Indemnización.

II)- 6.3.- Provisión de Vivienda

CAPITULO 7: CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO

II)- 7.1.- Higiene y Seguridad

II)- 7.2.- Agua Potable. Instalaciones sanitarias.

II)- 7.3.- Transporte del Personal

II)- 7.4.- Indumentaria de Trabajo y Elementos de protección personal.

II)- 7.5.- Situaciones especiales

II)- 7.6.- Desarrollo Planificado.

CAPITULO 8: CAPACITACION

II)- 8.1.- Sistema de Capacitación Continua (S.C.C.)

II)- 8.2.- Objetivos del S.C.C.

II)- 8.3.- Organización y estructura general del S.C.C.

II)- 8.4.- Roles y responsabilidades de los actores intervinientes

II)- 8.5.- Fondo de Capacitación.

II)- 8.6.- Desarrollo Planificado.

CAPITULO 9: SERVICIOS MEDICOS Y ASISTENCIALES

II)- 9.1.- Red Médico - Asistencial

II)- 9.2.- Fondo Social.

II)- 9.3.- De las Incapacidades y Discapacidades

II)- 9.3.1. Registro de Incapacidad y Discapacidades

II)- 9.3.2. Reubicaciones y/o readecuación de tareas por incapacidad física o mental

II)- 9.3.3. Evaluación de incapacidad/ discapacidad. Jubilación por incapacidad.

CAPITULO 10: SERVICIOS MINIMOS OBLIGATORIOS

II)- 10.1.- Consideraciones Generales

II)- 10.2.- Servicios Mínimos a garantizar

II)- 10.3.- Prestación de los Servicios Mínimos

CAPITULO 11: REGIMEN DISCIPLINARIO

II)- 11.1.- Régimen disciplinario

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large signature that appears to be 'Andrés...', a smaller signature, a signature that looks like 'Julio', another signature, a signature that looks like 'Julio', and a signature that looks like 'Pa...'. There are also some initials and scribbles scattered around these signatures.

TITULO II CONDICIONES GENERALES EN LAS RELACIONES LABORALES

CAPITULO 1 : INGRESOS. REGIMEN DE CONCURSOS. ESTABILIDAD

II)- 1.1.- Ingresos

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

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, Capítulo 5 de este Convenio Colectivo de Trabajo.

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

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

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

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

II)- 1.2.- 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 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) Propiciar un marco objetivo para el trazado de la carrera laboral, contemplando el adecuado equilibrio entre las reales necesidades del "EPAS" y las aspiraciones del personal.

II)- 1.3.- 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 agente 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. Transcurridostreinta (30) días de vencido el plazo mencionado sin que se dictara el acto ratificadorio, la designación se considerara efectuada adquiriéndose el derecho a la 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.

II)- 1.4.- Concursos de Cargos de Conducción.

Se aplicará lo establecido en el Título III, Capítulo 5, cláusula 1, y en el Anexo IV.

CAPITULO2 : JORNADA LABORAL. FRANCOS. FERIADOS

II).- 2.1.- Jornada laboral.

II).-2.1.1.- 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 (Título III, Capítulo 5, Cláusula 3).

II).- 2.1.2 – Jornadas Laborales Especiales.

Se consideran Jornadas Laborales Especiales:

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

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

c) Las organizadas por semana calendaria, de lunes a viernes, con una duración de siete (7) horas diarias, treinta y cinco 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.

II).- 2.1.3.- 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.

II)- 2.2.- Horas suplementarias

II).- 2.2.1.- Horas extras.

Las horas suplementarias correspondientes a servicios prestados por el trabajador fuera del horario de la Jornada Laboral (horas extras), incluidas las realizadas en Comisión de Servicios, serán abonadas por el "EPAS" conforme a lo establecido en Título III, Capítulo 3, Cláusula 2.1.a)

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 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 suplementarias 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.

II).- 2.2.2.- Horas de viaje

Se consideran horas de viaje las realizadas por el trabajador con motivo de su transporte 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, Cláusula 2.1.b). 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.

II)- 2.3.- 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 y domingos, feriados o jornadas no laborales.
- 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 y domingos, feriados y jornadas no laborales.
- 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, 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 el inciso e).

II)- 2.4.- 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.

CAPITULO 3 : LICENCIAS CON GOCE DE HABERES

II)- 3.1.- 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".

II).- 3.2.- 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. 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.

II).- 3.2.1.- Descanso anual o vacaciones

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

- a) Todo Trabajador gozará de la licencia anual ordinaria paga por los siguientes periodos:

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

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

El término de la licencia anual será de acuerdo al siguiente cuadro:

ANTIGÜEDAD	DÍAS LABORALES
Hasta 10 años	15
10 años	20
11 años	21
12 años	22
13 años	23

14 años	24
15 años	25
16 años	26
17 años	27
18 años	28
19 años	29
20 años	30
Más de 20 años.	30

II).- 3.2.2. 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 agente 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.

II).- 3.2.3. Días de viaje.

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

- 1) 400-1.000 km. le corresponderán dos (2) días de viaje.
- 2) más de 1.000 km. le corresponderán tres (3) días de viaje.

Este beneficio será entendido como complementario de la licencia anual ordinaria. Su cómputo, se tomará en días corridos a continuación de la misma y se utilizará una (1) vez por año calendario y a los efectos de su justificación el trabajador deberá presentar constancia escrita – extendida por autoridad competente –certificando su permanencia en el destino declarado.

II).- 3.2.4. 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, efectuado lo cual, la licencia no podrá ser denegada por el "EPAS" ni rechazada por el trabajador.

II).- 3.2.5. Períodos de utilización. Prórrogas.

Los períodos de licencias 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 (31) de agosto de igual año.

La licencia por vacaciones podrá ser transferida por el "EPAS" a otro período 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.

II).- 3.2.6. Permutas de licencias. Licencias rotativas.

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

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

II).- 3.2.7. 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 el artículo 3.31 a) y b) (Licencia por enfermedad o accidente).

Cuando el trabajador no hubiera podido usar 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 usada en el año anterior. No podrá aplazarse una misma licencia del trabajador dos (2) años consecutivos.

II).- 3.2.8. 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 vínculo.

II).- 3.3.- Licencias Extraordinarias

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

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

II).-3.3.1.- Razones de salud: Enfermedad. Accidente de trabajo

Son de aplicación específica los artículos 61° a 72° del EPCAPP y legislación complementaria, con las adecuaciones y disposiciones establecidas en el siguiente inciso.

a) Tratamiento de la salud, de larga duración: Durante el tiempo de uso de esta licencia (artículo 62° 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 periodo de gracia, la Junta Médica deberá determinar, mediante dictamen y/o informe debidamente justificado, si el trabajador debe, una vez finalizada su licencia: 1) retornar a sus tareas con jornada normal; 2) retornar a sus tareas con jornada reducida; 3) readecuación de tareas; 4) jubilación por incapacidad.

b) Accidente de trabajo

Es de aplicación lo determinado por la Ley Nacional N° 24.557 de Accidentes de Trabajo, sus modificaciones y normas complementarias.

II).-3.3.2.- 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.

II).-3.3.3.- Adopción

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

II)- 3.4.- Licencias Especiales

Todas las licencias incluidas en este Capítulo son con goce de haberes.

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.

II).-3.4.1.- 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 usufruirla 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.

c) Fallecimiento: corresponderá:

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

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:

Además de lo expresado en el artículo 78 inciso f del EPECAPP, que se refiere al grupo familiar constituido en el hogar, se hará extensiva a familiares de primer grado consanguíneo no convivientes. Se considerarán tales, aquellos que hayan sido previamente denunciados por el trabajador, a través de la declaración jurada de cargas familiares. En todos los casos, el trabajador comprobará con certificado médico la circunstancia, sin perjuicio del derecho del "EPAS" de controlar la evolución del caso, a través del área correspondiente. (Salud Ocupacional).

II).-3.4.2.- Exámenes universitarios, terciarios y secundarios

Desde el día de su ingreso, el personal incluido en este Convenio Colectivo de Trabajo tiene derecho a usar esta licencia con goce de haberes de hasta treinta (30) días

laborables anuales, a los agentes 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 laborables, cada vez.

II).- 3.4.3.- Asistencia a clases y cursos prácticos

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

II).-3.4.4.- Actividades culturales, científicas y deportivas

Están comprendidas las licencias por actividades de corta duración y de larga duración, siendo de aplicación específica el 84° 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 Cláusula II)-3.2.1.a). En el caso de competencias deportivas quedan incluidos los agentes que ejerzan funciones de Entrenadores, Directores Técnicos, Jueces, Árbitros y Jurados.

b) De larga duración

Durante la vigencia del beneficio previsto en el artículo 84° del EPCAPP, el trabajador no deberá percibir otro ingreso por esta representación, 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 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.

II).- 3.4.5.- Asuntos particulares

Es de aplicación lo establecido en artículo 80° del EPCAPP. Este derecho es extensivo a quien done sangre, por ese día, contra presentación del correspondiente certificado.

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

II)- 4.1.- 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 período de prueba, tiene derecho a las siguientes licencias:

- a) Para ocupar Cargos electivos o de representación política
- b) Para ocupar Cargos electivos o de representación gremial
- c) Para ocupar Cargos electivos en representación del personal (Ley N° 1763)
- d) Para desempeñar Cargos en la planta política del "EPAS".

II)- 4.2.- Para ocupar Cargos electivos o de representación política.

Son de aplicación general las Disposiciones Comunes al Capítulo VI - Licencias - del EPCAPP (artículos 85° a 108°) y específicamente el artículo 77° inciso a) del EPCAPP, y legislación complementaria.

En los casos que los trabajadores del "EPAS" hayan sido electos para ocupar cargos en Consejos de Administración y/o Sindicaturas de Cooperativas 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 termino de las funciones para las que fue elegido.

II)- 4.3.- 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 del promedio mensual de los sueldos percibidos por el trabajador en el trimestre anterior a asumir el mandato, con sus correspondientes actualizaciones; b) Salario familiar, el aplicable al momento de cada pago mensual; c) Fondo Estímulo, el que le corresponda en cada período mensual conforme a lo determinado en Título III, Capítulo 4 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, Capítulo 1, Cláusula 6.4.

II)- 4.4.- 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 para el mismo nivel jerárquico. Tampoco podrán ser inferiores al máximo nivel salarial previsto 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 fué electo y le serán válidas las garantías indicadas en el presente artículo.

II)- 4.5.- 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 24º 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 Título II.4.3.

CAPITULO 5 : LICENCIAS SIN GOCE DE HABERES

II)- 5.1.- 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 de representación política o gremial, se rige por lo dispuesto en el Capítulo 4, Cláusulas 2 a 4, de este Título.

II).- 5.2.- 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.

II).-5.2.1.- Para realizar actividades culturales, científicas o deportivas

Es de aplicación específica el artículo 83° del EPCAPP y disposiciones del "EPAS".

II).-5.2.2.- Por Asuntos particulares especiales

Es de aplicación específica el artículo 79° del EPCAPP. Esta licencia se concederá cuando existan razones de fuerza mayor o graves asuntos de familia, en cualquiera de ambos casos debidamente comprobados.

CAPITULO 6 : COMISIONES DE SERVICIOS. TRASLADOS

II)- 6.1.- Comisiones de Servicios. Régimen compensatorio

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

II)- 6.2.- Traslados del Personal. Indemnizaciones

II).- 6.2.1.- 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.

II).- 6.2.2.- 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.

II)- 6.3.- 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

II)- 7.1.- Higiene y Seguridad

El "EPAS" propenderá al desarrollo y mantenimiento de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo tendientes a la prevención de todo hecho o circunstancia que pueda afectar la salud física y/o mental de los trabajadores.

Para ello implementará un Sistema Integrado de Seguridad e Higiene y deberá proveer los medios e instaurar los procedimientos y formas de acción eficaces, especialmente en lo relativo:

.A la instalación y equipamiento de los edificios y lugares de trabajo para brindar condiciones ambientales y sanitarias adecuadas.

.A la colocación y mantenimiento de resguardos y protecciones de personas y maquinarias.

.A la colocación y mantenimiento de los equipos de protección personal.

.A la prevención (y protección) contra riesgos y accidentes de trabajo.

.A la prevención, protección y atenuación de las condiciones de trabajo en lo referente a las tareas consideradas críticas y/o insalubres.

.A la prevención (y protección) contra riesgos de incendio.

.A las operaciones y métodos de trabajo.

Por su parte, los trabajadores están obligados a cumplir las Normas y Procedimientos de Seguridad y con las recomendaciones que se le 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 los procesos de trabajo. De igual modo, asumen la responsabilidad de cuidar los avisos y carteles que indiquen medidas de Higiene y Seguridad, observando sus prescripciones.

II)- 7.2 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 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.

II)- 7.3.- 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 (propio, contratado o colectivo) 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 .

II) 7.4 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 que corresponda al área de Recursos Humanos, 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.
- 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 lavaderos 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 de Recursos Humanos 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.

II)- 7.5.- 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.

II) 7.6 – 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

II)- 8.1.- 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.

II)- 8.2.- 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

Preparar al personal 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

II)- 8.3.- 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 cómo del aprendizaje. En qué modalidad se desarrollarán 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.

d) *Plan anual de Capacitación*. Define al conjunto de Cursos a dictarse anualmente, ordenados sistemáticamente por Áreas y Módulos.

II)- 8.4.- 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:

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

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

II)- 8.5.- 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, Capítulo 4, Cláusula 5.

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

II) - 8.6 – 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

II)- 9.1.- Red Médico - Asistencial

EL "EPAS" desarrollará y pondrá en práctica una Red Médico – Asistencial, dentro del Área de Seguridad, Higiene y Salud Ocupacional, 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, de planta o contratados ad hoc mediante locación de servicios.

Se asegurará el servicio de Ambulancia/s convenientemente equipadas para apoyo en operaciones de alto riesgo y/o para el traslado de los accidentados a los centros de atención médica. El Servicio podrá ser propio, de la A.R.T., del Sistema de Salud de la Provincia, 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, Higiene y Salud Ocupacional del "EPAS" de acuerdo con la naturaleza del lugar de trabajo y de las tareas a realizar.

II)- 9.2.- 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 o 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.

II).- 9.3.- De las Incapacidades y Discapacidades

II).-9.3.1.- Registro de Incapacitados y Discapacitados

El "EPAS", en su Área de Seguridad y Salud, 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 de trabajo libre que pueda serlo con personas con capacidad disminuida.

Asimismo, el "EPAS" creará el Registro Central del Discapacitado, 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 Discapacitados en lo relativo a porcentajes de empleados en estas condiciones de minusvalía.

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.

9.3.2.- 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 en primer lugar asignar al trabajador funciones dentro del mismo establecimiento o

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.

9.3.3.- 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 N° 22431 y legislación vigente.

CAPITULO 10 : SERVICIOS MINIMOS OBLIGATORIOS

II)- 10.1.- 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 N° 25.877, Capítulo III, artículo 24°; la Ley Provincial N° 1.974, artículo 22°, último párrafo, y las disposiciones complementarias de este Capítulo.

II)- 10.2.- 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.

II)- 10.3.- Prestación de los Servicios Mínimos

La prestación de los Servicios Mínimos Obligatorios previstos en la Cláusula 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

II)- 11.1.- Régimen Disciplinario

Es de aplicación lo establecido en el Capítulo VII del EPCAPP.

TITULO III ESCALAFON. REMUNERACIONES

INDICE

CAPITULO 1: ESCALAFON UNICO, FUNCIONAL Y MOVIL

- III)- 1.1.- Categorización del personal
- III)- 1.2.- Definiciones básicas del Escalafón
 - III)- 1.2.1.- Agrupamiento
 - III)- 1.2.2.- Encuadramiento
 - III)- 1.2.3.- Grilla del Escalafón
- III)- 1.3.- Encuadramiento por Agrupamientos y Niveles
 - III)- 1.3.1.- Agrupamiento: OP - Operativo
 - III)- 1.3.2.- Agrupamiento: AD - Administrativo
 - III)- 1.3.3.- Agrupamiento: TC - Técnico
 - III)- 1.3.4.- Agrupamiento: PF - Profesional
- III)- 1.4.- Grilla del Escalafón
- III)- 1.5.- Ingresos. Cambio de Agrupamiento. Ascensos – Promociones
 - III)- 1.5.1.- Consideraciones Generales
 - III)- 1.5.2.- Ingresos
 - III)- 1.5.3.- Plan de Carrera
 - III)- 1.5.4.- Cambios de Agrupamiento. Ascensos
 - III)- 1.5.5.- Promociones Horizontales
- III)- 1.6.- Régimen de Ascensos y Promociones Escalafonarias

CAPITULO 2: ESTRUCTURA SALARIAL BASICA

- III)- 2.1.- Estructura Salarial Básica
- III)- 2.2.- Aportes y Contribuciones

CAPITULO 3: BONIFICACIONES Y ADICIONALES

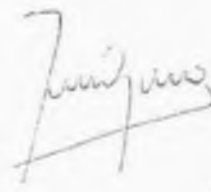
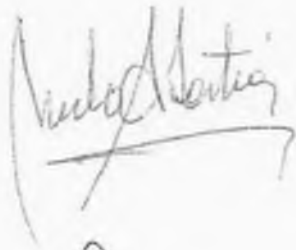
- III)- 3.1.- Consideraciones Generales
- III)- 3.2.- Bonificaciones Remunerativas
 - III)- 3.2.1.- Horas Suplementarias
 - III)- 3.2.2.- Turnos Rotativos
 - III)- 3.2.3.- Trabajos por Turnos
 - III)- 3.2.4.- Semana no calendaria
 - III)- 3.2.5.- Disposiciones Comunes. Turnos Rotativos y Semana no Calendaria
 - III)- 3.2.6.- Guardias Pasivas
 - III)- 3.2.7.- Seguridad Intensiva
 - III)- 3.2.8.- Antigüedad
 - III)- 3.2.9.- Titulo
 - III)- 3.2.10.- Bonificación por Manejo de Fondos
 - III)- 3.2.11.- Bonificación por Agua y Saneamiento
 - III)- 3.2.12.- Desempeño o Promoción Horizontal
- III)- 3.3.- Zona desfavorable y/o inhóspita
 - III)- 3.3.1.- Zona Desfavorable
 - III)- 3.3.2.- Adicional Zona Geográfica (Inhóspita)
- III)- 3.4.- Adicionales No Remunerativos
 - III)- 3.4.1.- Asignaciones Familiares
 - III)- 3.4.2.- Compensación por Refrigerio. Viandas
- III)- 3.5.- Sueldo Anual Complementario
- III)- 3.6.- Compensación especial por jubilación

CAPITULO 4: FONDO ESTIMULO AGUA

- III)- 4.1.- Consideraciones Generales
- III)- 4.2.- Determinación Mensual
- III)- 4.3.- Beneficiarios
- III)- 4.4.- Distribución Mensual
 - III)- 4.4.1.- Distribución Primaria
 - III)- 4.4.2.- Distribución Secundaria
 - III)- 4.4.3.- Distribución Final
 - III)- 4.4.4.- Aportes y Contribuciones
- III)- 4.5.- Fondo de Capacitación
 - III)- 4.5.1.- Conformación.

CAPITULO 5: CARGOS DE CONDUCCION

- III)- 5.1.- Régimen Aplicable
- III)- 5.2.- Responsabilidades y Derechos
- III)- 5.3.- Bonificaciones y Adicionales
- III)- 5.4.- Encuadramiento
- III)- 5.5.- Subrogancias. Vacantes



TITULO III ESCALAFON. REMUNERACIONES

CAPITULO 1 : ESCALAFON UNICO, FUNCIONAL Y MOVIL

III)- 1.1.- Categorización 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 se presenta 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.

III)- 1.2.- 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.

III)- 1.2.1.- Agrupamiento

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

OP - Operativo

Agrupación de 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 maquinarias y vehículos.

AD - Administrativo

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

TC - Técnico

Agrupación de 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 pre-grado de menos de cuatro (4) años de duración, todos ellos de validez oficial.

PF - Profesional

Agrupación de las actividades administrativas, operativas, proyectos, planificación, planeamiento y aspectos técnicos asociados, para las cuales se requiere Título Universitario de validez oficial de carreras de grado, de cuatro (4) o más años de duración, o bien de planes de estudio anteriores que otorguen igual incumbencia profesional.

III)-1.2.2.- Encuadramiento

Presenta la clasificación (e integración) por función, según niveles de capacitación y/o conocimiento 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 de menor nivel.

Los distintos niveles integrantes de un Agrupamiento representan el "Plan de Carrera" dentro del mismo, pero no reflejan equivalencia o concordancia escalafonaria con encuadres de otros Agrupamientos.

Las equivalencias salariales se presentan en la Estructura Salarial Básica (Capítulo 2 de este Título).

III)-1.2.3.- Grilla del Escalafón

Es la representación gráfica del presente 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.

III)- 1.3.- 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.

III)- 1.3.1.- 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 requieran habilidad específica.

Nivel 2. Operativo II

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

Nivel 3. Operativo III

Trabajador con estudios primarios completos y amplios conocimientos prácticos 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 teórico - 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 de personal y tareas en su área específica. Evaluación de desempeño igual o superior a 70/100 puntos en el último período 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 con acreditada experiencia en coordinación de personal. Evaluación de desempeño igual o superior a 70/100 puntos en el último período evaluado.

III)-1.3.2.- Agrupamiento: AD - Administrativo

Nivel 1. Administrativo I

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

Nivel 2. Administrativo II

Trabajador con ciclo básico secundario completo, conocimientos básicos de los procedimientos administrativos y habilidad para las operaciones informáticas elementales, que puede realizar todas las tareas de su sector.

Nivel 3. Administrativo III

Trabajador con estudios secundarios completos, conocimientos amplios de los procedimientos administrativos y habilidad para la operación de herramientas informáticas, que puede realizar todas las tareas de su área.

Nivel 4. Administrativo IV

Trabajador con estudios secundarios completos y sólidos conocimientos de los procedimientos administrativos, de las normas que rigen la actividad y de los programas informáticos específicos (incluido uso y operación), 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 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 período 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 doce (12) años en el ejercicio de la actividad administrativa. Evaluación de desempeño igual o superior a 70/100 puntos en el último período evaluado.

III)-1.3.3.- 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 de 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 de Técnico, 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 uso y operación) así como de las normas y sistemas de gestión relacionados al "EPAS".

Nivel 4. Técnico IV

Trabajador con título Técnico secundarioTerciario o Universitario, muy experimentado en el desempeño de tareas en alguna de las áreas esenciales de "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 período 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 más de diez (10) años en el ejercicio de su tecnicatura. Evaluación de desempeño igual o superior a 70/100 puntos en el último período 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 más 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.

III)-1.3.4.- 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 de "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 de transmisión de conocimientos.

Nivel 3. Profesional III

Trabajador con título Profesional, 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 las herramientas técnicas (incluido uso y operación) así como de las normas y sistemas de gestión relacionados a su actividad. Asiste al personal menos experimentado y a otros sectores de "EPAS". Se requiere capacidad de conducción de procesos, investigación y planeamiento.

Nivel 4. Profesional IV

Trabajador con título Profesional, experto con autoridad probada en materia de áreas esenciales del "EPAS". Antigüedad mínima de cinco (5) años en el ejercicio de su profesión, Domina todas las tareas, técnicas y metodología de la especialidad. Sólidos conocimientos de las herramientas técnicas (incluido uso y operación), así como de las normas y sistemas de gestión relacionados 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 período 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 en su área específica, o título de post grado. Evaluación de desempeño igual o superior a 70/100 puntos en el último período evaluado.

III)- 1.4.- Grilla del Escalafón

De conformidad a lo establecido en las Cláusulas anteriores, impleméntese en todo el "EPAS" el presente *Escalafón Único, Funcional y Móvil*.

AGRUPAMIENTOS		ENCUADRAMIENTOS - 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

III)- 1.5.-Ingresos. Cambio de Agrupamiento. Ascensos-Promociones

III)- 1.5.1.- 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 EPCAPP con las adecuaciones y disposiciones complementarias establecidas en este Capítulo.

III)- 1.5.2.- Ingresos

Se aplicará lo establecido en Título II, Capítulo 1, Cláusulas 1 y 2.

III)- 1.5.3.- Plan de Carrera

Es la proyección de la promoción escalafonaria para los distintos niveles de un Agrupamiento, dispuestos 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 a 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 necesidades de servicio.

III)- 1.5.4.- Cambios de Agrupamiento. Ascensos

a) Adecuaciones y Normas complementarias al artículo 17º y 18º del EPCAPP

Para que se pueda producir un cambio de Agrupamiento y/o Ascenso es condición básica la existencia previa de la vacante.

Cuando las vacantes en 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 período evaluado.

En los casos que se cubran vacantes en los Agrupamientos TC - Técnico y PF - Profesional, el cumplimiento de los requisitos para cualquiera de los niveles de Encuadramiento es taxativo y obligatorio.

b) Adecuaciones y Normas complementarias a los artículos 19º y 20º del EPCAPP

Para todos los fines del presente Convenio Colectivo de Trabajo, se realizará a cada trabajador, una (1) evaluación de desempeño y su correspondiente calificación, 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.

Si en los dos (2) últimos años previos a la fecha de los Ascensos o Cambios de Agrupamiento no se hubiera realizado Evaluación de Desempeño, el "EPAS" deberá efectuarla especialmente para los trabajadores involucrados.

III)- 1.5.5.- Promociones Horizontales

Es la compensación salarial del trabajador por su desempeño en el mismo nivel. Se mide por tramos (períodos 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 éste 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, inclusive, en los cambios de agrupamiento y/o ascensos.

Se valoriza el desempeño del trabajador en función de su Evaluación de Desempeño y si la misma resultara 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 adoptará una calificación de sesenta (60/100) puntos, o bien se considerará la calificación de la última Evaluación disponible - si la hubiera -, la que resulte mayor.

III)-1.6.- Régimen de Ascensos y Promociones Escalafonarias

El Régimen de Ascensos y Promociones Escalafonarias será de aplicación en el ámbito de esta Convención Colectiva de Trabajo y tendrá como objeto establecer los procedimientos y normas reglamentarias referidas a la Evaluación de Desempeño, Cambios de Agrupamiento, Ascensos y Promociones Horizontales.

La elaboración de este Régimen se realizará conforme a las pautas establecidas en Título IV, Capítulo 2, Cláusula 1.

CAPITULO 2 : ESTRUCTURA SALARIAL BASICA

III)- 2.1.- 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.

La remuneración básica mensual de la siguiente Escala se incrementa con las Bonificaciones y Adicionales que en cada caso corresponda al trabajador, conforme a lo establecido en el Capítulo 3 del presente Título.

Agrupam.	Categorías Salariales								
	I	H	G	F	E	D	C	B	A
PF Profesional	Profesional Nivel V	Profesional Nivel IV	Profesional Nivel III	Profesional Nivel II	Profesional Nivel I				
TC Técnico		Técnico Nivel VI	Técnico Nivel V	Técnico Nivel IV	Técnico Nivel III	Técnico Nivel II	Técnico Nivel I		
AD Administrat			Administrat Nivel VI	Administrat Nivel V	Administrat Nivel IV	Administrat Nivel III	Administrat Nivel II	Administrat Nivel I	
OP Operativo				Operativo Nivel VI	Operativo Nivel V	Operativo Nivel IV	Operativo Nivel III	Operativo Nivel II	Operativo Nivel I
RELACION SALARIAL	3,00	2,75	2,50	2,25	2,00	1,75	1,50	1,25	1,00
SALARIO BASICO									

Relación salarial sobre Cat. A = 1

III)- 2.2.- 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 Sistema Asistencial, se efectuarán al Instituto de Seguridad Social del Neuquén (I.S.S.N.).

A tales efectos, será de aplicación lo establecido por el Gobierno Provincial para todo el personal de la Administración Pública Provincial.

CAPITULO 3: BONIFICACIONES Y ADICIONALES

III)- 3.1.- Consideraciones Generales

Las Bonificaciones y Adicionales que se detallan en este Capítulo serán percibidas por todo el personal incluido en este Convenio Colectivo de Trabajo, salvo por aquellos que estén ocupando Cargos de Conducción, para los cuales será de aplicación lo establecido en Título III, Capítulo 5, Cláusula 3 y ss.

El agrupamiento no es condicionante de las bonificaciones a percibir por el trabajador, se asignarán en función a las características del puesto con desempeño de tareas.

III)- 3.2.- Bonificaciones Remunerativas

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

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

III)- 3.2.1.- Horas Suplementarias

Las horas extras trabajadas fuera del horario de la Jornada Laboral, serán abonadas por el "EPAS" de acuerdo a lo determinado por la Ley Provincial N° 2265, artículo 5º, inciso B (o la que la reemplace en el futuro), siendo de aplicación complementaria lo establecido en Título II, Capítulo 2, Cláusula 2.1 y las siguientes disposiciones:

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

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

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

El valor de la hora de viaje, determinada conforme a lo dispuesto en el Título II, Capítulo 2, Cláusula 2.2, será igual al cincuenta por ciento (50%) de la "hora normal" calculada de acuerdo al inciso anterior.

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

- .desde Cutral Co – Plaza Huincul a Buena Esperanza
- .desde San Martín de los Andes a Junín de los Andes y
- .desde Centenario a Neuquén, en ambos casos exclusivamente, para el personal al cual "EPAS" le modificó el asiento habitual de funciones.
- .desde Neuquén, Centenario a Mari Menuco
- . desde Cutral Co- Plaza Huincul a San Isidro-Labrador (Barriales)

III)- 3.2.2.- Turnos Rotativos.

Los trabajadores que presten servicios bajo el régimen establecido en Título II, Capítulo 2, Cláusula.1.2, percibirán una compensación por turnos rotativos equivalente al 15,25% del básico de la categoría "E".

III)- 3.2.3.- Trabajos por Turnos.

Los trabajadores que presten servicios bajo el régimen establecido en el Título II, Capítulo 2, Cláusula 1.2.c) percibirán una compensación por trabajo por turnos equivalente al 13,75% del Salario Básico de la Categoría "E".

III)- 3.2.4.- Semana No Calendaria

Los trabajadores que presten servicios bajo el régimen establecido en Título II, Capítulo 2, Cláusula 1.2, percibirán una compensación por semana no calendaria equivalente al 13,75% del básico de la categoría "E"

III)- 3.2.5.- Disposiciones comunes Turnos Rotativos y Semana No Calendaria

Si durante el mes se produjeran faltas sin causa justificada, se descontará un treinta por ciento (30%) de las compensaciones por Turnos Rotativos 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 acumularan tres (3) o más ausencias en el período.

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.

III)- 3.2.6.- Guardias Pasivas

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

La presente Bonificación será equivalente al 1% del básico de la categoría E -- Conforme a la Escala Salarial Básica por día de 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 suplementarias.

III)- 3.2.7.- Seguridad Intensiva (o Tarea Riesgosa)

Los trabajadores sometidos a trabajos a la intemperie, ruido, alturas, transporte pesado, que estén expuestos en forma habitual a niveles de riesgo o criticidad, podrán percibir una bonificación equivalente al veintidós coma 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 ALTA EXPOSICIÓN: percibirá el cien por ciento (100%) de la bonificación.

Grupo II.- Seguridad Intensiva por MEDIANA EXPOSICIÓN: percibirá el setenta y siete coma siete por ciento (77,7%) de la bonificación.

Grupo III.- Seguridad Intensiva por BAJA EXPOSICIÓN: 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, Capítulo 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.

III)- 3.2.8.- Antigüedad

La Bonificación prevista en el artículo 47° inc. f) del EPCAPP se determinará y se abonará conforme a lo establecido en la Ley Provincial N° 2265, artículo 3° (o la que la reemplace en el futuro), debiendo considerarse el salario básico de la categoría A para la determinación del 2,12% previsto en dicha norma legal.

III)- 3.2.9.- Título

La Bonificación prevista en el artículo 47° inc. g) del EPCAPP se aplicará conforme a lo establecido a continuación:

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

.Título Universitario o de estudio superior que demande un mínimo de tres (3) y menos de cinco (5) años de estudio de tercer nivel: el veinte por ciento (20 %) del Salario Básico de su categoría.

.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 Salario Básico de su categoría.

.Títulos secundarios correspondientes al ciclo básico y títulos o certificados de capacitación con planes de estudios no inferiores a tres (3) años: el diez por ciento (10%) del Salario Básico de su categoría.

.Certificados de estudios post-primarios extendidos por organismos no gubernamentales, privados supervisados oficialmente o internacionales, con duración no inferior a tres (3) años y/o doscientas (200) 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 la que le corresponda al trabajador de acuerdo a su encuadramiento en la Estructura Salarial Básica definida en el Capítulo 2 de este Título.

III)-3.2.10.- 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 por ciento 10 % del básico de la categoría E-.

Igual bonificación le corresponderá al trabajador que maneje "fondos permanentes".

Queda expresamente excluido de esta bonificación el manejo de "cajas chicas".

III)- 3.2.11.- Bonificación por Agua y Saneamiento

Todo trabajador que cumpla funciones en el EPAS percibirá una bonificación, de carácter remunerativo y bonificable, de pesos tres mil ciento noventa y cuatro con veintidós ctvs. (\$ 3.194,21), conforme fuera determinado en los Decretos 2085/12 y 1533/14.

III)- 3.2.12. Desempeño o Promoción Horizontal

Se abonará en función de lo establecido en el Capítulo I, cláusula 5.5. de éste Título

III)- 3.3.- Zona desfavorable y/o inhóspita

III)-3.3.1.- Zona Desfavorable

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

III)-3.3.2.- Adicional Zona Geográfica (inhóspita)

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

III)- 3.4.- Adicionales No Remunerativos

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

Zona Desfavorable (e inhóspita)

Sueldo Anual Complementario

Aportes y Contribuciones previsionales y asistenciales.

III)-3.4.1.- Asignaciones Familiares

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

En forma especial se establece que la certificación del Juzgado de Minoridad, Familia y Derechos del Niño, será documentación suficiente para el pago de las asignaciones

por hijo bajo el trámite de Tutela de Adopción (seguido de Guarda de Adopción Legal, artículo 319º de la Ley Nacional N° 24.779)

III)- 3.4.2.- Compensación por refrigerio. Viandas

“EPAS” abonará a los trabajadores en concepto de compensación por refrigerio, equivalente al 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 las necesidades alimentarias y a las condiciones de trabajo y ambientales

III)- 3.5.- Sueldo Anual Complementario

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

III)- 3.6.- Compensación especial por jubilación

El personal dado de baja para su acogimiento a la jubilación ordinaria, percibirá una compensación especial, según la siguiente escala:

- a) Si la antigüedad en “EPAS” fuera menor de veinte (20) años, la compensación será equivalente a dos (2) remuneraciones mensuales
- b) Si la antigüedad en “EPAS” fuera igual o mayor a veinte (20) años y menor de treinta (30) años, la compensación será equivalente a tres (3) remuneraciones mensuales
- c) Si la antigüedad en “EPAS” fuera de treinta (30) o más años, la compensación será equivalente a cuatro (4) remuneraciones mensuales.

La antigüedad se computará incluyendo los años de servicio prestados en APA (Administración Provincial de Agua).

El monto total de esta 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 meses anteriores a la desvinculación del trabajador para acogerse a la jubilación ordinaria.

CAPITULO 4 : FONDO ESTIMULO AGUA

III)- 4.1.- Consideraciones Generales

Se ratifica para el personal de “EPAS” la percepción del ganancial FONDO ESTIMULO AGUA, el que se regirá por lo establecido en el presente Capítulo.

III)- 4.2.- 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 Estímulo Agua de cada mes, integrarán 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 a la cancelación total o parcial de la deuda de un cliente / usuario a través de alguna de las siguientes formas de pago: efectivo, cheques, valores negociables, compensaciones, bienes, servicios u otros conceptos aceptados por el "EPAS".

III)- 4.3.- Beneficiarios

Será beneficiario del ganancial Fondo Estímulo Agua todo el personal que trabaje efectivamente y en relación de dependencia en el "EPAS", con prescindencia de 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 Título I, Capítulo 2, Cláusula 4 de este Convenio (Miembros del Directorio, Gerente/s General/es, Asesores y Personal Transitorio, incluso los ingresantes sin cumplimentar con el Régimen de Concursos).

III)- 4.4.- Distribución Mensual

El Fondo Estímulo Agua mensual determinado conforme a lo establecido en Cláusula 2 de este Capítulo, 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.

III)- 4.4.1.- Distribución primaria

Del monto total del Fondo Estímulo 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 configuran el monto destinado al pago del sueldo anual complementario y contribuciones, las que se liquidarán conforme a las normas legales y provinciales vigentes.

III)- 4.4.2.- Distribución secundaria

Del 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.

III)- 4.4.3.- Distribución final

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

a) Antigüedad y Desempeño: veinte por ciento (20%)

Se aplicará 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 del un (1) punto por cada año de servicios (computados en concordancia con lo establecido en el Capítulo 3, Cláusula 2.7, del presente Título) y el desempeño a razón de un (1) punto por cada punto porcentual acumulado por este concepto. Si el total de faltas injustificadas durante el mes excediera las tres (3), el trabajador perderá el derecho a la percepción de este concepto en el Fondo Estímulo 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 Unico, Funcional y Móvil. . Al solo efecto de su aplicación a estos fines, a la categoría salarial A se le asignará 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 faltas injustificadas durante el mes excediera las tres (3), el trabajador perderá el derecho a la percepción de este concepto en el Fondo Estímulo Agua.

c) Asistencia: cincuenta por ciento (50%)

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

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

Los montos retenidos engrosarán el Fondo Estímulo Agua del mes siguiente.

El personal detallado en el Título I, Capítulo 2, Cláusula 4, inciso a) será considerado en la distribución Final en base al criterio establecido en el Título IV, Capítulo 1, Cláusula 2 de este Convenio Colectivo de Trabajo.

III)- 4.4.4.- Aportes y Contribuciones

En lo concerniente a aportes y contribuciones sobre remuneraciones mensuales y sueldo anual complementario del Fondo Estímulo Agua, será de aplicación lo establecido en Título III, Capítulo 2, Cláusula 2 de este Convenio Colectivo de Trabajo.

III)- 4.5. Fondo de Capacitación.

III)- 4.5.1. Conformación.

El EPAS financiará un Fondo Económico para la capacitación de sus trabajadores 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.

CAPITULO 5 : CARGOS DE CONDUCCION

III)- 5.1.- Régimen Aplicable

Es de aplicación la Ley Provincial N° 1.763, las disposiciones del presente Capítulo y el "Régimen de Concursos" elaborado conforme a las pautas contenidas en el Anexo IV de este Convenio Colectivo de Trabajo.

A los efectos de este Convenio Colectivo de Trabajo, se consideran Puestos de Conducción:

Gerencia: Mínimo de dos jefaturas de departamento efectivas a cargo o cinco trabajadores efectivos a su cargo.

Jefatura de Unidad: 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 "Régimen de Concursos", permanecerá en el mismo durante un período de cuatro (4) años, sujeto a evaluaciones de desempeño anuales. En caso de que una de las Evaluaciones de Desempeño resultara desfavorable, será notificado de su resultado, al trabajador.

Al término de cada período 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.

III)- 5.2.- 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 las Guardias Mínimas Obligatorias y los compromisos asumidos por el "EPAS" en casos de Conflictos Colectivos.

III)- 5.3.- Bonificaciones y Adicionales

En el caso de las Bonificaciones establecidas en el Capítulo 3, Cláusulas 2 y 3 de este Título, el trabajador que ocupe Cargos de Conducción:

No tendrá derecho ni percibirá Horas Suplementarias ni las Bonificaciones por Turnos Rotativos, Semana No Calendaria ni Manejo de Fondos.

Tendrá derecho y percibirá una Bonificación Remunerativa por "Responsabilidad Funcional de Conducción", que incluye dedicación especializada y disponibilidad horaria, conforme a escala que se presenta en Cláusula siguiente.

Tendrá derecho y percibirá el resto de las Bonificaciones Remunerativas.

El trabajador que ocupe Cargos de Conducción tendrá derecho y percibirá los Adicionales No Remunerativos establecidas en el Capítulo 3, Cláusula 4 de este Título.

III)- 5.4.- Encuadramiento

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

Cargos de Conducción		
Encuadramiento	Cargo	Bonificación RFC
Gerencia (1)	Gerente (1)	Básico I –PF5- por 1,6
Unidad/Subgerencia	Jefe de Unidad	Básico I- PF5- por 1,3
Área/ Departamento	Jefe de Área	Básico I-PF5- por 1,0
Sector/ División	Jefe de Sector	Básico.I-PF5- por desde 0,6 hasta 0,8 inclusive

Entiéndase por básico PF5 (Profesional Nivel V) categoría I consignada en la Escala Salarial Básica.

En la categoría Jefe de División / Sector, el monto resultante será variable de acuerdo a indicadores tales como: responsabilidad en la conducción de personal, cantidad de personal a cargo y/o administración de los recursos materiales.

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

III)- 5.5.- Subrogancia. Vacantes

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

Si la ausencia no superara los treinta (30) días corridos, el Jefe inmediato superior designará un reemplazante 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 designará a la persona que subrogue ese Cargo durante la ausencia, la que tendrá derecho a percibir la Bonificación RFC del Cargo que subroga a partir del día treinta y uno (31) 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 período superior a los noventa (90) días, corridos el Directorio considerará 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 continuará percibiendo la remuneración correspondiente a ese Cargo hasta su efectivo reemplazo.



TITULO IV

DISPOSICIONES ESPECIALES Y TRANSITORIAS

CAPITULO I: DISPOSICIONES ESPECIALES:

- IV) 1.1.- Personal EPAS en cargos excluidos del CCT.
- IV) 1.2.- Distribución Fondo Estimulo para personal fuera del Convenio Colectivo de Trabajo.
- IV) 1.3.- Derechos Gremiales
- IV) 1.4.- Reconocimiento de Delegados Gremiales. Permisos Gremiales.
- IV) 1.4.1. Espacio Fisico
- IV) 1.5.- Adhesión a normas de igualdad y convivencia en el ámbito laboral
- IV) 1.6.- Derecho de Uso de Convenio

CAPITULO II: DISPOSICIONES TRANSITORIAS:

- IV) 2.1.1. Consideraciones Generales.
- IV) 2.1.2. Contenido.
 - IV) 2.1.2.1. Elementos Valorativos
 - IV) 2.1.2.2. Procedimientos para las Evaluaciones de desempeño
 - IV) 2.1.2.3. Pautas para las Evaluaciones de Desempeño
- IV) 2.1.3. Reconocimiento de Idoneidad y Empirismo
- IV) 2.2.- Situación del personal con menos de tres años de antigüedad
- IV) 2.3- Aplicación del Convenio Colectivo de Trabajo
- IV) 2.4.- Cargos de Conducción
- IV) 2.5.- Integración Comisión Conciliadora
- IV) 2.6.- Salario Básico.
- IV) 2.7.- Cambio de Agrupamiento.

CAPITULO 3: DISPOSICIONES DE FORMA:

- IV) 3.1.- Disposiciones formales.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
KNOP
ATE

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
AZUA
ATE

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
Hernández
ATE

[Handwritten signature]

TITULO IV

DISPOSICIONES ESPECIALES Y TRANSITORIAS

CAPITULO 1: DISPOSICIONES ESPECIALES:

IV) 1.1.- Personal del EPAS en cargos excluidos del CCT.

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

En este lapso, igualmente mantendrán el derecho a la estabilidad caracterizada en el Titulo II, capítulo 1, y el derecho a las Licencias establecidas en el Titulo II.

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

A los efectos del pago de la bonificación por Antigüedad y de las Promociones Horizontales una vez que el trabajador finalice su gestión en los cargos excluidos de este CCT, se procederá del siguiente modo:

-Respecto a la bonificación por antigüedad, se le acumularan los porcentajes correspondientes a los años afectados a esa gestión.

-Respecto a la promoción horizontal, se promocionaran automáticamente los tramos que se hubieran medido durante el periodo de gestión.

IV) 1.2.- Distribución del Fondo Estimulo para personal fuera del Convenio Colectivo de Trabajo.

El personal detallado en el Titulo I, capítulo 2, clausula 4, inciso a, será considerado en la distribución final del Fondo Estimulo en conjunto con los demás beneficiarios en función de 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 (computados en concordancia a lo establecido en el Titulo III, del presente Convenio Colectivo de Trabajo. En caso de ser empleados del "EPAS" se les asignara además por desempeño el mismo puntaje 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 y Gerente General: el puntaje que resulte de dividir salario básico de categoría H por el salario básico de la categoría A.

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

.Asistencia: cincuenta por ciento (50%).

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

IV) 1.3.- Derechos Gremiales:

En el marco de la Ley N° 23.551, (régimen de Asociaciones Profesionales), sus modificatorias y normas concordantes, el "EPAS" reconoce los siguientes derechos gremiales:

a) Cuota Sindical:

El "EPAS" descontara mensualmente la cuota sindical correspondiente a los trabajadores afiliados que le indiquen las autoridades de los "Los Sindicatos" y depositaran los importes totales recaudados para cada uno de ellos en la cuenta de los mismos.

b) Publicidad Gremial:

El "EPAS" facilitara al gremio la difusión y publicidad de la información generada por el mismo. A tal efecto, colocara espacios visibles de circulación del personal vitrinas de uso exclusivo de los "Sindicatos".

La utilización de vitrinas 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 no se utilizaran 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.

c) Licencia Gremial:

Los trabajadores del "EPAS" que ocupen un cargo electivos o de representación gremial en el/por el Sindicato, gozaran de la licencia conforme lo estipulado en el artículo 77 inciso b y c del EPCAPP y en el Título II del presente Convenio Colectivo de Trabajo. 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.

IV)- 1.4. Reconocimiento de Delegados Gremiales. Permisos Gremiales:

El "EPAS" otorgara a cada uno de los miembros titulares de la Comisión Interna de Delegados, un crédito mensual en horas, no acumulativos 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 Publica de la Provincia del Neuquén. Los Sindicatos deberán presentar el pedido por escrito veinticuatro horas (24) antes, como mínimo. El permiso gremial es extensivo al Delegado suplente en el caso que el titular no pudiera asistir, pero en ningún caso se sumaran ambas en una sola oportunidad. Durante ese lapso, serán exceptuados de prestar servicios. El tiempo utilizado en exceso del crédito acordado, no será reconocido por el "EPAS".

IV)- 1.4.1. Espacio Físico:

El "EPAS" dispondrá para uso del Sindicato que posea mayor representatividad en la misma, una oficina con espacio y medios adecuados (mobiliario, medios informáticos y telecomunicaciones) que el ultimo utilizara para el desarrollo de su gestión relacionada con la representación de los empleados de la empresa. El espacio mínimo será del

orden de los quince (15) metros cuadrados y de preferencia se ubicara en los edificios de la sede central del "EPAS".

IV) 1.5.- Adhesión a normas de igualdad y convivencia en el ámbito laboral:

Las partes convienen en todos sus términos a los principios de igualdad de oportunidades y trato, la no discriminación y la erradicación de la violencia en el ámbito laboral (Anexo V).

IV) 1.6.- Derecho de uso de Convenio Colectivo de Trabajo:

El "EPAS" retendrá en concepto de Derecho de uso de convenio el dos coma dos por ciento (2.2%) de la remuneración sujeta a aportes de cada uno de los trabajadores comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo. La suma total resultante se repartirá entre los Sindicatos signatarios del presente Convenio Colectivo de Trabajo, en forma proporcional a la cantidad de trabajadores afiliados a cada uno de ellos.

La presente contribución regirá a partir de la primera liquidación de los salarios establecidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo. Los pagos de cada mes deberán abonarse hasta el día quince (15) del mes siguiente. La mora en el pago se producirá automáticamente, utilizándose para el cobro judicial la misma norma y procedimiento que rigen para el cobro de los aportes y contribuciones de la Ley Nacional N° 23660.

Quedaran exceptuados de esta retención en concepto de Derecho de uso de convenio, aquellos trabajadores afiliados a alguno de Los Sindicatos signatarios del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

CAPITULO 2: DISPOSICIONES TRANSITORIAS.

IV)- 2.1.- Régimen de Ascensos y Promociones Escalafonarias

IV) -2.1.1.- Consideraciones Generales:

Se regirá por el Régimen de Ascensos y Promociones Escalafonarias aprobado mediante Resolución 580/13 y/o la que en el futuro la reemplace, el que forma parte integrantes de la presente como Anexo VI.

IV)- 2.1.2.- Contenido:

Este Régimen tiene el formato de un reglamento destinado a normar los ascensos verticales y las promociones horizontales dentro del escalafón único funcional y móvil desarrollado en el capítulo1 del Título III de esta convención.

Contiene expresamente disposiciones referidas a elementos valorativos básicos a considerar para ascensos y promociones, procedimientos y pautas para las evaluaciones de desempeño y consideraciones para el reconocimiento de idoneidad y empirismo.

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

IV) -2.1.2.1.- Elementos valorativos:

A los efectos de ascensos y/o cambios de agrupamientos, son elementos básicos a considerar para la valoración de los antecedentes del postulante:

- Estudios cursados y títulos obtenidos;
- Capacitación alcanzada y cursos realizados;
- Evaluación de desempeño en el o en los puestos de trabajo dentro de la empresa;
- Reconocimiento de idoneidad y empirismo, si correspondiera;
- Evaluación concreta- mediante examen teórico y/o práctico- de la capacitación del postulante para las tareas y responsabilidades correspondientes a las tareas del nuevo encuadramiento.

IV)- 2.1.2.2.- Procedimientos para las evaluaciones de desempeño:

Las evaluaciones de desempeño se realizarán anualmente.

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

Se deberán 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 dispuesto en el Título III, capítulo 1, para el caso de ascensos o cambios de agrupamiento, 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 acceso a concurso para cargo de conducción, en cualquier caso la que resulte mayor.

IV)- 2.1.2.3.- Pautas para las evoluciones de desempeño

Las evaluaciones de desempeño serán elementos valorativos para los ascensos verticales y cambios de agrupamientos, 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 de 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 ni limitaciones las responsabilidades del nuevo nivel.

.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.

IV)- 2.1.3.- Reconocimiento de idoneidad y empirismo

Adecuaciones y disposiciones complementarias a prever en el régimen de ascensos y promociones escalafonarias:

Cuando las vacantes correspondan a los agrupamientos Administrativos (AD) u Operativo (OP), y se prevea cubrir las 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, cláusula 6.3, procederá a evaluar la idoneidad obtenida empíricamente por esos trabajadores.

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

IV)- 2.2.- Situación del personal con menos de tres años de antigüedad a la fecha de entrada en vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Con la homologación del presente Convenio Colectivo de Trabajo, todos los trabajadores que presten tareas efectivas en el EPAS y que no hubieran obtenido la estabilidad laboral, la obtendrán automáticamente a partir del 1 de enero de 2015.

IV)- 2.3.- Aplicación del Convenio Colectivo de Trabajo

El presente Convenio Colectivo de Trabajo será de aplicación a partir de la fecha de homologación, excepto para los puntos que especialmente se detallan a continuación: Sueldos y bonificaciones en general, las que serán de aplicación a partir del 1º de Enero de 2015.

IV)- 2.4.- Cargos de Conducción

La cantidad de cargos de Conducción no podrá ser superior a los vigentes a partir de la entrada en vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo, a excepción de los cargos que deban crearse para dar cumplimiento con la ampliación de prestación de servicios vigentes y/o su creación, ya sea que sean ejecutadas y/o administradas por el EPAS. Esto es válido para servicios internos como externos.

IV)- 2.5. Integración de la Comisión Conciliadora (Ley N° 1974, art. 9)

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 Subsecretaria de Trabajo sus respectivos miembros titulares y suplentes en un plazo de quince (15) días corridos a partir de la firma del presente.

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

IV) -2.6. Salario Básico.

A partir de 01 de enero de 2015 el salario básico será de dos mil doscientos diez (\$2.210) para la categoría OP1, aplicándose la escala establecida en el Título III, Capítulo 2, para el resto de las categorías.

IV)- 2.7. Cambio de Agrupamiento.

A partir de la entrada en vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo y hasta tanto se apruebe la Planta Funcional Necesaria, a todo trabajador que obtenga título técnico o profesional relacionado con las necesidades de servicio del "EPAS", se le otorgará el cambio de agrupamiento correspondiente, previa intervención a la CIAC y dictamen favorable del Tribunal de Evaluación de Concursos y Desempeño Laboral.

CAPITULO 3: DISPOSICIONES DE FORMA

IV) 3.1.- 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 calle Irigoyen N° 554, y la Unión del Personal Civil de la Nación (UPCN), en calle Salta N° 326, todos de la ciudad de Neuquén.

Competencia judicial: las partes se someten por cualquier controversia que surja en la interpretación o aplicación del presente Convenio Colectivo de Trabajo a la jurisdicción de los Juzgados Laborales de Primera Instancia de la ciudad de Neuquén, renunciando expresamente a cualquier otra jurisdicción o competencia que pudiera corresponder en función de la materia o las personas.

Cantidad de ejemplares: cuatro (4): uno (1) para los representantes del PEP, uno (1) para la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE) y uno (1) para la Unión del Personal Civil de la Nación (UPCN), y uno (1) para la Subsecretaria de Trabajo.

ANEXOS QUE INTEGRAN EL PRESENTE CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO:

ANEXO I: Pautas para el Régimen de Comisiones de Servicio.

ANEXO II: Pautas para la Provisión de Viviendas

ANEXO III: Guardias Mínimas Obligatorias

ANEXO IV: Pautas para el Régimen de Concursos para Cargos de Conducción.

ANEXO V: Principios de Igualdad de Oportunidades y Trato, No Discriminación y Erradicación de la Violencia en el Ámbito Laboral.

ANEXO VI: Régimen de Ascensos y Promociones Escalafonarias, Ascensos y Cambios de Agrupamiento (Resolución 580/13)

ANEXO I:

REGIMEN DE COMISIONES DE SERVICIO (Título II, capítulo 6, clausula1)

1. OBJETO:

El presente Régimen de Comisiones de Servicio tiene por objeto establecer las normas de otorgamiento y reconocimiento de las mismas, cobertura de gastos, pago de la compensación por disponibilidad correspondiente y rendiciones.

2. DEFINICIONES:

Trabajo en Comisión de Servicio (CS): se considerara afectado en Comisión de Servicio a todo el personal que se requerido a trabajar en localidad no adyacente a la de su asiento normal de funciones o a distancia mayor de cincuenta (50) kilómetros de la ultima, sin perjuicio de casos excepcionales que podrá determinar el Directorio. No se considerara sujeta a Comisión de Servicio la tarea que se realice en Buena Esperanza, el personal con asiento de funciones en Cutral Co- Plaza Huincul.

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

Responsable de la Comisión de Servicio (RCS): será el agente 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 agente por cada día o fracción en 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 servicio.

Fondo para Gastos excepcionales en Comisión de Servicio (FCS): monto que excepcionalmente podrá disponer el RCS para la cobertura de gastos de alimentación y/o alojamiento en zonas donde no estuvieren disponibles estos servicios mediante convenios preestablecidos por el "EPAS", con prestadores 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.

3. DIPOSICIONES 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 periodo de tiempo igual o superior a la duración actual de la jornada habitual de trabajo conforme al siguiente detalle: ¿???

3.4. 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.

3.5. 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.

3.6. En el caso de salida en CS con regreso al asiento de funciones después de las 20 horas, corresponderá cobertura de gastos de almuerzo, merienda con el pago del cien por ciento (100%) de la CDC.

3.7. En casos 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 de CDC aplicable, solicitud que deberá ser refrendada por el responsable de nivel superior del cual depende el sector.

3.8. Donde y cuando sea posible, el EPAS, proveerá al personal afectado a 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.

3.9. Donde y/o cuando no resulte posible o conveniente la prestación de servicios de alimentación y/o alojamiento por parte de terceros acreditados, el RCD dispondrá de un FCS- fondo para cobertura de esos gastos por medios excepcionales- , proporcional a la cantidad de agentes y tiempo involucrados. Deberá rendirse a la finalización de la CS devolviendo el excedente.

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

3.10. Serán reconocidos los gastos de movilidad de carácter excepcional (pinchadura, agregado de lubricantes reparaciones de emergencia, etc) cuando no habiéndose podido cubrirlos con 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 novel calificado para proporcionar la misma y los medios necesarios requeridos.

4.2 Autorizada la CS se pondrá a disposición del RCS, los recursos de movilidad y cuando corresponda, excepcionalmente, el monto proporcional de FCS. Se pondrá además a disposición del personal involucrado y en forma 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 rendición de cuentas de dicha CS.

4.4 Cuando el agente haga uso 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 prestador, la cual servirá de base para el reconocimiento y pago de dichos servicios.

4.5. Cuando la alimentación y/o alojamiento sea provisto 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 provincia, en las 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 numero de documento, firma y aclaración, domicilio del prestador.
- firma y aclaración del RCS al dorso.

4.7. Las rendiciones de CS serán afectadas 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 de hubieran tomado servicios a cargo del EPAS.
- detalle de cada trabajo mayor efectuado con fecha y hora de inicio y terminación.
- detalle del total de servicios consumidos (adjuntar comprobante del agente).

4.8. Cuando la rendición de cuentas de la CS justifique un monto de gastos menor al consumido, y/o una CDC menor de la anticipada, el personal afectado deberá reintegrar la diferencia al EPAS.

5. CONTROL Y APROBACION FINAL

5.1 El control de las rendiciones será efectuada 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 del 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 (\$ 50) diarios, el que podrá ser ajustado por el Directorio durante la vigencia del presente CCT.

6.2. El Directorio reglamentara el presente Régimen en todos los aspectos operativos, de rendición, control y aprobación final.

ANEXO II

PAUTAS PARA EL REGIMEN DE PROVISION DE VIVIENDAS (Título II, capítulo 6, clausula 3)

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 vivienda 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 reintegrarse en las mismas condiciones en 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 diferencia 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 tres (3) años continuos o cinco (5) discontinuos de antigüedad 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 funciones.

6. Provisión optativa

El "EPAS", podrá proveer de vivienda sin cargo 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 concursos 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.

7. Reglamentación del 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 contempladas serán resueltos por el Directorio.

ANEXO III

PRESTACION DE SERVICIOS MINIMOS OBLIGATORIOS EN CASOS DE CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO (Título II, capítulo 10, clausula 3)

Se define como Guardias Mínimas Obligatorias (Ley Nacional N° 25.877 y Ley Provincial N° 1974), al plantel de personal encargado de la prestación de los servicios mínimos obligatorios (detallados en el Título II, capítulo 9) en época de conflictos colectivos.

El cumplimiento de estas Guardia 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 a 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 cada uno de los lugares donde se presta servicios de turnos rotativos y semana no calendaria: un (1) operador por turno.

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

En laboratorio: un (1) operario por turno de trabajo.

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

ANEXO IV

PAUTAS PARA EL REGIMEN DE CONCURSOS PARA EL PERSONAL DEL EPAS (Título III, capítulo 5, clausula 1)

1. Encuadre Normativo. Objetivos del Régimen.

La norma resultara de aplicación para el "EPAS" en los términos emanados de los articulo 7, 8, 11 y 18 del EPCAPP, referidos a la obligatoriedad de los concursos para cargos de conducción y al ingreso a la administración pública provincial.

Serán objetivos del régimen de concursos:

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

Asegurar la cobertura de los cargos vacantes y/o su concurso, garantizando la mayor objetividad en la selección final, el mejor resultados conforme al interés particular del "EPAS", adecuada pre selección e igualdad de oportunidades para los postulantes, transparencia y publicidad en todo el desarrollo de los concursos.

Establecer que todo el personal a ingresar para tareas permanentes o temporarias cuente con iguales garantías que las establecidas en el punto anterior.

Actuar como mecanismo de legitimación del personal de conducción con la satisfacción y reconocimiento de los postulantes no favorecidos.

Propiciar un marco objetivo para el trazado de la carrera laboral, contemplando el adecuado equilibrio entre las reales necesidades del "EPAS", y las aspiraciones del personal.

Promover el espíritu de superación y capacitación del personal.

2. CARGO CONCURSABLES

El régimen será de aplicación para todos los cargos de conducción establecidos en el Titulo III, capítulo 5, clausula 5.

Los cargos a concursar deben estar creados en el organigrama vigente y existir partida presupuestaria disponible.

3. ACTORES INTERVINIENTES. MISIONES Y FUNCIONES.

El Directorio: serán decisiones indelegables del mismo:

Aprobar y modificar la reglamentación del régimen.

Aprobar el llamado a concurso.

Designar el tribunal de evaluación; reemplazarlo total o parcialmente según corresponda, por incompatibilidades u otras causas que lo justifiquen, quedando ratificado el mismo si así no sucediere, recibir su informe y decidir la finalización de su mandato.

Aprobar la tabla o matriz de ponderación de atributos de cada concurso.

Aprobar o desaprobar loa actuado en los concursos realizados.

El sector de recursos humanos: será el responsable de administrar y aplicar el régimen de concursos en forma ágil, eficaz y transparente.

El tribunal de evaluación: con la competencia de lo establecido en el Titulo I, capítulo 4, clausula 3 del CCT.

4. SITUACIONES ESPECIALES

CAPACITACION PREVIA PARA NIVELACION:

El sector de recursos humanos podrá en forma excepcional, y cuando no estuvieran comprendidos en el sistema de capacitación continua, proponer cursos de capacitación previos al llamado a concursos, con el objetivo de nivelar conocimientos o habilidades.

CAPACITACION COMPLEMENTARIA

El Directorio por su cuenta o a propuesta del tribunal de evaluación, podrá en forma excepcional requerirle al postulante seleccionado que adicionalmente y previo a resultar adjudicado del cargo concursado, satisfaga con capacitación o preparación adicional algún atributo o aspecto en el cual hubiera superado el mínimo deseable. En tales casos, el personal podrá desempeñar el cargo concursado en carácter de pre adjudicatario. Deberán establecerse con claridad los atributos a mejorar, los resultados deseados y los plazos para la acreditación. La tarea de evaluación estará a cargo del tribunal, que será convocado especialmente para efectuar la misma vencida el plazo. En caso de que el postulante seleccionado lograra el puesto concursado, y en caso contrario el concurso de declarar definitivamente desierto.

ANEXO V

PRINCIPIOS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO. NO DISCRIMINACIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA EN EL ÁMBITO 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 25.164, 25.188 y 23.592, y Decretos Nº 1421/02 y 41/99; acuerdan eliminar cualquier medida o práctica 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, preferencia o exclusión que menoscabe o anule el principio de no discriminación e igualdad de oportunidades y de trato, tanto en el acceso al empleo como durante la vigencia de la relación laboral.

2.- PROMOCION DE LA MUJER TRABAJADORA

Las partes signatarias garantizarán los principios enunciados en la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, aprobada por las Leyes Nº 23.179 y 24.632 y el Decreto Nº 254/98. Para ello adoptará las medidas necesarias, sean estas permanentes o de carácter temporal, para evitar y suprimir esta discriminación en todas las formas y manifestaciones y conviene en promover la igualdad de genero en el empleo como parte activa del principio de igualdad de oportunidades.

3.- PROMOCION DE LOS AGENTES CON DISCAPACIDAD

Las partes signatarias garantizarán 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 las condiciones necesarias para la ejecución de las tareas asignadas y la capacitación adecuada para el despliegue de sus potencialidades, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Nº 22.431 y modificatorias.

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

Se reconoce que la salud mental de las personas esta en peligro frente a un trabajo alienante y desprovisto de sentido, relaciones humanas descarnadas en una estructura burocrática demasiado pesada, conflictos interpersonales no controlados por la jerarquía, ausencia de intercambios de información, falta de reconocimiento, desvalorización y sentimiento de impotencia o inutilidad. La comisión de cualquier acto de violencia laboral configura falta grave en los términos del Artículo 32º inciso e) del anexo a la Ley Nº 25.164.



UNIDAD



PARTICIPACIÓN

CENTRAL DE LOS
TRABAJADORES
ARGENTINOS



ASOCIACIÓN
TRABAJADORES
DEL ESTADO





"..No abandonen la pelea, sean coherentes, nunca se olviden de donde vienen..."

Germán Abdala vive en nosotros!!!!

CENTRAL DE LOS
TRABAJADORES
ARGENTINOS



ASOCIACIÓN
TRABAJADORES
DEL ESTADO

