



NEUQUÉN

CCT LEY 3519

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO
para las trabajadoras y los trabajadores de



VERDE

BLANCA

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO EPAS

LEY 3519





Provincia del Neuquén
2025

Número: DECTO-2025-819-E-NEU-GPN

NEUQUEN, NEUQUEN
Viernes 18 de Julio de 2025

Referencia: PROMULGACIÓN LEY 3519 - EX-2025-01921177- -NEU-SGRAL

LEY 3519

POR CUANTO

LA LEGISLATURA DE LA PROVINCIA DEL NEUQUÉN

SANCIONA CON FUERZA DE

LEY:

Artículo 1.º Por el cual se modifica el artículo 1.º de la Ley 2564 y sus modificatorias, el que queda redactado de la siguiente manera:

«Artículo 1.º Se aprueba el texto ordenado que modifica el Convenio Colectivo de Trabajo para los trabajadores del Ente Provincial de Agua y Saneamiento, homologado por Resolución 41/25 de la Subsecretaría de Trabajo, dependiente del Ministerio de Trabajo, Desarrollo Social y Seguridad».

Artículo 2.º Comuníquese al Poder Ejecutivo.

DADA en la Sala de Sesiones de la Honorable Legislatura Provincial del Neuquén, a los tres días de julio de dos mil veinticinco.

Mariana Valdebenito
Secretaria de Cámara
H. Legislatura del Neuquén

Daniela Rucci
Vicepresidenta 2da.
H. Legislatura del Neuquén

Registrada bajo número: 3519

POR TANTO:

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

TITULO I

PRINCIPIOS GENERALES DEL CONVENIO

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

Artículo 1º: 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.

Artículo 2º: Objetivos Comunes. Principios básicos.

Por ser el servicio de provisión de agua potable y el tratamiento de los líquidos cloacales esencial para la comunidad, las Partes acuerdan como objetivo común la continuidad y desarrollo del "EPAS" en el cumplimiento de los fines para los que fue creado (Ley Provincial 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 empresarial dentro del ámbito Público Provincial.
- Condiciones de rentabilidad a largo plazo.
- Gestión en base a principios de gerenciamiento moderno.
- Garantizar el mejoramiento continuo de la calidad y la productividad, en el marco de la legislación vigente

PABLO AZÚA FRANCESCO
Director General E.P.A.S.

IF-2025-01632025-NEU-RELAB#STRAB

Página 1 de 96

- 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/as trabajadores/as 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/as trabajadores/as.

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, concluyéndose el diálogo abierto entre ésta y "Los Sindicatos" como el canal que asegura la mejor convergencia posible de los puntos de vista recíprocos.

Artículo 3º: Facultad de Dirección y Organización.

La responsabilidad que asume el "EPAS" en la prestación de todos sus servicios, siendo herramienta estratégica para el Estado, requiere del goce de una integral

[Signature]
PABLO AZÚA FRANCESCO
Director General E.P.A.S.

[Signature]
Pablo Azúa
Mica

[Signature]
ANDREA MILLAS
Subdirectora de Trabajo
Nicolás Lozdan
General Adj.
Jefe de Oficina de EPAS
Página 2 de 96

capacidad de gestión e imperiosa necesidad de que sus políticas se instrumenten con eficacia y eficiencia, para lo cual la Dirección del "EPAS" tiene el Derecho exclusivo y excluyente de definir y determinar las políticas e instrumentos de la operación y conducción de los servicios, basado en la experiencia y criterio empresarial. La definición de las estructuras orgánicas, la organización del trabajo, sus procedimientos, la planificación técnica, económica y financiera, son también de su exclusiva competencia y responsabilidad, teniendo el rol pleno de su gestión, conforme a lo previsto en la Ley Provincial N° 1763, sus modificatorias y complementarias.

CAPITULO 2: ENCUADRAMIENTO DEL CONVENIO.

Artículo 4º: Objeto. Alcance funcional y Territorial.

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

Artículo 5º: Encuadre legal.

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

Artículo 6º: Articulación Convencional.

Dado el carácter específico de aplicación en el ámbito del "EPAS", para los casos no previstos en la convención, será de aplicación el EPCAPP y sus modificatorias o la normativa equivalente que la reemplace en el futuro. 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/a por la aplicación de dicho Estatuto.

[Firma]
PABLO AZÚA FRANCESCO
Director Objero E.P.A.S.

[Firma]
[Firma]
[Firma]

[Firma]
[Firma]

[Firma]
[Firma]

[Firma]
MARTÍN A. V. P. E. N.

[Firma]
P. A. H. A. N. A. A. U. L.
A. T. E. - E. P. A. S.

[Firma]
ANDREA L. MILLAS
Subsecretaria de Trabajo

Nicolás Lozdan
Secretario General Adj.
Junta Interna ATE - EPAS

IF-2025-01632025-NEU-RELAB#STRAB

Artículo 7º: Personal comprendido.

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

a) Están excluidos del presente Convenio Colectivo de Trabajo los miembros del Directorio, Gerente General y Asesores. Si estas exclusiones afectaran a personas que con anterioridad al inicio de dichos mandatos reunieran el carácter de personal permanente del "EPAS", se aplicará lo dispuesto en el Título IV.

b) No estará alcanzado por los beneficios del Escalafón Único Funcional y Móvil 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 Temporal: definase como tal al contratado por el "EPAS" para la ejecución de tareas de carácter temporal, eventual o estacional que no puedan ser realizadas por el personal permanente. Su modalidad de contratación será definida oportunamente por el "EPAS".

Artículo 8º: Vigencia.

El presente Convenio Colectivo de Trabajo tiene una vigencia de veinticuatro (24) meses contados a partir del 01 de abril del 2025. 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 recurrir a la Subsecretaría de Trabajo de la Provincia del Neuquén requiriendo su intervención para constituir la Paritaria. Vencido el término de este Convenio Colectivo de Trabajo sin haberse alcanzado acuerdos sobre su continuidad o renovación, subsistirán íntegramente sus cláusulas hasta que entre en vigencia una nueva Convención.

Artículo 9º: Principio de igualdad de trato y oportunidades.

Las partes signatarias acuerdan trabajar con el objetivo de eliminar cualquier medida y/o práctica que conlleve un trato discriminatorio o desigual entre los/las

trabajadores/as fundada en razones políticas, gremiales, de sexo, orientación sexual, género, estado civil, edad, nacionalidad, raza, etnia, religión, discapacidad, caracteres físicos o cualquier otra acción, omisión, segregación, preferencia o exclusión que menoscabe o anule el principio de no discriminación y el de igualdad de trato, tanto en el acceso al empleo público como durante la vigencia de la relación laboral.

Asimismo, las partes signatarias garantizarán los derechos contemplados en: la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada por Ley 26.378; la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, aprobada por Ley 23.179; la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la Mujer (Convención de Belem Do Para), aprobada por Ley 24.632; Decreto N° 0254/98; Ley 27.499 (Decreto N° 2225/19); Leyes Nacionales 26.743, 27.636 y 22.431, y Leyes Provinciales 1634, 3201, y 3288; y en toda la legislación vigente y que se sancione en un futuro relativa a la Igualdad de Oportunidades y No discriminación de todas las personas, como así también en lo respectivo a la formación de toda persona trabajadora de la Administración Pública Provincial vinculada a estas temáticas.

PABLO AZÚA FRANCESCO
Director Obrero E.P.A.S

Artículo 10º: Prevención y erradicación de la Violencia

Las partes se comprometen a trabajar en todo lo que esté a su alcance para prevenir y erradicar la violencia, cualquiera sea su forma, que se ejerza sobre otra persona en el ámbito laboral.

CAPÍTULO 3

COMISIONES CONVENCIONALES

Artículo 11º: Comisión de interpretación y autocomposición paritaria (CIAP).

La Comisión de Interpretación y Autocomposición Paritaria, en adelante CIAP, es el espacio natural y legal para analizar, interpretar y dirimir las discrepancias que pudieran suscitarse en la relación laboral.

Nicolás Lozdan
Secretario General Adj.
Junta Interna ATE - EPAS

IP-2025-01632025-NEU-RELAB#STRAB

Artículo 12º: Creación de la Comisión – Integración.

Integración: A partir de la homologación del presente Convenio Colectivo de Trabajo, se constituirá una Comisión de Interpretación y Autocomposición Paritaria (CIAP) integrada por dos (2) partes: el EPAS (PEP) y los Sindicatos. Estará conformada por cinco (5) representantes del EPAS– uno de los/las cuales será Presidente/a – y por la otra parte cinco (5) representantes por el total del sector sindical con personería gremial y ámbito de representación en el sector de la Administración Pública Provincial, sobre el que tiene aplicación el presente Convenio Colectivo de Trabajo, conformada ésta última en proporción a la cantidad de afiliados/as cotizantes que tenga cada sector sindical con personería gremial conforme lo establecido por la Ley Provincial 1974 (T.O). Se designarán igual cantidad de suplentes que correspondan por cada parte.

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

Sus decisiones, recomendaciones y opiniones no tienen carácter vinculante, las mismas deberán adoptarse por consenso, elevándose al "EPAS" para que emita, en caso de que entienda corresponder, la norma legal pertinente.

El "EPAS" garantizará los recursos necesarios para el óptimo funcionamiento de la presente Comisión.


PABLO AZUA FRANCESCO
Director Obrero E.P.A.S.

Artículo 13º: COMPETENCIAS.

a) Interpretar con alcance general de este Convenio Colectivo de Trabajo a pedido de cualquiera de las partes.

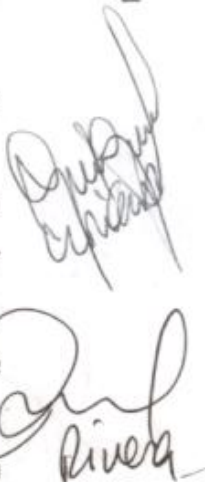
b) Conciliar las controversias individuales (o sectoriales) originadas en la aplicación de esta Convención y que se le sometan voluntariamente para lograr su avenimiento con equilibrio y justicia.

c) Analizar y proponer las modificaciones que se estimen necesarias a este Convenio Colectivo de Trabajo.

d) La CIAP entenderá como órgano de revisión en los casos en que la reglamentación establezca su intervención.

e) Tomar conocimiento de los resultados y acuerdos de las distintas Comisiones.

f) Tratar temas derivados por las Comisiones.


Carlos Rivera

IF-2025-01632025-NEU-RELAB#STRAB

Artículo 14º: COMISIONES.

A partir de la homologación del presente Convenio Colectivo de Trabajo, se constituirán dos (2) comisiones conformada cada una por seis (6) miembros titulares: tres (3) designados por el "EPAS" y tres (3) por los "SINDICATOS", estos últimos en proporción a la cantidad de afiliados cotizantes con personería gremial conforme lo establecido por la Ley Provincial 1974 (T.O.). Se designarán los/las suplentes que correspondan por cada parte. El PEP garantizará los recursos necesarios para el óptimo funcionamiento de los Comisiones.

Artículo 15º: Comisión de Condiciones.

Los temas inherentes a esta Comisión serán: Seguridad e Higiene, Ambiente Laboral, Salud Ocupacional e Igualdad de Oportunidades y Trato.

Competencias:

- a) Supervisar que las dependencias del "EPAS", cumplan con la aplicación de las normas vigentes en Seguridad e Higiene, Ambiente Laboral, Salud Ocupacional e Igualdad de Oportunidades y Trato.
- 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) Orientar, informar y asesorar a los/as trabajadores/as que presenten algún problema relacionado con los temas inherentes a esta Comisión.

[Handwritten signature]
VASSALLO

[Handwritten signature]
FRANCESCO

[Handwritten signature]
RIVERA

[Handwritten signature]
MAGUIR

[Handwritten signature]
RIVERA

[Handwritten signature]
ANDRÉS

Nicolás Lozdan
Secretario General Adj.
Junta Interna ATE - EPAS

IF-2025-01632025-NEU-RELAB#STRAB

- [Signature]*
- PABLO AZUA FRANCESCO
Director Obiero E.P.A.S.
- [Signature]*
- [Signature]*
- [Signature]*
- Rivera

Competencias:

- los formularios
d) Evaluar la
e) Verificar
cambios de
administrati
eficaz, trans
f) Analizar
temas inher

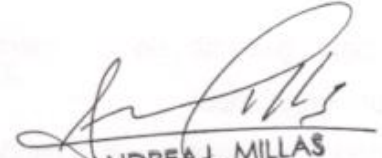
Página 8 de 96

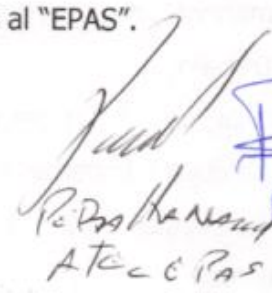
g) Garantizar que se realicen las debidas comunicaciones y notificaciones que correspondan.

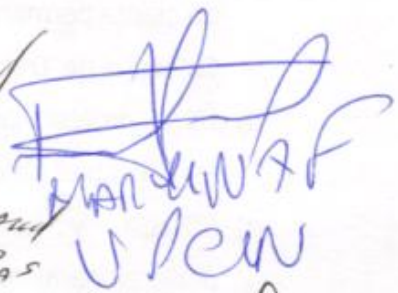
h) Designar el Comité de Evaluación de Concursos, que intervendrá en las distintas etapas y funcionará de acuerdo a lo previsto por la norma legal pertinente y que estará conformado por cinco (5) integrantes, dos (2) en representación de la entidad gremial mayoritaria y tres (3) nombrados por "EPAS". El comité podrá solicitar la asistencia de asesor idóneo.

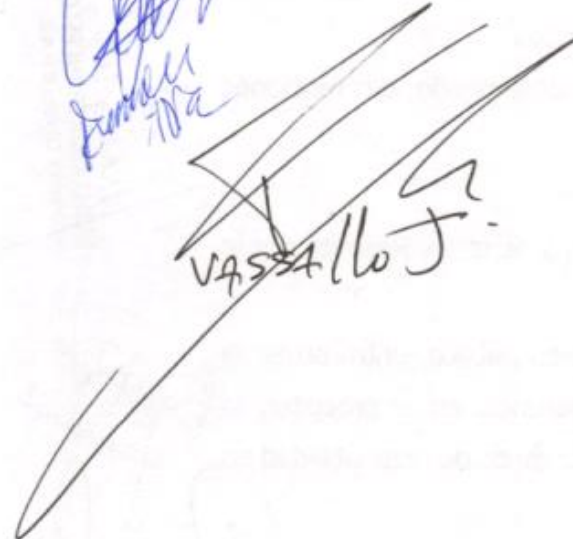
Artículo 17º: Los/las integrantes de las Comisiones deberán ser trabajadores del "EPAS", debiendo procurarse una amplia representación de los distintos sectores del mismo, pudiendo cada parte recurrir a asesores en la materia, quienes pueden ser internos o externos al "EPAS".

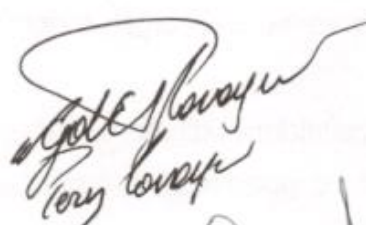

Daniel IDA

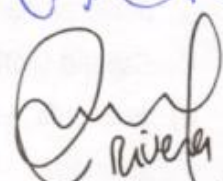

ANDREA L. MILLAS
Subsecretaria de Trabajo


P. D. S. H. N. M. A. T. C. C. P. A. S.


V. L. E. N.

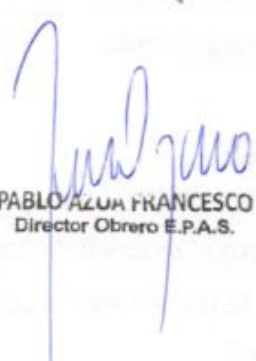

VASSALLO J.

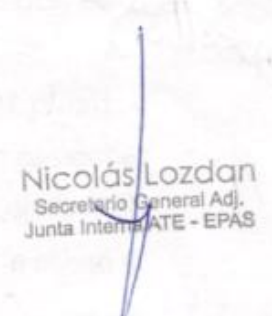

Tony Lopez


Rivera


V. L. E. N.


V. L. E. N.


PABLO AZUA FRANCESCO
Director Obrero E.P.A.S.


Nicolás Lozdan
Secretario General Adj.
Junta Interna ATE - EPAS

IF-2025-01632025-NEU-RELAB#STRAB

TÍTULO II

CAPÍTULO 1

CONDICIONES GENERALES EN LAS RELACIONES LABORALES

CAPÍTULO 1: INGRESOS. REGIMEN DE CONCURSOS. ESTABILIDAD.

Artículo 18º: Principios que rigen las Relaciones Laborales.

- a) Respeto pleno a: la Constitución Nacional, Tratados Internacionales, Constitución Provincial y normativa vigente.
- b) Equidad, capacidad.
- c) Estabilidad en la relación de empleo, siempre que revistiera como personal de planta permanente, de acuerdo con lo previsto en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.
- d) Ética profesional en el desempeño como garantía de un ejercicio responsable, objetivo e imparcial de la función pública.
- e) Eficacia y eficiencia en el servicio, mediante un continuó perfeccionamiento.
- f) Calidad y eficiencia en la utilización de los recursos.
- g) Jerarquía en la atribución, organización y desempeño de funciones asignadas.
- h) Respeto de las condiciones dignas de trabajo.
- i) No discriminación e igualdad de oportunidades y de trato. Respeto por la diversidad y colectivos.

Son valores éticos a respetar en el ejercicio del empleo público, entre otros: la probidad, la neutralidad, la imparcialidad, la transparencia en el proceder, la discreción y la responsabilidad profesional siguiendo criterios de razonabilidad en el servicio a los/las ciudadanos/as.

Artículo 19º: Ingreso.

El ingreso para acceder al "EPAS", en el marco del presente Convenio Colectivo de Trabajo, estará sujeto al régimen de concursos previsto en este Convenio, con la previa acreditación de las siguientes condiciones mínimas:

PABLO AZÚA FRANCESCO
Director Obrero E.P.A.S.

IF-2025-01632025-NEU-RELAB#STRAB

- a) Existencia previa de la vacante.
- b) Ser argentino/a nativo/a por opción o nacionalizado/a y ser mayor de edad.
- c) Poseer aptitud adecuada y probar idoneidad suficiente para el cargo que se acreditará mediante el régimen de concursos, que aseguren los principios de publicidad, transparencia e igualdad de oportunidades y de trato en el acceso a la función pública.
- d) Aptitud psicofísica para la prestación en el cargo o función.
- e) Certificado de antecedentes penales nacional y/o provincial.
- f) Contar con hasta treinta y cinco (35) años de edad. Para el caso de postulantes de mayor edad a la establecida, deberá acreditar fehacientemente años de servicios anteriores, computables a los efectos jubilatorios, con reconocimiento de servicios de la caja a la que haya realizado los aportes; siempre respetando los años de edad cronológica del trabajador/a, la diferencia sean los años requeridos para el ingreso o menos.
- g) No encontrarse inscripto/a en el registro de Deudores Alimentarios Morosos. El Trabajador/a que se encuentre inscripto/a en el Registro de Deudores Alimentarios morosos deberá presentar la orden judicial de suspensión transitoria de su inclusión en dicho Registro dentro de este periodo, en los términos que prevé el Art 5º de la Ley 2333, quedando supeditada su designación a dicha certificación.

PABLO AZÚA FRANCESCO
Director Obrero E.P.A.S.

Artículo 20º: Carrera Administrativa.

El ingreso a la carrera administrativa será por concurso y se hará por el nivel inferior del agrupamiento que corresponda. Se podrá apartar de esta regla, solo en aquellos casos de requerirse especificidad Técnica o Profesional con título habilitante.

Artículo 21º: Prohibiciones para el ingreso.

Sin perjuicio de lo establecido, no podrán ingresar:

Nicolás Lozdan
Secretario General Adj.
Junta Interna ATE - EPAS

IF-2025-01632025-NEU-RELAB#STRAB

Página 11 de 96

- a) El/la que haya sido condenado/a por delito doloso, hasta el cumplimiento de la pena.
- b) El/la inhabilitado/a para el ejercicio de cargos públicos.
- c) El/a sancionado/a con exoneración o cesantía en la Administración Pública Nacional, Administraciones Públicas Provinciales o Municipales o del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, en tanto no sea rehabilitado/a conforme la normativa vigente.
- d) Las personas jubiladas, retiradas o que se encuentran comprendidas en el período de veda por retiros voluntarios o cesaciones.
- e) Los/las que hayan incurrido en actos de fuerza contra el orden institucional y el sistema democrático, conforme lo previsto en el artículo 36 de la Constitución Nacional, aun cuando se hubieren beneficiado por el indulto la condonación de la pena.
- f) El/la que tuviera actuación pública contraria a los principios de la libertad y de la democracia, de acuerdo con el régimen establecido por la Constitución Nacional y Provincial.
- g) El/la que hubiera sido condenado/a, por delitos contra las Administración Pública con sentencia firme.
- h) El/la que haya sido condenado/a por delito de lesa humanidad.
- i) Las personas condenadas por el Tribunal de Cuentas con sentencia firme.

PABLO AZUA FRANCESCO
Director Obrero E.P.A.S.

Artículo 22º: RÉGIMEN DE CONCUROS PARA EL INGRESO.

Dentro de los ciento veinte (120) días de homologado el presente Convenio Colectivo de Trabajo, el PEP implementará un régimen de Concursos para todo nuevo ingreso, conforme a lo establecido en los artículos precedentes y a los siguientes objetivos:

- a) Proveer un procedimiento legalmente ajustado a las normas de administración de Recursos Humanos.
- b) Asegurar la cobertura de los cargos vacantes, garantizando la mayor objetividad en la elección final, adecuada preselección y el mejor resultado.

ANDREA I. MILLAS
Subsecretaría de Trabajo

Nicolás Lozdan
Secretario General Adj.
Unión de Trabajadores ATE - EPAS

IF-2025-01632025-NEU-RELAB#STRAB

Artículo 23º: Ingreso por Fallecimiento del/la Trabajador/a.

En caso de producirse el fallecimiento de un/a trabajador/a en actividad, la persona que perteneciendo al grupo familiar conviviente, o estando a cargo del trabajador/a, sea designada por este/a en su declaración jurada anual, podrá de manera excepcional ingresar al "EPAS" siempre y cuando cumpla con las condiciones personales de ingreso, con los mismos derechos y beneficios que si hubiesen ingresado por concurso.

Este beneficio deberá ser notificado por el "EPAS" a todas las personas incluidas en la última declaración jurada anual presentada por el/la trabajador/a dentro de los sesenta (60) días de producido el fallecimiento.

El derecho al ingreso excepcional en este artículo será ejercido por el/la beneficiario/a según el orden de prelación establecido por el/la trabajador/a dentro del plazo de noventa (90) días desde la notificación. Cumplido dicho término caducará el derecho a este beneficio.

De manera excepcional si la vacante generada es del agrupamiento Técnico o Profesional y el/la beneficiario/a no posea dicha formación, siempre que la cobertura de dicha función resulte indispensable para el sector, el "EPAS" podrá solicitar la generación de una vacante, en el Nivel I del Agrupamiento que le corresponde a su formación.

PABLO AZÚA FRANCESCO
Director Obiero E.P.A.S.

Artículo 24º: Reingreso.

Para el reingreso son aplicables las previsiones establecidas para el ingreso.

Artículo 25º: Egreso.

El/la trabajador/a dejará de pertenecer Al "EPAS" en los siguientes casos:

- a) Por renuncia;
- b) Por incompatibilidad;
- c) Por fallecimiento;
- d) Por acceder a alguno de los beneficios previsionales previstos por el régimen de las Leyes 611, 24.241, 24.577 o las normas que en el futuro las reemplacen.

Nicolás Lozdan
Secretario General Adj.
Junta Intermunicipal - EPAS

IF-2025-01632025-NEU-RELAB#STRAB

ANDREA L. MILLAS
Subsecretaría de Trabajo

Cumplida la edad necesaria para el acceso al derecho de jubilación ordinaria el PEP podrá intimar al trabajador/a a iniciar los trámites tendientes a la obtención de la misma. Vencido el plazo de un año desde la intimación se procederá a la baja del cargo.

Artículo 26º: 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 dé el cumplimiento a las siguientes condiciones:

- Prestación efectiva y continua de los servicios durante un período de prueba de 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 correspondientes conforme a la naturaleza característica de su prestación.
- El/la postulante que haya aprobado el concurso de ingreso, será designado con carácter provisorio por el periodo a prueba.
- En el caso en que durante el periodo de prueba la Evaluación de desempeño resultare desfavorable, el/a trabajador/a 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 Concurso 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 expreso la designación efectuada. Transcurridos (30) días de vencido el plazo mencionado sin que se dictara el acto ratificatorio, 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

PABLO AZÚA FRANCESCO
Director-Oficiero E.P.A.S.

Procurador
General

Rivera

VASSALLO

VASSALLO

VASSALLO

VASSALLO

Procurador
General

Nicolás Izodan
Subsecretario de Trabajo

IF-2025-01632025-NEU-RELAB#STRAB

Página 14 de 96

obligada a emitir la norma legal respectiva con fecha al efectivo inicio de la tarea y notificación formal al trabajador/a.

La estabilidad no es extensiva al cargo o función.

La estabilidad fijada en este artículo se perderá con lo establecido en el artículo 25º "Egreso".

CAPITULO 2

DERECHOS - DEBERES – PROHIBICIONES

Artículo 27º: Además de las obligaciones emergentes del presente Convenio Colectivo del Trabajo son obligaciones del "EPAS":

- a) Hacer cumplir las obligaciones establecidas en el presente Convenio Colectivo de Trabajo;
- b) Observar las normas sobre higiene y seguridad de trabajo, así como las disposiciones sobre pausas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en la legislación vigente y el presente Convenio Colectivo de Trabajo;
- c) Garantizar al trabajador/a ocupación efectiva, de acuerdo con su clasificación laboral, salvo por razones fundadas que impidan cumplir esta obligación;
- d) Cumplir con las obligaciones que resulten de las Leyes, de este Convenio Colectivo de Trabajo y de los sistemas de seguridad social, de modo de posibilitar al trabajador el goce íntegro y oportuno de los beneficios que tales disposiciones le acuerdan;
- e) Entregar al trabajador/a, al extinguirse la relación laboral o durante ésta cuando medien causas razonables, un certificado de trabajo conteniendo las indicaciones sobre el tiempo de las prestaciones de servicios, naturaleza de éstos, calificación laboral alcanzada, nivel de capacitación acreditada, constancia de sueldos percibidos y de los aportes y contribuciones efectuados con el destino a los organismos de seguridad social;

Junta Interna ATE - EPAS

Nicolás Lozdan
Secretario General Adj.
Junta Interna ATE - EPAS

ANDREA L. MILLAS
Subsecretario

IF 2025-01632025-NEU-RELAB#STRAB

- f) Reintegrar al trabajador/a los gastos incurridos por éste para el cumplimiento adecuado del trabajo, que hayan sido previamente autorizados por la autoridad competente;
- g) Garantizar la objetividad de sistemas de controles personales destinados a la protección de los bienes del "EPAS";
- h) Dispensar a todos/as los/as trabajadores/as igual trato en idénticas situaciones;
- i) Garantizar el acceso profesional y la formación en el trabajo en condiciones igualitarias de acceso y trato;
- j) Informar a las organizaciones sindicales signatarias en forma fehaciente, las bajas que se operen respecto del patrón de afiliados/as por fallecimiento, licencia sin goce de haberes, jubilaciones, renuncia al empleo o toda otra alteración en la situación de revista del trabajador/ar.

CAPITULO 3

DERECHOS - DEBERES – PROHIBICIONES

Artículo 28º: Derechos.

Todo/a trabajador/a comprendido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo tendrá los derechos que a continuación se detallan, sin perjuicio de lo establecido en la Constitución Nacional y Provincial, y las disposiciones vigentes complementarias.

- a) Retribución por sus servicios, la cual incluye los adicionales, suplementos y bonificaciones que correspondan.
- b) Estabilidad en los términos de este Convenio Colectivo de Trabajo.
- c) Igualdad de oportunidades en la carrera administrativa.
- d) Capacitación permanente.
- e) Libre agremiación y negociación colectiva.
- f) Permisos y Licencias.
- g) Asistencia social para sí y su núcleo familiar.

PABLO AZÚA FRANCESCO
Director Obrero E.P.A.S.

Nicolás Lozdan
Secretario General Adj.
Junta Interna ATE - EPAS

16
IF-2025-01632025-NEU-RELAB#STRAB

Página 16 de 96

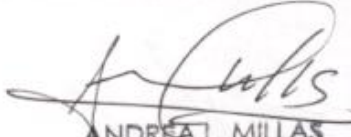
- h) Compensaciones e indemnizaciones.
- i) Interposición de Recursos.
- j) Renuncia.
- k) Jubilación.
- l) Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo digno, libre de violencia.
- m) Derecho a la información de conformidad con las/los establecido por la Recomendación N° 163 de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T).
- n) Derecho a la no discriminación por razones de raza, etnia, género, sexo, orientación o preferencia sexual, ideología, actividad gremial, opinión, religión, edad, caracteres físicos, condición social o económica, discapacidades o cualquier circunstancia que implique menoscabo, segregación y/o exclusión.
- o) Participación, por medio de las organizaciones sindicales, en el sistema de carrera establecido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.
- p) Derecho a no ser indagado sobre opiniones políticas, religiosas o sindicales, ni ser requerida su afiliación a partidos políticos o sindicatos gremiales, garantizando así libertad de asociación.
- q) Derecho a recibir elementos de protección personal en caso de corresponder.


PABLO AZÚA FRANCISCO
Director Obreyo E.P.A.S.

Artículo 29º: Deberes.

Sin perjuicio de los deberes que en función de las particularidades de la actividad desempeñada pudieran agregarse, todos/as los/las trabajadores/as tienen los siguientes deberes:

- a) Prestar servicios a título personal en las condiciones y modalidades que se determinen en el presente Convenio Colectivo de Trabajo y en las que pudiera adoptar el "EPAS" en el ejercicio de sus facultades de dirección, encuadrando su cumplimiento en principios de eficiencia, eficacia y rendimiento laboral.


ANDREA L. MILLAS
Subsecretaría de Trabajo


Nicolás Lozdan
Secretario General Adj.
Junta Interna ATE - EPAS

IF-2025-01632025-NEU-RELAB#STRAB

- b) Observar las normas convencionales, legales y reglamentarias y conducirse con colaboración, respeto y cortesía en sus relaciones con el público y con el resto del personal.
- c) Responder por la eficacia y el rendimiento de la gestión del personal del área a su cargo.
- d) Respetar y hacer cumplir, dentro del marco de competencia, el sistema jurídico vigente.
- e) Cumplir las directivas emanada del/a superior/a jerárquico/a competente y que tenga por objeto la realización de actos de servicio compatibles con la función.
- f) Observar el deber de fidelidad que se derive de la índole de las tareas que le fueron asignadas y guardar la discreción correspondiente o la reserva absoluta, en su caso, de todo asunto del servicio que así lo requiera, en función de su naturaleza o de instrucciones específicas, con independencia de lo que establezcan las disposiciones vigentes en materia de secreto o reserva, siempre que no se incurra en un hecho ilícito.
- g) Mantener actualizados los registros requeridos e información personal de su legajo, conforme la normativa vigente.
- h) Llevar a conocimiento de la superioridad todo acto, omisión o procedimiento que causare o pudiere causar perjuicio al "EPAS", configurar delito, o resultar en una aplicación ineficiente de los recursos públicos.
- i) Concurrir a la citación por la instrucción de un sumario, cuando se lo requiera en calidad de testigo.
- j) Someterse a examen psicofísico, en caso de corresponder.
- k) Permanecer en el cargo o función, en el caso de renuncia por el término de treinta (30) días corridos, si antes no le fuera aceptada su dimisión.
- l) Excusarse de intervenir en toda actuación que pueda originar interpretación de parcialidad.
- m) Hacer debido uso de los elementos provistos por el "EPAS".

PABLO AZÚA FRANCESCO
Director Obiero E.P.A.S.

Nicolás Lozdan
Secretario General Adj.
Junta Interdepartamental - EPAS

ANDREA L. MILLAS
Subsecretaria de Trabajo

IF-2025-01632025-NEU-RELAB#STRAB

- n) Velar por el cuidado y la conservación de los bienes que integra el patrimonio de el "EPAS" y los de terceros que específicamente se pongan bajo su custodia.
- o) Encuadrarse en las disposiciones legales y reglamentarias sobre incompatibilidad y acumulación de cargos, debiendo a este efecto declarar bajo juramento los empleos, cargos o contratos que lo vinculen a la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal, su condición de jubilado/a o retirado/a, y los empleos o contratos en el ámbito privado que correspondan.
- p) Participar de los cursos de capacitación que el "EPAS" determine como obligatorios.

Artículo 30º: Prohibiciones.

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

- a) Hacer uso indebido o con fines particulares del patrimonio estatal.
- b) Patrocinar trámites o gestiones administrativas referentes a asuntos de terceros que se vinculen con sus funciones.
- c) Dirigir, administrar, asesorar, patrocinar, representar, o de cualquier otra forma, o prestar servicios remunerados o no, a personas humanas o jurídicas que gestionen o exploten concesiones o privilegios de la Administración en el orden Nacional, Provincial o Municipal, o que fueran proveedores o contratistas de las mismas.
- d) Recibir directa o indirectamente beneficios originados en contratos, concesiones o franquicias que celebre u otorgue la Administración en el orden Nacional, Provincial o Municipal.
- e) Mantener vinculaciones que le signifiquen beneficios inherentes a sus funciones para fines ajenos a dicha función o para realizar proselitismo o acción política.
- f) Aceptar dádivas, obsequios u otros beneficios u obtener ventajas de cualquier índole con motivo u ocasión del desempeño de sus funciones.

PABLO AZÚA FRANCESCO
Junta Interna EPAS

IF-2025-01632025-NEU-RELAB#STRAB

ANDREA L. MILLAS
Subsecretaría de Trabajo

Página 19 de 96

- g) Representar y/o patrocinar a litigantes o intervenir en gestiones judiciales o extrajudiciales contra la Administración Pública Provincial.
- h) Desarrollar toda acción u omisión que suponga discriminación por razón de raza, religión, nacionalidad, opinión, sexo, género, orientación sexual, condición social o económica, caracteres físicos, o cualquier circunstancia que implique menoscabo, segregación y/o exclusión.
- i) Actuar como perito por nombramiento de oficio en causas judiciales o extrajudiciales, en que la Administración Pública Provincial sea parte a excepción de defensa de interés personales del trabajador/a, de su cónyuge o de sus parientes consanguíneos o por afinidad en primer grado y/o cuando fueran propuestos por el mismo Estado.

CAPITULO 3: JORNADA LABORAL. FRANCOS. FERIADOS

Artículo 31º: Lugar de Trabajo.

Se considerara como lugar de trabajo a aquel en el cual cada trabajador/a presta servicios al momento de la firma de este Convenio Colectivo de Trabajo. Dadas las particularidades del "EPAS" es necesario que los distintos sectores guarden una proximidad fisica, cualquier traslado o cambio de domicilio laboral debiera estar debidamente justificado. Si la reubicacion fuse a un lugar de trabajo distante a mas de treinta (30) km del lugar anterior de trabajo, el/la trabajador/a debiera prestar consentimiento expreso.

Artículo 32º: Jornada Laboral General.

La jornada Laboral General se desarrolla de lunes a Viernes de 07:00 a 14:00 o de 8:00 a 15:00 horas 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, en cuyo caso la jornada laboral minima es de ocho (8) horas diarias. Las excepciones al horario indicado del presente articulo, debiera ser solicitada por el/a Trabajador/a que asi lo requiera,

FRANCESCO
DIRECTOR Obrero E.P.A.S.

IF-2025-01632025-NEU-RELAB#STRAB

Página 20 de 96

con la debida justificacion, por nota a su jefe o encargado inmediato, para su tratamiento y aprobacion mediante Resolucion correspondiente.

Artículo 33º: Jornadas especiales.

- a) Semana NO Calendaria- Turnos Rotativos:** Las organizadas bajo el régimen de semana no calendaría, sujetas a turnos rotativos de ocho (8) horas diarias de duración, establecidas por diagramas y de aplicación a los sectores 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 actualmente bajo estos regímenes sean equivalentes a los realizados bajo Régimen General.

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

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

- c) Trabajo por Turno:** Las organizadas por semana calendaría, de lunes a viernes, con una duración de siete (7) horas diarias, treinta y cinco 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 definidos por el "EPAS" en función de las necesidades del servicio.

PABLO AZÚA FRANCESCO
Director Obrero E.P.A.S.

Nicolás Lozdan
Secretario General Adj.
Junta Interna ATE - EPAS

ANDREA L. MILLAS
Subsecretaria de Trabajo

IF 2025-01632025-NEU-RELAB#STRAB

Artículo 34º: Horario de Trabajo.

El horario de trabajo será el que rige para la Administración Pública Provincial, y conforme lo descripto en el artículo 31º, pudiendo el "EPAS" por razones climáticas o especiales establecer horarios diferenciados por áreas geográficas y/o sectores laborales y/o temporales anuales.

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

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

Artículo 35º: Horas extras.

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

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

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

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

[Signature]
FRANCESCO
Intendente E.P.A.S.

[Signature]
mika

Nicolás Lozdan
Secretario General Adj.
Junta Intergubernamental ATE - EPAS

ANDREA MILLAS
Subsecretaria de Trabajo

IF-2025-01632025-NEU-RELAB#STRAB

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

Artículo 36º: Horas de viaje.

Se consideran horas de viaje las realizadas por el trabajador con motivo de su traslado desde el asiento habitual de sus funciones hasta el lugar donde deba realizar sus tareas. Excepto las efectuadas en Comisión de Servicios.

Serán abonadas por el "EPAS" conforme a lo establecido en este Convenio Colectivo de Trabajo.

No corresponderá su pago cuando:

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

Artículo 37º: Francos.

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

- a) Los que trabajan bajo el régimen de jornada Laboral General, cuando realicen tareas en días sábados, domingos, feriados o jornadas no laborables.
- b) Los que trabajan bajo régimen de semana no calendaría -turnos rotativos cuando realicen tareas en sus días de descanso.
- c) Los que trabajan bajo el régimen de semana no calendaría -turnos rotativos cuando realicen tareas en horarios de descanso.
- d) Los que trabajan bajo régimen de semana calendaría organizadas por turnos de siete (7) horas diarias, treinta y cinco (35) semanales, cuando realicen tareas en sábados, 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, y deba exceder su jornada laboral habitual a fin de garantizar el descanso diario.

PABLO AZÚA FRANCESCO
Director Obrero E.P.A.S.

Nicolás Lozdan
Secretario General Adj.
Junta Interm. ATE - EPAS

IF-2025-01632025-NEU-RELAB#STRAB
Subsecretaría de Trabajo

Para generar un (1) día de franco compensatorio en cualquiera de los casos indicados en los incisos a), b), c), y d), el periodo trabajado deberá superar las tres (3) horas.

Los francos deberán ser efectivamente gozadas dentro de los sesenta (60) días corridos desde el momento de ser generados excepto el establecido en inciso e). El Directorio del Ente tendrá facultad, de manera excepcional, de acuerdo a necesidad de fuerza mayor de los servicios operativos, de extender el plazo de los (60) sesenta días, por un periodo no superior a (un) 1 año de generado el franco.

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

Artículo 38º: Feriatodos.

Son de aplicación las Leyes Nacionales y Provinciales a los/as trabajadores/as que por razones operativos o de servicio de emergencia trabajen este día, se les otorgara un franco compensatorio.

Artículo 39º: Guardias Pasivas.

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

Artículo 40º: Seguridad Intensiva.

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

CAPITULO 4: LICENCIAS CON GOCE DE HABERES

Consideraciones Generales

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

PABLO AZÚA FRANCESCO
Director Obrero E.P.A.S.

Nicolás Lozdan
Secretario General Adj.
Junta de ATE - EPAS

IF-2025-01632025-NEU-RELAB#STRAB

Página 24 de 96

Los casos excepcionales o situaciones especiales no contempladas serán resueltos por el Directorio.

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

- a) Ordinarias
- b) Extraordinarias
- c) Especiales

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

Artículo 41º: Licencias Ordinarias.

La licencia por vacaciones se concederá obligatoriamente con goce de haberes, pudiendo ser fraccionada en dos (2) periodos por razones de servicio y a discreción de la máxima autoridad del "EPAS", con arreglo a los turnos que establezca, a cuyo efecto se considerara, en lo posible, las necesidades del/a trabajador/a, quien prestara su conformidad y se acordara a partir de los seis (6) meses de antigüedad y subsiguientemente por periodos completos de doce (12) meses de servicios prestados dentro del año calendario.

a) Del término:

El término de la Licencia anual será:

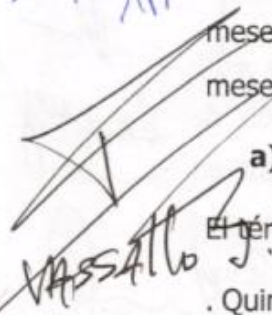
. Quince (15) días hábiles cuando la antigüedad del/la trabajador/a sea mayor de doce (12) meses y no exceda de diez (10) años.

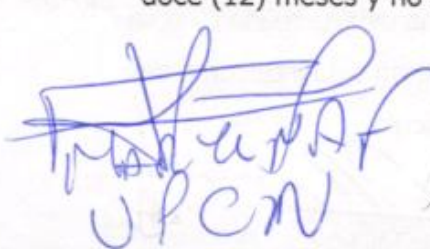

PABLO AZÚA FRANCESCO
Director Obrero E.P.A.S.

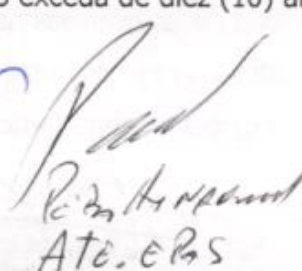

Daniel

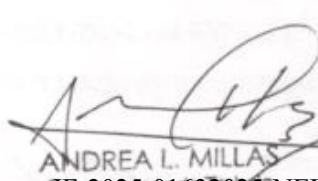

River


Daniel


Vassallo

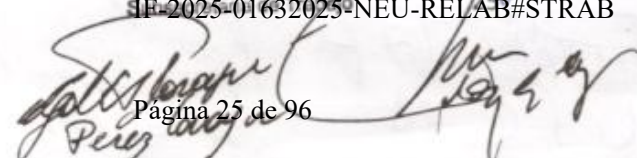

UPCN


Ate. EPS


ANDREA L. MILLAS

Nicolás Lozdan
Secretario General Adj.
Junta Interna ATE - EPAS

IF-2025-01632025-NEU-RELAB#STRAB


River

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

En caso de no contar con seis (6) meses de antigüedad al 31 de diciembre de cada año, corresponderá otorgar una licencia proporcional de un día (1) por cada veinte (20) días laborables trabajados.

b) Del cómputo de la antigüedad

Para establecer la antigüedad del/la trabajador/a a los fines del cálculo de la licencia ordinaria, se computarán los años de servicios prestados a la Administración Pública Nacional, Provincial, Municipal, o en entidades privadas, cuando en este último caso se haya hecho el cómputo de servicios en las respectivas Cajas Previsionales al 31 de diciembre de cada año.

A los efectos del reconocimiento de la antigüedad acreditada en entidades privadas y hasta tanto la correspondiente caja extienda las respectivas certificaciones, los/las trabajadores/as deberán presentar una declaración jurada acompañada de una constancia extendida por el/la o los/las empleador/a/es/as, quedando sujeta a la pertinente verificación documental, que certifique los servicios prestados.

En caso de que dentro del año calendario, el/la trabajador/a 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.

c) De las licencias no utilizadas:

Los períodos de licencia por vacaciones no son acumulables. Cuando el/la trabajador/a no hubiera podido usar de su licencia anual por disposición de autoridad competente, fundada en razones de servicio, tendrá derecho a que en el próximo período, se le otorgue la licencia reglamentaria con más los días que correspondan a la licencia no usufrutuada en el año anterior. No podrá aplazarse una misma licencia del/la trabajador/a dos años consecutivos.

A los efectos del cómputo de la caducidad de las licencias no usufrutuadas, no se tendrán en cuenta los plazos en los cuales las mismas hubieran sido interrumpidas por los supuestos previstos en el inciso d) del presente artículo.

PABLO AZÚA FRANCESCO
Director Obrero E.P.A.S.

IF-2025-01632025-NEU-RELAB#STRAB

Página 26 de 96

D) De la interrupción de las licencias:

La licencia anual de los/las trabajadores/as sólo se interrumpirá en los siguientes casos:

- 1) Por accidente.
- 2) Por enfermedad.
- 3) Por razones imperiosas del servicio.

En los supuestos 1) y 2), será de aplicación lo establecido en el artículo 43º, Licencias Extraordinarias, en los puntos a) y b); y en el supuesto 3), si fundamentadas razones de servicio llevan a un/a trabajador/a a postergar el goce de la totalidad de su licencia será de aplicación lo establecido en el punto c) De las licencias no utilizadas, del presente artículo.

El "EPAS" debe garantizar el goce de ese período de descanso interrumpido. La fecha a partir de la cual se hará efectiva esta licencia será consensuada entre el/a trabajador/a y la máxima autoridad del "EPAS".

Cuando el/a trabajador/a no hubiera podido usufructuar su licencia anual por disposición del "EPAS", fundada en razones de servicios, tendrá derecho a que en el próximo período, se le otorgue la licencia reglamentaria con más los días que correspondan a la licencia no usada en el año anterior.

PABLO AZÚA FRANCESCO
Director Obiero E.P.A.S.

E) Días de viaje:

A los días de licencia ordinaria que a cada trabajador/a le corresponde, se le agregará el tiempo normal empleado en los días de viaje (de ida y de vuelta), hasta y desde el lugar de destino. Los días de viaje usufructuados en días hábiles se registrarán de acuerdo a la siguiente distancia de referencia:

- 1) Menos de 200 kms. no se computan días,
- 2) Entre 200 kms y 300 kms se computará un (1) día de viaje;
- 3) Entre 301 kms y 1000 kms se computarán dos (2) días de viaje;
- 4) A partir de los 1001 km se computarán tres (3) días de viaje;

Este beneficio se podrá utilizar una (1) vez por año calendario, siendo computado al termino de licencia ordinaria y en forma corrida.

Andrés Lozano
Secretario General Adj.
Unidad Interna ATE - EPAS

ANDREA MILLAS
Subsecretaria de Trabajo

IF-2025-01632025-NEU-RELAB#STRAB

A los efectos de su justificación el/la trabajador/a deberá presentar constancia escrita-extendida por la autoridad competente o documentación que avale la permanencia en el destino.

f) Plan anual de licencias (cronogramas):

El "EPAS" elaborará el Plan anual de Licencias, teniendo en consideración las necesidades de los/las trabajadores/as. 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/las interesados/as, a más tardar el día 25 de octubre de cada año.

g) Permuta de licencia. Licencia Rotativa.

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 trabajadores/as la usufructúen todos los años en el mismo mes, perjudicando con ello a otro/a/os/as trabajador/a/es/as.

Artículo 42º: Periodos de utilización -Prorroga.

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 ocurran circunstancias fundadas en razones de servicio que hagan imprescindible adoptar esa medida, siempre con acuerdo del trabajador/a. El/la trabajador/a podrá solicitar licencia por vacaciones en un período fuera del general, el que podrá ser autorizado por el "EPAS" en tanto no afecte la normal prestación del servicio.

PABLO AZUA FRANCESCO
Director Obreiro E.P.A.S.

ANDREA L. MILLAS
Subsecretaría de Trabajo

Nicolás Lozdan
Secretaría General Adj.
Junta Intersindical ATE-EPAS

IF-2025-01632025-NEU-RELAB#STRAB

Artículo 43º: 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 licencias que se detallan a continuación.

Artículo 44º: Razones de salud- Enfermedad-Accidente de Trabajo.

a) Tratamiento de la salud, de corta duración:

Para el tratamiento de afecciones comunes o por accidentes acaecidos fuera del servicio se concederá a los/las trabajadores/as hasta cuarenta y cinco (45) días corridos de licencia por año calendario en forma continua o discontinua con percepción íntegra de haberes. El área de salud ocupacional del "EPAS" podrá auditar las licencias de corto tratamiento solicitando informes adicionales y/u otros estudios. Vencido el plazo se debe necesariamente dar intervención a la Junta Médica, para que determine si corresponde una prórroga de esta licencia por aplicación del régimen establecido para licencia por tratamiento de salud de larga duración.

b) Tratamiento de la salud, de larga duración:

Por afecciones que impongan largo tratamiento de salud o por motivos que aconsejen la hospitalización o el alejamiento del/a trabajador/a por razones de profilaxis y seguridad, se concederá hasta dos (2) años de licencia, en forma continua o discontinua para una misma o distinta afección, con percepción íntegra de los haberes, previo dictamen de la Junta Médica.

Esta licencia podrá ser ampliada por el plazo de un (1) año, con percepción íntegra de haberes, en caso que el/la trabajador/a sufra graves padecimientos que imposibiliten retornar a sus labores, lo cual deberá ser determinado por la Junta Médica.

Esta Licencia podrá ser ampliada por el plazo de un (1) año, con percepción íntegra de haberes, en caso que el/la trabajador/a sufra graves padecimientos que imposibiliten durante el primer semestre de este período de gracia, la Junta Médica.

Durante el primer semestre de este periodo de gracia, la junta médica determinará, mediante dictamen y/o informe debidamente justificado si el/la trabajador/a, al

[Firma]
PABLO AZÚA FRANCESCO
Ministro Obra y EPAS

[Firma]
Pablo Azúa

[Firma]
Pablo Azúa

[Firma]
Pablo Azúa

[Firma]
Pablo Azúa

[Firma]
Pablo Azúa

[Firma]
Pablo Azúa

[Firma]
Pablo Azúa

[Firma]
Pablo Azúa

[Firma]
Pablo Azúa

[Firma]
Pablo Azúa

[Firma]
Pablo Azúa

[Firma]
ANDREA L. MILLAS
Subsecretaria de Trabajo

IF-2025-01632025-NEU-RELAB#STRAB

El/a trabajador/a que haya hecho uso del total de los días contemplados para licencia por tratamiento de larga duración, no podrá usar este beneficio hasta transcurridos cinco (5) años de haber sido dado de alta por la Junta Médica Permanente. Este beneficio será de aplicación para los periodos usufrutuados a partir de la entrada en vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

En caso de sufrir un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, el/la trabajador/a gozara de una licencia de acuerdo a lo previsto en la Ley Nacional 24.557 y su Decreto reglamentario N° 658/96 y sus modificaciones.

Artículo 45º: Licencia por Nacimiento.

PABLO AZUA FRANCESCO
Director Obviro E.P.A.S.

La licencia para la persona gestante es de ciento cincuenta (150) días corridos con goce íntegro de haberes. La licencia podrá iniciarse al menos treinta (30) días ~~antes~~ a la fecha probable de parto y a solicitud de la persona interesada, según prescripción médica, se puede modificar la fecha de inicio. En todos los casos, la licencia posterior a la fecha del parto debe ser de noventa (90) días corridos, como mínimo.

s
 s
 a
 o.
 le
 re
 le
 le
 a.
 .

D. J. [unclear]
 [unclear]

[unclear]

Mr
 [unclear]
 [unclear]
 [unclear]

A fin de poder usufructuar la licencia prevista en este inciso, quien la solicite

deberá actualizar la Declaración Jurada de Cargas Familiares - Anexo II - de la Disposición N° 03/16 o la que en el futuro la reemplace consignado en ella a la persona a la cual se le brindará el acompañamiento previsto en la Ley y acreditando mediante la documentación médica correspondiente el nacimiento. Esta licencia podrá ser usufructuada una sola vez al año.

A todos los fines de este artículo, se entiende por acompañante a los efectos de este beneficio a toda persona que sin ser progenitor/a, cónyuge o conviviente en conjunto con la persona gestante se ocupa del cuidado integral de el/a recién nacido/a.

b) Nacimiento pretérmino.

En el caso de nacimiento pretérmino, se deben acumular al descanso posterior los días de licencia no gozados antes del parto, a efectos de completar los ciento ochenta (180) días con goce íntegro de haberes.

En el caso de nacimiento prematuro, la licencia de ciento ochenta (180) días corridos debe computarse a partir del alta hospitalaria de la persona recién nacida y ampliarse en función del número de semanas equivalentes a la diferencia entre el parto a término de treinta y siete (37) semanas de gestación y la edad de gestación. La licencia para la persona no gestante, cónyuge, conviviente o acompañante se extenderá a treinta (30) días corridos con goce íntegro de haberes.

Si la edad gestacional es inferior a treinta y dos (32) semanas, la licencia posterior al nacimiento debe extenderse hasta los doscientos diez (210) días corridos con goce íntegro de haberes luego del alta hospitalaria de la persona recién nacida y ampliarse en función del número de semanas equivalentes a la diferencia entre el parto a término de treinta y siete (37) semanas de gestación y la edad de gestación. La licencia para la persona no gestante, cónyuge, conviviente o acompañante se extenderá cincuenta (50) días corridos más, con goce íntegro de haberes.

c) Parto múltiple.

En el caso de parto múltiple, la licencia mencionada en los incisos a) y b) se

[Firma]
PAULO AZUA FRANCESCO
Director Obviro E.P.A.S.

[Firma]
[Firma]

Nicolás Lozdan
Secretario General Adj.
Junta Interna ATE - EPAS

IF-2025-01632025-NEU-RELAB#STRAB

ANDREA L. MILLAS
Subsecretaria de Trabajo

Página 31 de 96

amplía treinta (30) días corridos más con goce íntegro de haberes para la persona gestante.

La licencia para la persona no gestante, cónyuge, conviviente o acompañante se extenderá treinta (30) días corridos más con goce íntegro de haberes.

d) Nacimiento con malformaciones congénitas certificadas por autoridad médica.

En el caso de nacimiento con malformaciones congénitas certificadas por autoridad médica, las cuales afectan la sobrevivencia y la calidad de vida del/a recién nacido/a, y requieren, un mayor cuidado y atención parental y tratamiento médico o quirúrgico según el caso, la licencia para la persona gestante puede ampliarse a doscientos diez (210) días corridos con goce íntegro de haberes. En el caso de la persona no gestante, cónyuge, conviviente o acompañante, la licencia se extenderá a ciento ochenta (180) días corridos con goce íntegro de haberes.

e) En todos los casos, la persona gestante puede optar por transferir los últimos treinta (30) días corridos de su licencia posparto con goce íntegro de haberes a la persona no gestante, cónyuge, conviviente o acompañante, sumándose a la licencia establecida, si este es trabajador/a convencionado/a. La notificación debe ser informada por ambos/as trabajadores/as al área de Recursos Humanos correspondiente.

f) En aquellos casos que la persona no gestante, cónyuge, conviviente o acompañante solicite la licencia extra de treinta (30) días corridos con goce íntegro de haberes para ser utilizada en cualquier momento del primer año de vida del/la hijo/a, deberá acreditar la necesidad correspondiente para usufruirla.

Artículo 46º: Licencia por Adopción.

Quien adopte a un/a niño/a o adolescente tendrá derecho a una licencia de doscientos diez (210) días corridos con goce íntegro de haberes. La licencia por adopción debe computarse a partir de la fecha en que la autoridad judicial o administrativa competente notifique el otorgamiento de la guarda con vistas a

PABLO AZÚA FRANCESCO
Director Obrero F.P.A.S.

IF-2025-01632025-NEU-RELAB#STRAB

Página 32 de 96

la futura adopción.

En todos los supuestos, en el caso de adopciones múltiples, se acumulará una licencia de treinta (30) días corridos con goce íntegro de haberes por cada niño/a o adolescente adoptado/a después del primero.

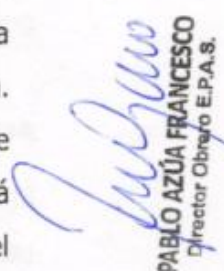
En el caso de adopción de un/a niño/a o adolescente con discapacidad o enfermedad crónica, se debe acumular a los plazos previstos en el presente artículo, una licencia de ciento ochenta (180) días corridos con goce íntegro de haberes a la licencia por adopción.

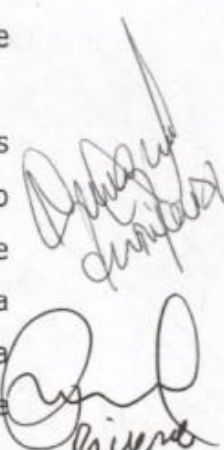
En el caso de que, en la pareja parental, ambos/as sean trabajadores/as convencionales/as, la licencia por adopción podrán distribuirla según su voluntad, pudiendo ser usufructuada por uno/a o por los dos en forma simultánea o consecutiva.

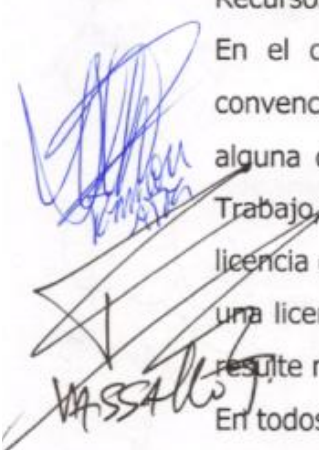
El/la co-adoptante que no usufructúe la licencia por adopción tendrá derecho a una licencia de treinta (30) días corridos con goce íntegro de haberes a partir de la notificación del otorgamiento de la guarda con vistas a la adopción. Asimismo, tendrá derecho a una licencia extra con goce íntegro de haberes de treinta (30) días corridos no fraccionables e intransferibles, que podrá usufructuar en cualquier momento dentro del año de notificación del otorgamiento de la guarda con vistas a la futura adopción. Tal opción debe ser informada por ambos adoptantes mediante notificación fehaciente al área de Recursos Humanos de la jurisdicción donde revistan presupuestariamente.

En el caso de que, en la pareja parental, ambos sean trabajadores/as convencionales/as y fallezca el/la adoptante que se encontraba usufructuando alguna de las licencias contempladas en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, el/la adoptante supérstite tendrá derecho a gozar del resto de la licencia que le hubiera correspondido al/a fallecido/a, o bien, tendrá derecho a una licencia hasta de sesenta (60) días corridos con goce de haberes, lo que resulte mayor.

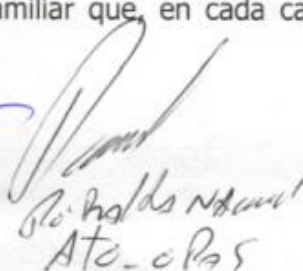
En todos los casos de fallecimiento de un/a adoptante, la licencia por adopción del/la adoptante supérstite se suspende durante el lapso de la licencia por fallecimiento familiar que, en cada caso corresponda, y se reanuda cuando finalice.

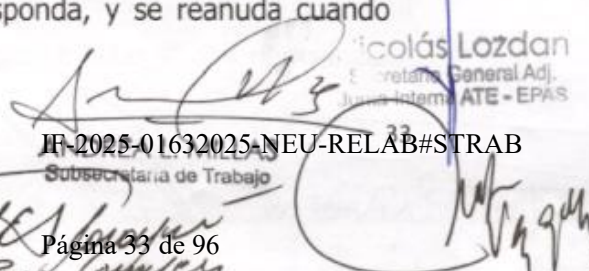

PABLO AZÚA FRANCESCO
Director Obrero E.P.A.S.


Carlos Rivera


Vassallo


Francisco


Aldo Nolasco
ATE - EPAS


Nicolás Lozdan
Secretaría General Adj.
Unión Intermunicipal ATE - EPAS
Subsecretaría de Trabajo

IF-2025-01632025-NEU-RELAB#STRAB

En los casos de adopción, se deben contemplar también los días que el equipo interdisciplinario del Registro Único de Adopción (RUA) estime necesarios para llevar a cabo con éxito el periodo de vinculación. En todos los casos, el Registro o la autoridad competente, cuando se trate de otros distritos del país, entregará constancia del día y horarios en que el/la trabajador/a realizó la vinculación para ser presentada en su trabajo como justificación del uso de los días de licencia correspondientes al período de vinculación.

Artículo 47º: Licencia por Embarazo de alto Riesgo.

La licencia por embarazo de alto riesgo se otorga con previa certificación de la autoridad médica competente que así lo aconseje. Asimismo, y atendiendo al diagnóstico médico, se le debe realizar el cambio de destino, de tareas o reducción horaria hasta el comienzo de la licencia por nacimiento a la persona gestante si su estado de salud lo requiere.

Artículo 48º: Licencia por Interrupción de Embarazo.

En caso de interrupción del embarazo, tanto voluntaria como involuntaria, la persona gestante tendrá derecho a gozar de una licencia de treinta (30) días corridos con goce íntegro de haberes a partir de la fecha de interrupción. Dicha licencia se podrá extender por un período hasta de treinta (30) días con goce íntegro de haberes adicionales a la licencia original bajo certificación y diagnóstico médico que lo justifiquen.

Artículo 49º: Licencia por Técnicas de Reproducción Medicamente Asistida.

Quien realice tratamiento médico de reproducción medicamente asistida tendrá derecho a gozar de una licencia con goce íntegro de haberes según prescripción médica. Su cónyuge o conviviente contará con dos (2) días con un máximo de seis (6) días por año para el cuidado o acompañamiento. La licencia será de tres (3) días con un máximo de diez (10) días por año, en el caso de que tengan hijos/as menores de edad a cargo.

PABLO AZÚA FRANCESCO
Director Obrego E.P.A.S.

IF-2025-01632025-NEU-RELAB#STRAB

Página 34 de 96

Artículo 50º: Permiso para Atención del/a Lactante.

La persona que se encuentra en período de amamantar, tiene derecho a una reducción horaria, con posibilidad de transferir la misma a su cónyuge, pareja o conviviente, con arreglo a las siguientes opciones:

a) Disponer de dos (2) descansos, de media hora cada uno, en el transcurso de la jornada de trabajo para amamantar, salvo en el caso de que la certificación médica con reconocimiento oficial establezca un intervalo menor.

b) Disminuir en una hora diaria su jornada de trabajo, ya sea iniciando su labor una hora después del horario de entrada o finalizándola una hora antes.

c) Disponer de una hora durante el transcurso de la jornada de trabajo. Este permiso se debe otorgar por un período de dos (2) años contados a partir de la fecha de culminación de la licencia prevista en este Convenio Colectivo de Trabajo. Cada repartición debe definir la aplicación del presente artículo, de acuerdo con la especificidad de la tarea del/a trabajador/a, estando obligado a facilitar las condiciones en el ámbito laboral para hacer efectivo este derecho.

En el caso de que, en la pareja parental, ambos/as sean trabajadores/as convencionales/as, solo uno/a de ellos/as podrá usar el permiso según su criterio de organización familiar. La opción debe ser notificada de forma fehaciente al área de Recursos Humanos.

PABLO AZÚA FRANCESCO
Director Obrero E.P.A.S.

Artículo 51º: Permiso para la Atención del Lactante en Guarda Legal.

Los/as trabajadores/as a quienes se les haya entregado la guarda de un/a lactante con vistas a su adopción tendrán derecho al permiso mencionada en el artículo anterior. Este se debe otorgar hasta los dos (2) años de edad del/a lactante. En el caso de que, en la pareja parental, ambos/as sean trabajadores/as convencionales/as, solo uno/a de ellos/as podrá usar el permiso según su criterio de organización familiar. La opción debe ser notificada de forma fehaciente al área de Recursos Humanos.

Quirós
Rivera

Vassallo
UPCW

Piña
ATC-EPAS

ANDREA L. MILLAS
Subsecretaria de Trabajo

Nicolás Lozdan
Secretario General Adj.
Junta Interna ATE-EPAS

IF-2025-01632025-NEU-RELAB#STRAB

Artículo 52º: Permiso para el periodo de Adaptación Escolar del/a/os/as Hijos/a/os/as.

Los/as trabajadores/as podrán obtener permiso de horario, dentro del primer mes del ciclo lectivo anual del Jardín Maternal, del Nivel Inicial y/o 1º grado del Nivel Primario, para la adaptación escolar del/la/los/as hijo/a/os/as menores de edad; debiendo acreditar fehacientemente el período de adaptación mediante certificado emitido por el establecimiento escolar al que concurra/n. En caso de que ambos/as trabajadores/as que ejerzan la responsabilidad parental, pertenezcan a la Administración Pública Provincial, sólo se le otorgará el permiso a uno/a de ellos/as.

Artículo 53º: Permiso por Acto Escolar del /la hijo/a.

Los/as trabajadores/as cuentan con un permiso horario de doce (12) horas anuales con goce íntegro de haberes por acto escolar de hijo/a en los niveles de jardín maternal, preescolar y primario. El órgano competente debe establecer las formas necesarias para probar y justificar las ausencias.

Artículo 54º: Licencia Identidad de Género.

- a) Se otorgará un permiso especial a todo/a trabajador/a para los trámites tendientes al tratamiento de hormonización.
- b) Se otorgará un permiso especial a todo/a trabajador/a para el tratamiento de hormonización, conforme prescripción médica.
- c) Se otorgará una licencia con goce íntegro de haberes según prescripción médica, a todo/a trabajador/a que opte por realizar una cirugía corporal conforme Ley 26.743 o la que la reemplace en el futuro.

Artículo 55º: Licencias Especiales.

Desde el día de su ingreso el/la trabajador/a tendrá derecho a usufructuar de licencias en los casos y por el término de días que se detallan a continuación. Durante el uso de las licencias con goce de haberes se percibirá un sueldo igual al que correspondería percibir si no se estuviera de licencia, incluyéndose todas las bonificaciones, asignaciones y suplementos que correspondieren.

[Firma]
PABLO AZÚA FRANCESCO
Director Obrero E.P.A.S.

[Firma]
[Firma]
[Firma]

[Firma]
VASSALLO

[Firma]
U.P.C.N.
[Firma]
A.T.G. - G.P.S.

[Firma]
Nicolás Lozdan
36
Subsecretaría de Trabajo
Junta Industrial E.P.A.S.
Página 36 de 96

Aquellas asignaciones, bonificaciones o suplementos que sean variables, para el pago de la licencia especial, se promediarán según lo percibido en el último año.

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.

El/la trabajador/a tendrá derecho a usufructuar de la licencia remunerada en los casos y por el término de días laborables siguientes:

Del /a Trabajador/a: diez (10) días.

De sus hijos/as: un (1) día.

b) Fallecimiento:

Corresponderá:

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

En caso de que el/la trabajador/a deba desplazarse a más de doscientos kilómetros (200Km) por esta circunstancia, se le otorgará de forma excepcional días de viaje de acuerdo a los términos establecidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, contra presentación de la certificación correspondiente.

d) Atención a Familiar Enfermo:

Para atención de un miembro del grupo familiar el trabajador gozará de una licencia de veinte (20) días continuos o discontinuos por año calendario. La misma se hará extensiva a familiares cercanos (padres/ hermanos/as no

Pablo Azúa
PABLO AZÚA FRANCESCO
Director Obrero E.P.A.S.

Antonio
Arredondo
Arredondo

Nicolás Lozdan
Secretario General Adj.
Junta Intergremial - EPAS

IF 2025-01632025-NEU-RELAB#STRAB

Subsecretaría de Trabajo

convivientes) previa acreditación de la enfermedad y comprobación de la necesidad de la presencia del trabajador por parte de Recursos Humanos del "EPAS".

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

En el caso que el/la trabajador/a deba desplazarse a más de 200 km. Por esta circunstancia se le otorgará de modo excepcional días de viaje según lo establecido en Título II, días de viaje, contra presentación de certificado sin que esto afecte a los días de viaje correspondientes a la licencia anual ordinaria.

En caso de enfermedad crónica, grave o con alto nivel de postración el trabajador gozará de hasta noventa (90) días hábiles consecutivos o discontinuos de licencia para cubrir las necesidades del enfermo, previa presentación de certificado extendido por médico de la especialidad correspondiente.

La modalidad a adoptar para esta licencia será establecida por la máxima autoridad del "EPAS", con la asistencia del médico y la anuencia del trabajador.

PABLO AZÚA FRANCESCO
Director Obrero E.P.A.S.

d) Mudanza:

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

f) 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 Laborales anuales, a los trabajadores que cursen estudios en establecimiento oficiales o incorporados (Nacionales, Provinciales o Municipales) para rendir examen en los turnos fijados oficialmente, debiendo presentar constancia certificada del examen rendido, otorgada por la autoridad del establecimiento educacional respectivo. Este beneficio será acordado en los plazos máximos de hasta (7) días laborables, cada vez.

En caso del que el/la estudiante deba desplazarse a más de 200 km., por ésta

IF-2025-01632025-NEU-RELAB#STRAB

Página 38 de 96

circunstancia, se le otorgará días de viaje de acuerdo a los términos establecidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, debiendo presentar el certificado correspondiente, sin que esto afecte los días de viaje correspondientes a la licencia anual ordinaria.

f) Para realizar actividades culturales, científicas y deportivas.

El/la trabajador/a tendrá derecho al uso de licencia con goce de haberes por el término de hasta dos (2) años, cuando deba realizar estudios, investigaciones, trabajos científicos, técnicos o artísticos o participar en conferencias o congresos de esa índole en el país o en el extranjero. Igual beneficio se podrá conceder para mejorar la preparación técnica o profesional del/a trabajador/a o para cumplir actividades culturales o deportivas.

Para el caso de las actividades deportivas el/la trabajador/a que sea deportista o aficionado/a y deba intervenir en competencias regionales, nacionales o internacionales, podrá solicitar licencias con goce de haberes, como así también podrán hacer uso de esta licencia los/as dirigentes, representantes, entrenadores/as, árbitros y jueces/zas, en ocasión de asistir según sus funciones a competencias, cursos, capacitaciones, asambleas y/o reuniones deportivas.

PABLO AZÚA FRANCESCO
Director Obrero E.P.A.S.

g) De Corta Duración:

Si el/la trabajador/a fuera comisionado para representar a la Provincia o al "EPAS" en actividades de contenido cultural, científico, social o deportivo, el "EPAS" -siempre y cuando lo permitan las necesidades del servicio- podrá autorizar una licencia de hasta seis (6) días hábiles en el año, consecutivos o alternados. Cuando la representación se ejerciera fuera de la Provincia, se agregarán los días de viaje establecidos en el Artículo 41 inc "E" de este Convenio Colectivo de Trabajo. En el caso de competencias deportivas quedan incluidos los trabajadores que ejerzan funciones de Entrenadores, Directores Técnicos, Jueces, Árbitros y Jurados.

h) De larga Duración:

La misma podrá ser concedida, pero por un término no mayor de un (1) año, cuando existan probadas razones de interés político en el cometido a cumplir por el trabajador o este actúe representando al país. En todos los casos se

Nicolás Lozdan
Secretario General Adj.
Junta Intermunicipal - EPAS

IF-2025-01632025-NEU-RELAB#STRAB

ANDREA L. MILLAS
Subsecretario de Trabajo

Página 39 de 96

tendrán en cuenta las condiciones, títulos y aptitudes del/la trabajador/a y se determinarán asimismo sus obligaciones a favor del Estado en el cumplimiento de su misión.

Durante la vigencia del beneficio el/la trabajador/a no debiera percibir otro ingreso por esta representación, salvo las compensaciones por gastos incurridos. La percepción de otro ingreso dejara sin efecto la licencia especial con goce de haberes, sin perjuicio de la continuidad de la misma-a criterio del "EPAS"- hasta completar el periodo acordado, pero sin goce de haberes.

Esta licencia tendrá vigencia hasta que finalice el periodo 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/a deber 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 exterior.

i) Asuntos particulares.

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

j) Dadores voluntarios de sangre, órganos y tejidos.

Los/as dadores/as voluntarios/as quedan dispensados/as de prestar sus servicios percibiendo sus remuneraciones contra la presentación del certificado correspondiente y de acuerdo con las disposiciones vigentes.

k) Inasistencias injustificadas

Las inasistencias justificadas al trabajo que no estén encuadradas en las situaciones contempladas en este capítulo, darán motivo a que se reduzca la licencia ordinaria o se descuente el día de los haberes, a opción del/a trabajador/a. En caso de exceder los seis (6) días al año, el/la trabajador/a no

PABLO AZÚA FRANCESCO
Director Obreiro E.P.A.S.

[Handwritten signatures and initials]
Rivera

[Handwritten signature]
VASSALLO

[Handwritten signature]
MAGNOLIT
UPEN

[Handwritten signature]
Rosa Domínguez
Ato-OPR

[Handwritten signature]
Nicolás Lozdan
Subsecretaría de Trabajo
Junta Intersindical ATE-EPAS
IF-2025-01632025-NEU-RELAB#STRAB

podrán hacer uso de esta opción.

i) Licencias por situaciones de violencia:

Se otorgará esta licencia con percepción íntegra de haberes a todo/a trabajador/a que sea víctima de violencia, de acuerdo a la legislación vigente. Para ser uso de la misma, el/la trabajador/a deberá acreditar la situación mediante certificación médica y/o justificación emitida por los servicios de asistencia y atención a víctimas de violencia y/o una constancia del Poder Judicial. Los certificados y/o constancias mencionados precedentemente deben expresar la cantidad de días indicados. La documentación deberá ser presentada en un plazo no mayor de setenta y dos (72) horas hábiles, ante el área de Recursos Humanos, donde se visará la documentación presentada y otorgarán los días solicitados. En caso de resultar necesaria la movilidad del trabajador/a afectado/a se arbitrarán los medios correspondientes a fin de otorgarle un nuevo lugar de trabajo dentro del "EPAS", garantizándose la estabilidad laboral. Todas las dependencias, organismos y trabajadores/as que participen en el marco de la tramitación de la licencia para las víctimas de violencia, deberán preservar el derecho a la intimidad de la trabajadora y/o y guardar estricta reserva sobre la documentación e información a la que accedan, las que tendrán carácter reservado y confidencial.

[Firma]
PABLO AZÚA FRANCESCO
Director Obrego E.P.A.S.

Artículo 56º: Permisos Especiales.

Sin perjuicio de las licencias enunciadas precedentes, desde el día de su ingreso el/la trabajador/a tendrá derecho a usufructuar de permisos especiales en los casos que se detallan a continuación:

a) Acompañamiento familiar:

Para los casos en que el/la trabajador/a tenga a cargo un familiar con discapacidad, o que este cursando una enfermedad crónica o grave, que implique tratamientos prolongados y/o rehabilitación especial, el/la trabajador/a podrá hacer uso de permisos especiales, debiendo acreditar fehacientemente la necesidad del acompañamiento con certificado médico correspondiente.

[Firma]
VASSATHU

[Firma]
Pablo Azúa
Pablo Azúa

[Firma]
UFCN
Pablo Azúa
ATE-EPAS

[Firma]
Nicolás Lozdan
Subsecretaría de Trabajo
Junta Intergubernamental ATE - EPAS
Página 41 de 96

b) Asistencia a clases y cursos prácticos:

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a obtener permiso dentro del horario de trabajo, cuando sea imprescindible su asistencia a clase, cursos prácticos y demás exigencias inherentes a su calidad de estudiantes y no fuera posible adaptar su horario a aquella necesidad.

Deberán acreditar:

-Su condición de estudiante en cursos oficiales o incorporados a la educación formal.

-La necesidad de asistir al establecimiento educacional en horas de trabajo.

Este beneficio se acordará sin perjuicio de la pertinente reposición horaria. Los permisos los concederá la autoridad de quien dependa el/la trabajador/a, dando conocimiento a la oficina de Recursos Humanos.

PABLO AZÚA FRANCESCO
Director Obrero E.P.A.S.

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

Consideraciones Especiales: el personal comprendido en este Convenio Colectivo de Trabajo, que haya superado el período de prueba, tiene derecho a las siguientes licencias:

Artículo 57º: son de Aplicación general la legislación complementaria, con adecuaciones y disposiciones específicas establecidas en este Convenio Colectivo de Trabajo.

- 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".

a. En caso que un/una trabajador/a del "EPAS" haya sido elegido/a para ocupar cargo electivo o de representación política a nivel nacional, provincial o municipal, Consejo de Administración y/o sindicaturas de Cooperativas de Servicios Públicos, y exista en el caso una incompatibilidad, tendrá derecho al uso de una licencia sin

IF-2025-01632025-NEU-RELAB#STRAB

Página 42 de 96

goce de haberes desde la asunción al cargo y mientras dure su mandato, debiendo reintegrarse a su cargo dentro de los treinta (30) días siguientes al término de las funciones para las que fue elegido/a.

b. Para ocupar cargos electivos o de representación gremial y/o sindical:

El/la trabajador/a que fuera designado/a para desempeñar un cargo de conducción en una entidad gremial reconocida por autoridad competente, tendrá derecho a gozar de licencia desde que la entidad gremial comunique a la Organización su elección y mientras dure su mandato, debiendo reintegrarse a su puesto en el término de treinta (30) días siguientes a la culminación del mismo.

Si el cargo de conducción gremial para el que fue designado/a es rentado por la asociación gremial, la licencia será sin goce de haberes.

Si el cargo de conducción gremial para el que fue designado/a no es rentado por la asociación gremial, la licencia será con goce íntegro de haberes, debiendo abonarse su salario tal como si estuviera en cumplimiento efectivo de tareas; en ambos casos, el período de licencia se computará como efectivamente trabajado, a todos los fines. Dicho período de licencia se computará como efectivamente trabajado respecto a las bonificaciones de antigüedad y promoción horizontal.

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.

c. Los/las trabajadores/as que fueran elegidos por el personal del "EPAS" para desempeñar el cargo como Directores/as en virtud de lo establecido en la Ley Provincial N° 1.763, gozan de licencia por el tiempo que dure su gestión. Es de

PABLO AZÚA FRANCESCO
Director Obrero E.P.A.S.

IF-2025-01632025-NEU-RELAB#STRAB

Subsecretaría de Trabajo

Página 43 de 96

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/la trabajador/a electo, el promedio mensual de los sueldos percibidos por el/la trabajador/a 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 designado/a como Director/a 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/la Director/a en representación del personal (en ejercicio de sus funciones), percibirá una remuneración equivalente a la del titular del cargo para el cual fue electo y le serán válidas las garantías indicadas en el presente artículo.

d. Los/las trabajadores/a del "EPAS" que fueran designados por el Poder Ejecutivo para actuar como vocal, gerente general, gozaran de licencia por el tiempo que dure su gestión. Es de aplicación lo normado en el artículo 24° del EPCAPP, con las siguientes disposiciones complementarias:

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

PABLO AZÚA FRANCESCO
SECRETARIO GENERAL ADJ.
JUNTA INTERNA ATE - EPAS

SECRETARIO GENERAL
JUNTA INTERNA ATE - EPAS

VASSALLI
SECRETARIO GENERAL
JUNTA INTERNA ATE - EPAS

SECRETARIO GENERAL
JUNTA INTERNA ATE - EPAS

ANDREA I. VILLAS
Subsecretaria de Trabajo

Nicolás Lozdan
Secretario General Adj.
Junta Interna ATE - EPAS

IF-2025-01632025-NEU-RELAB#STRAB

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 total, en caso de su aplicación, se adoptará el procedimiento establecido en el artículo 57º. inc b).

CAPITULO 5: LICENCIAS SIN GOCE DE HABERES

Consideraciones generales:

Para hacer uso de las licencias que se detallan a continuación, el/a Trabajador/a debe tener cumplimentado el periodo de prueba previsto en el Convenio Colectivo.

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

Dichas licencias podrán ser utilizadas en el transcurso de cada decenio de antigüedad del/a trabajador/a, pudiendo ser fraccionables. El termino de licencia no utilizado en un decenio no puede ser acumulado a los decenios subsiguientes.

Para tener derecho a esta licencia en distintos decenios, debera transcurrir un plazo mínimo de dos (2) años entre la terminación de una y la iniciación de otra.

Artículo 58º: Licencias Especiales sin goce de haberes.

a) Para realizar Actividades Culturales, Científicas o Deportivas.

El/la trabajador/a tendrá derecho al uso de licencia sin goce de haberes por el termino de hasta dos (2) años, cuando deba realizar estudios investigaciones, trabajos científicos, técnicos o artísticos o participar en conferencias o congresos de esa índole en el país o en el extranjero. Igual beneficio se podrá conceder para mejorar la preparación técnica o profesional del/a trabajador/a para cumplir actividades culturales o deportivas.

PABLO AZÚA FRANCESCO
Director Obrero E.P.A.S.

Andrés
Rivera

ANDREA L. MILLAS
Subsecretario de Trabajo

Nicolás Lozdan
Secretario General Adj.
Junta Interna MTE - EPAS

IF-2025-01632025-NEU-RELAB#STRAB

Página 45 de 96

b) Por razones particulares.

Podrá usar esta licencia, sin remuneración por el término de un (1) año fraccionable.

En caso de no haber transcurrido el plazo mínimo entre decenios, se podrá conceder licencia sin remuneración, por razones de fuerza mayor o graves asuntos familiares, debidamente comprobados, por el término que no exceda los tres (3) meses.

CAPITULO 6: COMISIONES DE SERVICIOS. TRASLADO

Artículo 59º: Comisiones de Servicios. Régimen compensatorio.

Se entiende por "Comisión de Servicios" a la gestión laboral que debe realizar un trabajador/a en un lugar diferente al de su asiento habitual de funciones. Será de aplicación el régimen que a continuación se detalla:

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 de comisión de servicios (CS): se considerará 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 última, sin perjuicio de casos excepcionales que podrá determinar el Directorio. No se considerará 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

PABLO AZÚA FRANCESCO
Director Obrero E.P.A.S.

Nicolás Lozdan
Secretario General Adj.

IF-2025-01632025-NEU-RELAB#STRAB

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 resultará 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. Disposiciones Generales de Funcionamiento

-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.

-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.

PABLO AZÚA FRANCESCO
Director Obrero E.P.A.S.

Nicolás Lozdan
Secretario General Adj.
Junta Interna ATE - EPAS

ANDREA L. MILLAS

IF-2025-01632025-NEU-RELAB#STRAB

-La cobertura de gastos y CDC corresponderán cuando entre el horario de salida y regreso registre un periodo de tiempo igual o superior a la duración actual de la jornada habitual de trabajo conforme al siguiente detalle:

a) En el caso de salida en CD con regreso al asiento de funciones antes de las dos horas posteriores a la finalización normal de la jornada de trabajo, no corresponderá cobertura de gastos de alimentación, alojamiento ni pago de CDC.

b) En caso de salida en CS con regreso al asiento de funciones después de las dos horas posteriores a la finalización normal de la jornada de trabajo y hasta las 20 hs, corresponderá cobertura de gastos de almuerzo y merienda, y pago del cincuenta por ciento (50%) de la CDC.

c) En el caso de 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.

- 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.

- 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.

-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

PABLO AZÚA FRANCESCO
Director Obrero E.P.A.S.

Nicolás Lozdan
Sec. 48-rio General Adj. '1
Jefe de la Oficina de Asesoría

IF-2025-01632025-NEU-RELAB#STRAB

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

-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

- 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.

- 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.

- La autoridad superior de quien dependa el personal afectado a CS, será la responsable de verificar el cumplimiento de la misma y de certificar el cronograma correspondiente, circunstancia que servirá de base para la redacción.

- Cuando el agente haga uso de servicios de alojamiento y/o alimentación provistos por terceros acreditados por el EPAS, registrará 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.

- 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.

- 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:

PABLO AZUA FRANCESCO
Director Obrajes E.P.A.S.

IF 2025-01632025-NEU-RELAB#STRAB

Página 49 de 96

- 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.
- 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 itinerario 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).
- 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

- El control de las rendiciones será efectuada por el área/ sector contable que el Directorio establezca.
- 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.
- 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

- Fijase el valor de la CDC, la cual es fijada por el Poder ejecutivo, con la respectiva actualización, el cual podrá ser ajustado por el Directorio durante la vigencia del presente CCT
- El Directorio reglamentara el presente Régimen en todos los aspectos operativos, de rendición, control y aprobación final.

PABLO AZÚA FRANCESCO
Director Obrero E.P.A.S.

Nicolás Lozdan
Se. 50
Subsecretario de Trabajo

Artículo 60º: Traslado del personal. Indemnizaciones.

Condiciones para el derecho a la Indemnización.

El/la trabajador/a incluido en este Convenio Colectivo de Trabajo tiene derecho a la indemnización por traslado prevista en el artículo 47º inc. A) del EPCAPP, siempre que el desarraigo se produzca por alguna de las siguientes causales:

- Por ser designado ganador de un puesto por Concurso y/o Promoción, en ambos casos de carácter Interno.
- Por ser reubicado por iniciativa del "EPAS" por estrictas y fundadas razones de servicio.

Artículo 61º: Determinación de la indemnización.

La indemnización por el traslado estará conformada por:

- a) Dos montos brutos del haber mensual correspondientes al cargo o función de destino, incluidos todos los ítems remunerativos excepto la compensación por fondo estímulo.
- b) El valor del pasaje por transporte terrestre, entre origen y destino, para el/la trabajador/a 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 reubicación de su grupo familiar, a solicitud del/la trabajador/a.

Artículo 62º: Provisión de vivienda.

La provisión de la 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" que a continuación se detallan:

PABLO AZÚA FRANCESCO
Director Obra E.P.A.S.

IF-2025-01632025-NEU-RELAB#STRAB

A) Objeto:

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

B) Modalidades:

La provisión de vivienda por parte del "EPAS", podrá realizarse mediante inmueble propio o alquilado a terceros.

C) 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.

D) 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.

PABLO AZÚA FRANCESCO
Director Obreiro E.P.A.S.

E) 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

F) 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

Nicolás Lozdan
Secretario General Adj.
Junta Obreira ATE - EPAS

IF-2025-01632025-NEU-RELAB#STRAB

Página 52 de 96

promoción, en ambos casos de carácter interno o bien que sea reubicado por iniciativa del "EPAS" por estrictas y fundadas razones de servicio.

G) 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.

H) Casos excepcionales

Los casos excepcionales o situaciones especiales no contempladas serán resueltos por el Directorio.

CAPITULO 7: CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO

Artículo 63º: Higiene y Seguridad.

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

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

- La instalación y mantenimiento de elementos, equipos y herramientas necesarias en establecimientos y todo lugar de trabajo, para brindar condiciones ambientales y sanitarias adecuadas y un medio laboral seguro.

La provisión de elementos de protección personal e indumentaria de trabajo adecuada, en virtud a los diferentes puestos de trabajo y posibles riesgos asociados a los mismos.

- Los recursos necesarios para brindar la capacitación exigidas legalmente en materia de seguridad e higiene en el trabajo, a través del servicio de

DR. AZÚA FRANCESCO
- Obrero E.P.A.S.

IF-2025-01632025-NEU-RELAB#STRAB

Subsecretaría de Trabajo

Secretario General Adj.
Junta Interna ATE - EPAS

Página 53 de 96

Seguridad e Higiene del "EPAS", la que determinara los temarios considerando los riesgos asociados a cada puesto.

Por su parte, los/las trabajadores/a están obligados a cumplir las Normas y Procedimientos de Seguridad con las recomendaciones que se le formulen referentes a las obligaciones de uso, conservación y cuidados de elementos de protección personal, así como de las maquinarias y equipos, las operaciones y los procesos de trabajo.

Artículo 64º: 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.

Artículo 65º: Transporte del Personal.

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

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

PABLO AZÚA FRANCESCO
Director Obrero E.P.A.S.

Nicolás Lozdan
Secretario General Adj.

IF-2025-01632025-NEU-RELAB#STRAB
Subsecretaría de Trabajo

exigencias de las reglamentaciones vigentes en el orden Nacional, Provincial y Municipal.

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

Artículo 66º: Indumentaria de Trabajo y Elementos de Protección Personal.

El "EPAS" entregará a todos sus trabajadores/as 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 la 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 de la Comisión de Condiciones Laborales.

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 esa comisión. 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".

PABLO AZÚA FRANCESCO
Director Obrero E.P.A.S.

ANDREA I. MILLAS
Secretaria General Adj.

IF-2025-01632025-NEU-RELAB#STRAB

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

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

Los/las trabajadores/a 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 la Comisión de Condiciones Laborales a fin de que se le brinde la cantidad adicional necesaria.

Si el "EPAS" no brindara la indumentaria y equipos de protección adecuados conforme a lo establecido, el trabajador quedará eximido de cumplir la tarea.

Todo el personal será provisto de la necesaria indumentaria de trabajo, desde el momento del inicio de los trabajos.

Artículo 67º: Situaciones especiales.

Los casos no previstos en este articulado, así como las controversias que pudieran suscitarse, serán resueltos en el Comisión de Condiciones Laborales.

Artículo 68º: 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".

PABLO AZÚA FRANCESCO
Director Obrero E.P.A.S.

ANDREA L. MILLAS
Subsecretaría de Trabajo

Nicolás Izozan
Secretario General Adj.
Junta Interna ATE - EPAS

IF-2025-01632025-NEU-RELAB#STRAB

CAPITULO 8: CAPACITACION

Artículo 69º: 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 para el desarrollo de este Sistema y sus planes anuales.

Artículo 70º: 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.

Artículo 71º: 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

Pablo Azúa
PABLO AZÚA FRANCESCO
Director Obrero E.P.A.S.

Amor
amor

Amor
Amor

VASSALLO
VASSALLO

Rodrigo
Rodrigo
ATE-EPAS

Subsecretaría de Trabajo
Subsecretaría de Trabajo

Nicolás Lozano
Nicolás Lozano
Secretaría General Adj.
Junta Interna ATE - EPAS

IF-2025-01632025-NEU-RELAB#STRAB

Página 57 de 96

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.

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

Artículo 72º: 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 y revisión: Directorio

b) Planeamiento de la Capacitación: Recursos Humanos y Gerencias

Nicolás Lozdan
Secretario General Adj.
Junta Intermediaria - EPAS

IF-2025-01632025-NEU-RELAB#STRAB

Página 58 de 96

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

El Comisión de Relaciones Laborales participa de las acciones previstas en los incisos c) y e) con las atribuciones asignadas.

Artículo 73º: Fondo de Capacitación.

Se habilitará un fondo para afrontar el Plan de Capacitación Continua de los/las Trabajadores/a del "EPAS", en los términos que expresa el Título III. Se deberá garantizar a cada trabajador al menos un curso de Capacitación una vez al año.

Artículo 74º: Desarrollo Planificado.

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

CAPITULO 9: SERVICIOS MEDICOS Y ASISTENCIALES

Artículo 75º: Comité de abordaje de situaciones críticas (CASIC).

Este comité tiene como objetivo central establecer un espacio de debate y discusión plural y multidisciplinario con extensa representación del "EPAS" para el tratamiento y abordaje de diversas situaciones de salud de los/las trabajadores/a.

Sera competencia de este comité lo establecido en la Resolución del "EPAS" N°0021/2010.

Nicolás Lozdan
Secretario General Adj.
Junta Interna ATE - EPAS

ANDREA L. MILLAS
Subsecretaria de Trabajo

IF-2025-01632025-NEU-RELAB#STRAB

Artículo 76º: Red Medico-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.

Se asegurará el servicio de ambulancia/s convenientemente equipadas para apoyo en operaciones de alto riesgo y/o para el traslado de los/as accidentados/as 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.

Artículo 77º: 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".

PABLO AZÚA FRANCESCO
Director Obiero E.P.A.S.

Nicolás Lozdan
Secretario General Adj.
60
Jefe de Gabinete ATE - EPAS

IF-2025-01632025-NEU-RELAB#STRAB

El Comisión de Condiciones Laborales actuará como veedor de este Fondo Social. 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.

Artículo 78º: De las Incapacidades y Discapacidades.

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 pasibles de ser ocupados por personas discapacitadas, sus requerimientos ergonómicos y de capacitación.

Artículo 79º: 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/una trabajador/a comprendido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, padezca una enfermedad profesional o

[Firma]
PAULO AZÚA FRANCESCO
Director Obiero E.P.A.S.

[Firma]
[Firma]
[Firma]

[Firma]
VASSALLO

[Firma]
MAGNAN
UPCN

[Firma]
PERALTA NACAR
ATO-EPAS

[Firma]
ANDRÉS LITILLAS
Subsecretaría de Trabajo

Nicolás Lozdan
Junta Intera ATE - EPAS
[Firma]
[Firma]

IF-2025-01632025-NEU-RELAB#STRAB

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/a 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/la trabajador/a será analizada por la Comisión de Condiciones Laborales, la que elaborará un informe describiendo el mejor puesto y lugar de trabajo para dicho trabajador/a.

Artículo 80º: 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.

PABLO AZÚA FRANCESCO
Director Obrero E.P.A.S.

CAPITULO 10: SERVICIOS MINIMOS OBLIGATORIOS

Artículo 81º: 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 24º; la Ley Provincial N° 1.974, artículo 22º, último párrafo, y las disposiciones complementarias de este Capítulo.

Artículo 82º: 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.

ANDREA MILAS
Subsecretario

Nicolás Lozdan
Secretario General Adj.
Junta Interna ATE - EPAS

IF-2025-01632025-NEU-RELAB#STRAB

Página 62 de 96

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

. Control de calidad de agua potable y efluentes cloacales.

Artículo 83º: Prestación de los Servicios Mínimos.

La prestación de los Servicios Mínimos Obligatorios.

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 calendaría: 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.

[Firma]
PAOLO AZÚA FRANCESCO
Chofero EPAS

[Firma]
RIVERA

[Firma]
MAGNAT
UFCN

[Firma]
P. P. M. M. M.
ATE - EPAS

[Firma]
ANDREA L. MILLAS
Subsecretaria de Trabajo

Nicolás Lozdan
Secretario General Adj.
Junta Interm. ATE - EPAS

[Firma]
FERRER

[Firma]

IF-2025-01632025-NEU-RELAB#STRAB

CAPÍTULO 11: REGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 84º: Régimen Disciplinario.

El personal de la "EPAS" comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio, se hará pasible por las faltas o delitos que cometan, sin perjuicio de las responsabilidades civiles y penales fijadas por las leyes respectivas, de las siguientes sanciones:

- a) Exhortación;
- b) Apercibimiento;
- c) Descuento de días de sueldo o jornal;
- d) Suspensión leves o graves;
- e) Traslado disciplinario;
- f) Postergación del ascenso;
- g) Limitación de servicios;
- h) Cesantía;
- i) Exoneración;
- j) Baja automática en virtud de sentencia judicial firme.

Las sanciones establecidas en el artículo precedente serán aplicadas por las siguientes autoridades:

- a) y b) Exhortación y Apercibimiento

Por el jefe o Encargado inmediato, con el visto bueno del Superior Jerárquico en el segundo caso;

- c) Descuento de días de sueldo o jornada.

Por el Secretario General, Subsecretarios Ministeriales, Directores o Funcionarios con grado equivalente en Organismos y Dependencias descentralizadas;

- d) y e) Suspensiones leves, graves y traslado:

PABLO AZÚA FRANCESCO
Director Obreiro E.P.A.S.

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

Nicolás Lozdan
Secretario General Adj.
Junta Intersindical - EPAS

ANDREA MILLAS
Subsecretaria

Leves: Por el Secretario General; Subsecretarios Ministeriales; Directores o Funcionarios con grado equivalente en Organismos y Dependencias descentralizadas;

Graves o traslado disciplinario: por el Ministro Secretario de Estado; el personal de Secretaría General, por el Ministro de Gobierno.

f) Postergación del ascenso

Por el titular de Secretaria, Ministerios el comité facultado para llevar adelante la cobertura de vacantes, debera analizar y evaluar la existencia de sanciones graves a los fines de la materialización de la postergación del ascenso.

g. h), i) y j) Limitación de servicios, Cesantía, Exoneración y Baja Automática:

Por el Poder Ejecutivo.

Son causas para aplicar las sanciones fijadas en el artículo anterior y se graduarán así:

a) y b) Exhortación y Apercibimiento:

Hasta dos (2) faltas de puntualidad; distracción o negligencia para el cumplimiento del deber; escaso espíritu de colaboración y compañerismo y otras de carácter leve.

c) Descuento de días de sueldo o jornada:

Tercera a quinta faltas de puntualidad injustificadas, medio día por cada vez;

Sexta a décima faltas de puntualidad injustificadas, un día por cada vez;

Primera a quinta faltas de asistencia discontinuas o hasta cuatro continuas e injustificadas, un día por cada día de ausencia.

Sexta a décima faltas de asistencia discontinuas o hasta cuatro continuas e injustificadas, dos días por cada día de ausencia, debiendo el/la Trabajador/a, trabajar el o las/los días descontados en carácter de sanción disciplinaria.

PABLO AZÚA FRANCESCO
Director Obrero E.P.A.S.

Rubén
Pérez
Rivera

Solís Lozdan
Secretario General Adj.
Subsecretaría de Trabajo

IF-2025-01632025-NEU-RELAB#STRAB

d) Suspensiones leves o graves

De carácter leve: por reincidir en faltas de puntualidad o de asistencia injustificadas, hasta cinco días por cada vez. Otras causales leves a juicio de la Superioridad, como ser en las/los casos de enfermedad ausentismo del domicilio constituido salvo que mediare autorización de la autoridad competente o del médico visitador, debidamente documentada;

De carácter grave se aplicará por una sola vez y hasta un máximo de treinta (30) días como última penalidad. Queda comprendido dentro de esta las que dieran lugar por caso de violencia cualquiera sea su forma.

e) Traslado disciplinario

Se dispondrá hasta tres veces en las/los casos de reincidencia por actos de indisciplina; insubordinación; falta de compañerismo; de respeto; inadaptabilidad al medio de labor que actúa o razones de conveniencias administrativa disciplinaria, disposición que podrá adoptarse y sin perjuicio de las de otro carácter.

Las causales enunciadas precedentemente, excepto las del apartado c), no son taxativas, quedando a juicio de la Superioridad la consideración de otras.

f) Postergación de ascenso

En las/los casos de postergación del ascenso, f), cuando el trabajador haya sido sancionado por causales graves, aunque hubiera alcanzado el módulo de calificación y tiempo, a cuyo efecto, pasarán las/los antecedentes al comité facultado para llevar adelante la cobertura de vacantes.

g), h), i) y j) Limitaciones de servicios, cesantía, exoneración y Baja Automática

De la limitación de Servicio, g)

Se dispondrá la limitación de servicios, cuando por razones de conveniencia administrativa, el trabajador deba ser separado de su cargo y que la causal originaria, no conforme la gravedad requerida para su cesantía o exoneración, a saber: Reincidentes, luego de agotadas las sanciones disciplinarias previstas. Si

PABLO AZÚA FRANCESCO
Director Obrero E.P.A.S.

ANDREA I. MILLAS
Subdirectora

Nicolás Lozdan
Junta Interna ATE - EPAS

se presentara la renuncia no será aceptada, debiendo constar en el decreto la limitación de servicios, las/los antecedentes en que se fundamenta.

De la cesantía h)

Se dispondrá la cesantía cuando la gravedad de la falta que la motiva, inhiba temporariamente al trabajador para reingresar a la Administración Pública hasta tanto se prescriba la penalidad que la originó, o autoridad judicial competente llegará a rever la medida adoptada por el Poder Ejecutivo, siendo causales entre otras las siguientes:

- a) Ocultación de algunas de las prohibiciones para ingresar al EPAS, a cuyo efecto, al presentar su solicitud de ingreso, el aspirante deberá manifestar su conocimiento expresamente, como declaración jurada;
- b) Apartarse del cumplimiento de las/los deberes comunes, específicos, y prohibiciones del trabajador del EPAS, fijados en este Convenio Colectivo de Trabajo y que no se haya previsto expresamente, otras sanciones;
- c) Abandono del servicio sin causa justificada o inasistencia injustificada de cinco (5) días laborables y continuos (abandono del cargo);
- d) Reiterado incumplimiento de las tareas y falta grave de respeto al Superior, en la oficina o en acto de servicio;
- e) Ser declarado fallido o concurso civil o quiebra, hasta que obtenga su rehabilitación judicial;
- f) Reiterada y notoria inconducta administrativa;
- g) Calificación deficiente durante tres (3) Evaluaciones de desempeño consecutivas.
- h) Ejercicio de conductas discriminatorias y violentas en cualquiera de sus formas.

De la exoneración, i)

Se dispondrá la exoneración cuando la razón inhiba permanentemente al Trabajador, para su reingreso al EPAS, siendo causales entre otras las siguientes:

PABLO AZÚA FRANCESCO
Director Obreiro E.P.A.S.

IF-2025-01632025-NEU-RELAB#STRAB

ANDREA L. MILLAS
Subsecretaría de Trabajo

Junta Interna EPAS

Página 67 de 96

- a) Delito contra la Administración Pública;
- b) Falta grave que perjudique material o moralmente a la Administración Pública;
- c) Incumplimiento intencional de órdenes legales;
- d) Notoria indignidad moral;
- e) El que fuere punible, cuando el hecho sea doloso y de naturaleza infamante;
- f) El que fuera denunciado por casusa de violencia (en cualquiera de sus formas: laboral, de género, familiar), y tuviera sentencia desfavorable.
- g) El que intencional y premeditadamente transgreda la expresa disposición de guardar secreto de todo asunto del servicio que deba permanecer en reserva en la razón de su naturaleza o de instrucciones especiales, obligación que subsistirá aun después del cese de sus funciones.

De la baja Automática j)

Se dispondrá la baja automática de todo trabajador que hubiera sido condenada mediante sentencia judicial firme.

De la Prescripción y caducidad de las Sanciones Disciplinarias.

Las sanciones disciplinarias previstas en el art. 84º, se prescriben o caducan a saber:

Las establecidas en las/los apartados a), b) y c), al año de su notificación;

Las fijadas en las/los apartados d); leves: a las/los dos años y, graves: a las/los tres años de su notificación respectivamente;

Las regladas en el apartado e), no se prescriben, en virtud de su limitación;

Las previstas en las/los apartados f) se regularán así:

Postergación del ascenso: luego de prescripta la pena que lo originó y haber obtenido luego de su prescripción, el módulo de calificación requerido de acuerdo con lo establecido en el artículo de Promoción Horizontal, en que se operará su caducidad.

PABLO AZÚA FRANCESCO
Director Obrero E.P.A.S.

IF-2025-01632025-NEU-RELAB#STRAB

Página 68 de 96

Las determinadas en las/los apartados g), h) i) y j) según corresponda, del siguiente modo:

Limitación de servicios g): por causales sin agravantes, a las/los cinco años de su notificación, a requerimiento del causante para su reincorporación y que la autoridad administrativa necesite sus servicios.

Cesantía h): con agravantes y de carácter temporario: caducará a las/los diez años de su notificación y sólo podrá ser reincorporado el Trabajador con anterioridad, cuando mediare fallo favorable de la autoridad judicial competente o que el Poder Ejecutivo, por gracia, conmutará la penalidad aplicada.

Exoneración i) baja automática j): la exoneración y la baja automática tiene carácter imprescriptible, salvo que la autoridad competente revocara la medida del Poder Ejecutivo o éste conmute la penalidad aplicada.

ARTÍCULO 85º: Disposiciones comunes de este Capítulo.

El/la trabajado/a presuntivamente incurso en falta grave sometido a sumario, podrá ser suspendido como medida preventiva por la autoridad administrativa competente, por un término no mayor de treinta (30) días, cuando se considere que su alejamiento facilitará el esclarecimiento de las/los hechos motivo de investigación, o cuando su permanencia sea incompatible con el estado de la causa invocada.

Vencido el término citado precedentemente, sin que se hubiera dictado resolución se le pondrá en disponibilidad con derecho a percepción de haberes, por un lapso no mayor de noventa (90) días, salvo que la prueba acumulada autorizará a disponer lo contrario. Si la sanción que se aplique, en ambos casos, no fuera privativa de haberes, estos le serán pagados íntegramente o en su defecto y según se disponga, en la proporción correspondiente.

El trabajador que haya sido denunciado por violencia, en el ámbito laboral en los términos de los establecido en el "protocolo para la prevención, intervención y protección en situaciones de violencia laboral en el ámbito del Poder Ejecutivo de la Provincia del Neuquén" aprobado por Decreto Nº 2022-2190-E-NEU-GPN,

PABLO AZÚA FRANCESCO
Director Obrero E.P.A.S.

IF-2025-01632025-NEU-RELAB#STRAB
Subsecretaría de Trabajo
Junta Intermate - EPAS

más allá de la sanción que le pueda caber, deberá ser reubicado mientras dure la investigación sumaria, a las/los fines de evitar contacto con quien ha sufrido violencia.

Las sanciones disciplinarias puntualizadas en las/los apartados d), e), f), h), i) y j) del art. N°84, se dictarán previa instrucción de sumario y en las/el demás caso sólo mediará la medida dictada por la autoridad competente, con especificación de las causas originarias y la notificación pertinente.

Las/los sumariantes que deban llevar sumarios por discriminación y/o violencia en cualquiera de sus formas, deberán estar capacitados en perspectiva de género, violencia laboral, institucional y familiar.

El sumario podrá ser secreto hasta que el sumariante dé por terminada la prueba de cargo. En este estado se dará vista por tres (3) días al inculpado, para que el mismo efectúe sus descargos y proponga las medidas que estime oportunas para su defensa, pudiendo ser asistido por un letrado.

Toda sanción disciplinaria en cuanto no esté reglada, se graduará de acuerdo con la gravedad de la falta o infracción y teniendo en cuenta las/los antecedentes del trabajador registrados en su legajo y las/los perjuicios causados.

La Junta de Disciplina dictaminará necesariamente, en todo sumario administrativo incoado por razones disciplinarias.

Será de competencia exclusiva de la CIAP, todo reclamo interpuesto por razones de calificaciones, ascensos, menciones y orden de mérito, a cuyo fin le serán remitidos con la debida antelación, las/los antecedentes legajos y sumarios y todo cuanto requiera o disponga por escrito, dentro de las/los cinco (5) días de haberlo solicitado.

La CIAP debe pronunciarse dentro de las/los diez (10) días, prorrogables a quince (15) cuando requiera o disponga muñirse de otros elementos de juicio o para mejor proveer. Todos las/los trabajadores del Estado Provincial deberán responder por las/los daños y perjuicios morales y materiales originados por el uso indebido de las/los bienes entregados en razón de su función, cualquiera sea la finalidad o destino específico asignado en razón de su cargo o labor.

FRANCESCO
Director Obro EPAS

IF-2025-01632025-NEU-RELAB#STRAB

TITULO III

ESCALAFON. REMUNERACIONES

CAPITULO 1: Escalafón único, funcional y móvil

Los/as trabajadores/a del "EPAS", comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, estarán encuadrados dentro de algunos de los agrupamientos y niveles del Escalafón Único, Funcional y Móvil que se presenta en este Capítulo.

Para cada categoría escalafonaria (Agrupamiento y Nivel) 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 correspondan al trabajador/a, conforme a lo establecido en el Capítulo 3 de este título.

Artículo 86°: Definiciones básicas del Escalafón.

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

Artículo 87°: Agrupamientos.

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

Artículo 88°: Tipo de Agrupamientos.

OP-Operativo

Agrupación de las actividades relacionadas con la prestación del servicio para las cuales no 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 máquinas y vehículos.

PABLO AZÚA FRANCESCO
Director Obrero E.P.A.S.

Nicolás Lozdan
Secretario General Adj. 1
EPAS

IF-2025-01632025-NEU-RELAB#STRAB

Subsecretaría de Trabajo

Página 71 de 96

AD-Administrativo

Comprende a todos los/las trabajadores/as con título secundario que realizan tareas de recepción, registro y tramitación de expedientes, expedientes electrónicos y/o documentación, clasificación, manejo, archivo de datos y documentos, atención al público, tareas administrativas, contables, comerciales, de recursos humanos y asimilables. Asimismo, el desarrollo de actividades tales como: la organización, gestión, ejecución y control propios de la clasificación de cada nivel, tendientes al logro de los objetivos del servicio.

TC-Técnico

Comprende a todos los trabajadores con título de validez oficial de Técnico, sea de nivel secundario, terciario o universitario de pre-grado, de validez oficial, inherentes a la función desempeñada, comprendiendo las actividades relacionadas con el análisis, control y ejecución de programas, procedimientos y obras de relevancia y complejidad.

PF-Profesional

Comprende a todos los/las trabajadores/as con título universitario de grado, de validez oficial, inherentes a la función desempeñada, comprendiendo actividades ejecutivas, administrativas, de contralor, de formulación de propuestas y proyectos, asesoría, planificación de políticas públicas específicas y/o planes o programas de relevancia y complejidad, con o sin formación de equipos interdisciplinarios.

Artículo 89º: 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 o equivalente a ingresante.

Los equivalentes salariales se presentan en estructura Salarial Básica Capítulo 2 de este.

J. ALÍJA FRANCESCO
Técnico Obreiro E.P.A.S.

Nicolás Lozdan
Secretario General Adj.
Junta Interna ATE - EPAS
72

ANDREA L. MILLAS
Subsecretario

IF-2025-01632025-NEU-RELAB#STRAB

Página 72 de 96

Artículo 90°: Grilla del Escalafón.

Es la representación gráfica del Escalafón Único, Funcional y Móvil mediante una tabla de doble entrada, en la que se identifica agrupamiento y nivel, donde deberá incluirse al trabajador convencionado.

De conformidad, se establece en el ámbito del "EPAS" la siguiente grilla:

NIVEL	AGRUPAMIENTO			
	PROFESIONAL – PF	TÉCNICO – TC	ADMINISTRATIVO – AD	OPERATIVO- OP
6	*****	TC6	AD6	OP6
5	PF5	TC5	AD5	OP5
4	PF4	TC4	AD4	OP4
3	PF3	TC3	AD3	OP3
2	PF2	TC2	AD2	OP2
1	PF1	TC1	AD1	OP1

PABLO AZÚA FRANCESCO
Director Obrero E.P.A.S.

Artículo 91°: Concursos de ingresos.

Para que pueda producirse el ingreso al "EPAS", es condición indispensable la existencia previa de la vacante.

Para todos los casos, la vacante generada deberá ser cubierta de la siguiente manera:

- Por concurso interno dentro del "EPAS";
- Por concurso interno en el ámbito de la Administración Pública Provincial;
- Por concurso abierto externo al ámbito de la Administración Pública Provincial.

En todos los casos intervendrá el Comisión de Relaciones Laborales conforme a las competencias establecidas en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

IP-2025-01632025-NEU-RELAB#STRAB

Subsecretaría de Trabajo

Nicolás Lozdan
General Adj.
Junta Intersindical EPAS

Página 73 de 96

Artículo 92°: Plan de Carrera Administrativa.

Es la progresión del/la trabajador/a a través de los distintos Niveles y cambios de Agrupamiento y se regirá por los siguientes principios:

- a) Igualdad de oportunidades;
- b) Transparencia en los procedimientos;
- c) Capacitación y formación continua que garantice sustentar la carrera administrativa y el logro de los objetivos del "EPAS";
- d) Evaluación de la capacidades, méritos, responsabilidades y desempeño para el avance de la carrera, en función de los términos que se establezcan en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.;
- e) La asignación de funciones acorde con el nivel de avance del trabajador en la carrera;
- f) Aplicación del régimen de concursos, en los supuestos que correspondan.

La carrera administrativa será a través de:

- a) Promoción vertical
- b) Promoción horizontal

Artículo 93°: Promoción Vertical. Cambios de Agrupamientos. **Ascensos.**

Es la progresión de los trabajadores en los distintos niveles y agrupamientos.

- a) **Cambio de nivel:** es la progresión del/la trabajador/a en los distintos niveles dentro de un mismo agrupamiento.

Cada 5 años de antigüedad del propio trabajador del "EPAS", se producirá el ascenso de 1 nivel cada 5 años cumplidos a la fecha de corte anual (de 5, 10, 15, 20, y más de 25).

Procedimiento: Se realiza una vez por año calendario, durante el segundo semestre de cada año, siendo ascendidos a partir de enero del año siguiente.

PABLO AZÚA FRANCESCO
Director Obrero E.P.A.S.

Nicolás Lozdan
Secretario General Adj.
Junta Intermedia ATE - EPAS

IF-2025-01632025-NEU-RELAB#STRAB

Subsecretaría de Trabajo

Página 74 de 96

-Para el caso que no exista ninguna evaluación de desempeño o solo una, el/la trabajador/a será promovido automáticamente.

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

-En caso de no haber obtenido el promedio establecido precedentemente (60/100) el/la trabajador/a permanecerá en el tramo asignado.

CAPITULO 2: ESTRUCTURA SALARIAL BASICA.

Artículo 95º: 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/la trabajador/a, conforme a lo establecido en el Capítulo 3 del presente Título.

Agrupamientos	NIVELES								
Profesionales (PF)	PF5	PF4	PF3	PF2	PF1				
Técnicos (TC)		TC6	TC5	TC4	TC3	TC2	TC1		
Administrativos (AD)			AD6	AD5	AD4	AD3	AD2	AD1	
Operativos (OP)				OP6	OP5	OP4	OP3	OP2	OP1
Relación Salarial	3,2000	2,9250	2,6500	2,3750	2,1000	1,8250	1,5500	1,2750	1,0000
Salario Básico	765.245,38	699.482,10	633.718,83	567.955,55	502.192,28	436.429,00	370.665,73	304.902,45	239.139,18

Artículo 96º: 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.

Nicolás LOZCO
Secretario General Adj.
Junta Intersectorial - EPAS

PABLO AZÚA FRANCESCO
Director Obrero EPAS

IF-2025-01632025-NEU-RELAB#STRAB

Compensación por Carrera Administrativa:

Se otorgará una compensación de carácter remunerativo y bonificable para aquellos trabajadores que alcancen el máximo nivel de su Agrupamiento, y que hayan permanecido en su categoría durante cinco años o más, equivalente al 8,59% de la PF5.

a) **Cambio de agrupamiento:** es el acceso del trabajador a un nivel de agrupamiento distinto al de origen.

1) Agrupamiento Profesional o Técnico:

Transformación de su puesto al Agrupamiento Técnico o Profesional según corresponda, con el mismo nivel alcanzado hasta ese momento, cuando obtenga título técnico o profesional vinculado al objeto del organismo.

2) Agrupamiento Administrativo – Operativo:

Con existencia previa de la vacante, se dará prioridad a la cobertura del puesto con el personal convencionado de otros agrupamientos, con Concurso por evaluación y/o antecedentes.

A fin de establecer el procedimiento de la presente Carrera Administrativa, se conformará oportunamente una Comisión Especial, para su reglamentación.

Artículo 94º: Promoción Horizontal

Se considera promoción horizontal (PH) a la progresión del/la trabajador/a dentro del mismo Nivel conforme a las pautas establecidas en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

La promoción Horizontal (PH) se mide en tramos y se realizará cada 2 (años) representando el cuatro (4%) por ciento del salario básico que le corresponde al Trabajador/a de acuerdo a su encuadramiento en la estructura salarial básica definido en este capítulo. Se tomará sobre la base de las evaluaciones de desempeño.

-Las evaluaciones de desempeño se realizarán anualmente, conforme a lo establecido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

ANDREA L. MILLAS
Subsecretaría de Trabajo

Nicolás Lozdan
Secretario General Adj.
Junta Intermunicipal - EPAS

PABLO
Dir.

IE-2025-01632025-NEU-RELAB#STRAB

CAPITULO 3: BONIFICACIONES Y ADICIONALES

Artículo 97º: Consideraciones Generales.

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

El agrupamiento no es condicionante de las bonificaciones a percibir por el/la trabajador/a.

Artículo 98º: Bonificaciones Remunerativa.

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

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

Artículo 99º: Horas Extras.

Las horas extras trabajadas fuera del horario de la jornada Laboral habitual, serán abonadas por el "EPAS" de acuerdo a lo determinado por Ley Provincial Nº 2265, artículo 5º inciso b, o la que en el futuro la reemplace, siendo de aplicación complementarias lo establecido en el artículo 35º del presente Convenio Colectivo de Trabajo, y las siguientes disposiciones:

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

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

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

PABLO AZÚA FRANCESCO
Director Objeto E.P.A.S.

IF-2025-01632025-NEU-RELAB#STRAB

Subsecretaría de Trabajo

Página 77 de 96

. El valor de la hora de viaje, determinada conforme a lo dispuesto en el Título II, Capítulo 2, artículo 36, 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 Huinul 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 Huinul a San Isidro-Labrador (Barriales).

Artículo 100º: Turnos Rotativos.

Los trabajadores que presten servicios bajo el régimen establecido en el Título II, artículo 33º, Inciso a), percibirán una compensación por trabajo por turnos rotativos equivalente al 15,25% del básico de la categoría "E".

Artículo 101º: Trabajos por Turno.

Los/las trabajadores/a que presten servicios bajo el régimen establecido en el Título II, Capítulo 2, artículo 33º Inciso. c) percibirán una compensación por trabajo por turnos equivalente al 13,75% del Salario Básico de la Categoría "E".

Artículo 102º: Semana no Calendaria.

Los/las trabajadores/a que presten servicios bajo el régimen establecido en Título II, Capítulo 2, artículo 33º Inciso a) percibirán una compensación por semana no calendaria equivalente al 13,75% del básico de la categoría "E".

PABLO AZÚA FRANCESCO
Director Obrero E.P.A.S.

Nicolás Lozdan
Secretario General Adj.
Junta Interna ATE - EPAS

ANDREA L. MILLAS
Subsecretaria de Trabajo

IF-2025-01632025-NEU-RELAB#STRAB

Página 78 de 96

Artículo 103º: Disposiciones Comunes Turnos Rotativos y Semana no Calendaria.

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

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

Artículo 104º: Guardias Pasivas.

Los/las trabajadores/a que presten servicios bajo el régimen establecido en título II, artículo 39º, percibirán una bonificación equivalente al uno por ciento (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/a.

Si durante su guardia pasiva, el/la trabajador/a fuera convocado a prestar servicio efectivo, ese tiempo trabajado se liquidara como hora extra.

Artículo 105º: Seguridad intensiva (o tarea riesgosa).

Los/las trabajadores/a que presten servicios bajo el régimen establecido en título II, artículo 40º, percibirán 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 la ALTA EXPOSICION: Percibirá el cien por cien (100%) de la bonificación.
- Grupo II seguridad intensiva por MEDIANA EXPOSICION: Percibirá el setenta y siete coma siete por ciento (77,7%) de la bonificación.

PABLO AZÚA FRANCESCO
Director Obrero E.P.A.S.

Nicolás Lozdan
Secretario General Adj.
E.P.A.S.

IF-2025-01632025-NEU-RELAB#STRAB

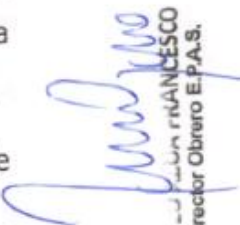
- Grupo III seguridad intensiva por BAJA EXPOSICION: percibirá el cincuenta y cinco por ciento (55%) de la bonificación.

Las tareas Críticas, riesgosas o insalubres se determinarán conforme lo establecido en el Título II, siendo competencia de la Comisión de Condiciones Laborales, analizar el encuadre dentro de los distintos grupos de acuerdo a las circunstancias variables de las actividades del ente.

Artículo 106º: Antigüedad.

La Bonificación prevista en el artículo 47º inc. f) del EPCAPP se determinará y se abonará conforme a lo establecido en la Ley Provincial N° 2265, artículo 3º (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.

(2.12 % de la categoría A+0.006 de la categoría del trabajador) x la cantidad de años de antigüedad).


Director Obrero E.P.A.S.

Artículo 107º: Título.

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

. **Título de Maestría o Doctorado:** cuarenta por ciento (40%) del sueldo básico de su categoría de revista.

. **Título de Especialización:** que demande 2 o más años de duración, treinta y cinco por ciento (35%) del sueldo básico de su categoría de revista.

. **Título Universitario de grado:** treinta por ciento (30%) del sueldo Básico de su categoría de revista.

. **Título de pre-grado, Tecnicatura y/ estudio superior con validez oficial, que demande 3 años de duración o menos:** veinte por ciento (20%) del sueldo básico de su categoría de revista.

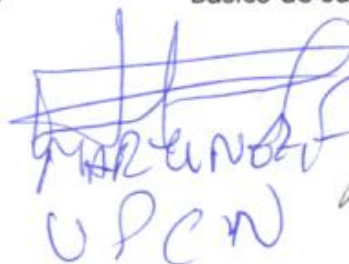
. **Título Técnico nivel secundario:** el dieciocho por ciento (18%) del Sueldo Básico de su categoría de revista.

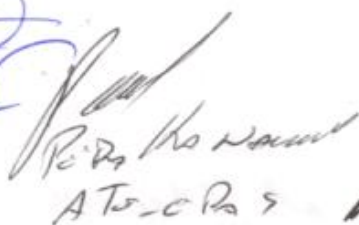

Bonificación

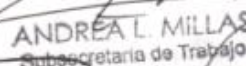
VASSALLO


Antes


Michea


UPCN


A.T. - C.P.S.


ANDREA L. MILLAS
Subsecretaria de Trabajo


Nicolás Lozdan
Secretario General Adj.
Junta Interna ATE - EPAS

IP-2025-01632025-NEU-RELAB#STRAB

Página 80 de 96

. **Título Secundario, excluido Técnico:** quince por ciento (15%) del sueldo básico de su categoría de revista.

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

. **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 sueldo de categoría de revista.

En todos los casos, se entiende por categoría lo que le corresponde al/la Trabajador/a de acuerdo a su encuadramiento en la estructura Salarial Básica definida.

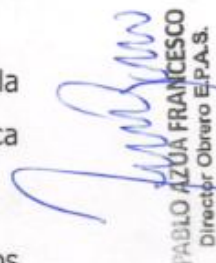
No podrá abonarse más de una bonificación por título, reconociéndose, en todos los casos, aquel que corresponda el adicional mayor.

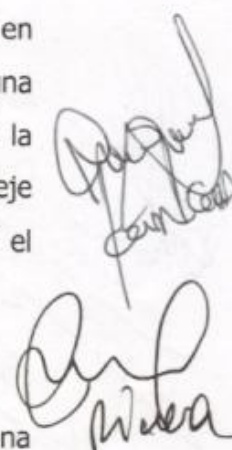
Artículo 108º: Bonificación por Manejo de Fondo.

Todo/a trabajador/a 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".

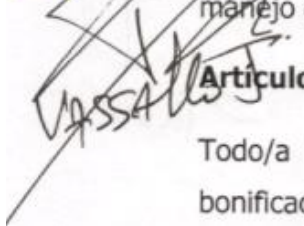
Artículo 109º: Bonificación por Agua y Saneamiento.

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

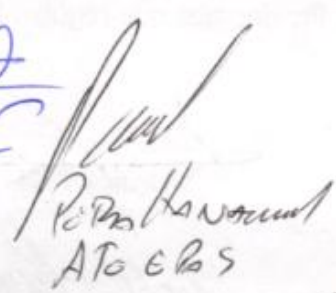

PABLO AZÚA FRANCESCO
Director Obrero EPAS.

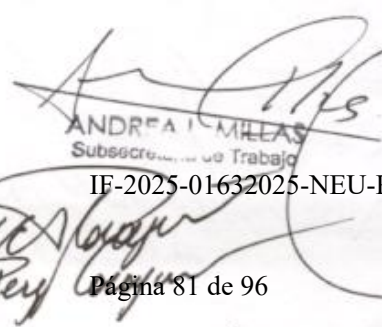

Carlos Walea




Vassallo


UPCN


ATo ERS


ANDREA MILAS
Subsecretario de Trabajo

Nicolás Lozdan
Secretario General Adj.
Junta Interna ATE - EPAS

IF-2025-01632025-NEU-RELAB#STRAB

Artículo 110º: Promoción Horizontal.

Se abonará en función de lo establecido en el artículo 94º de este Convenio Colectivo de Trabajo.

Artículo 111º: Compensación por Diagrama.

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

Artículo 112º: Bonificación Convenio.

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

Artículo 113º: Zona desfavorable.

Sera de aplicación lo establecido por el Gobierno Provincial para todo el personal de la Administración Publica Provincial.

Artículo 114º: Adicional por Zona Geográfica (inhóspita).

Sera de aplicación lo establecido por el Gobierno Provincial para todo el personal de la Administración Publica Provincial.

Artículo 115º: Adicionales no Remunerativos.

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

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

Artículo 116º: Asignaciones Familiares.

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

PABLO AZÚA FRANCESCO
Director Obiero E.P.A.S.

Nicolás Lozdan
Secretario General Adj.
Junta Interna ATE - EPAS

ANDREA L. MILLAS
Subsecretaria de Trabajo

82

IF-2025-01632025-NEU-RELAB#STRAB

Artículo 117º: Compensación por refrigerio. Viandas.

El "EPAS" abonará a los/las trabajadores/a 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. Se deja de manifiesto que dentro de este punto también quedan comprendidos los trabajadores que ocupan cargos de conducción.

Artículo 118º: Sueldo Anual Complementario.

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

Artículo 119º: Compensación especial por jubilación

El personal dado de baja para su acogimiento a la jubilación Ordinaria o por Discapacidad, 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 la Administración Pública Provincial, y 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 (3) meses anteriores a la desvinculación del trabajador para acogerse a la jubilación ordinaria.

PABLO AZÚA FRANCESCO
Director Obrero E.P.A.S.

IF:2025-01632025-NEU-RELAB#STRAB

Página 83 de 96

En caso que el/la trabajador/a se encuentra prestando funciones en un cargo de conducción dentro del "EPAS", se tomara como base el promedio mensual de la remuneración bruta, excluidos los adicionales no remunerativos, correspondientes a los tres (3) meses anteriores a la desvinculación.

En caso que el/la trabajador/a preste funciones en cargo sea o no de conducción fuera del "EPAS", se tomara como base de cálculo el promedio mensual de la remuneración bruta (excluidos los adicionales no remunerativos) del puesto base del agente (agrupamiento y nivel) correspondiente a los tres (3) meses anteriores a la desvinculación.

CAPITULO 4: FONDO ESTIMULO AGUA

Artículo 120º: Determinación Mensual.

Se calculará y liquidará mensualmente sobre la base del veinte por ciento (20%) de la recaudación total proveniente de clientes/usuarios del "EPAS".

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

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

Se considerará recaudación total o parcial de la deuda de un cliente/usuario a través de alguna de las siguientes formas de pago: efectivo, cheque, valores negociables, compensaciones, bienes, servicios u otros conceptos aceptados por el "EPAS".

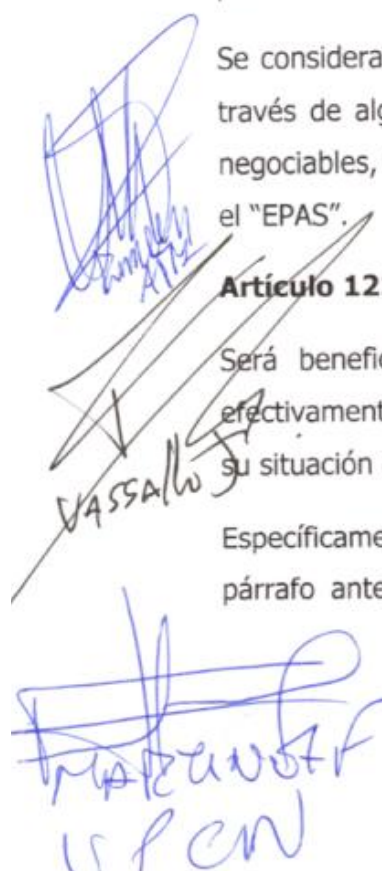
Artículo 121º: Beneficiarios.

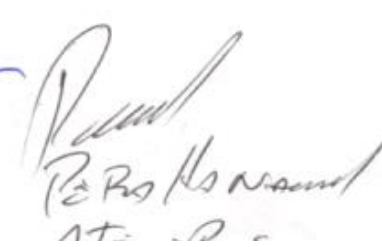
Será beneficiario del Fondo Estimulo Agua todo el personal que trabaje efectivamente y en relación de dependencia en el "EPAS", con prescindencia a su situación de revista.

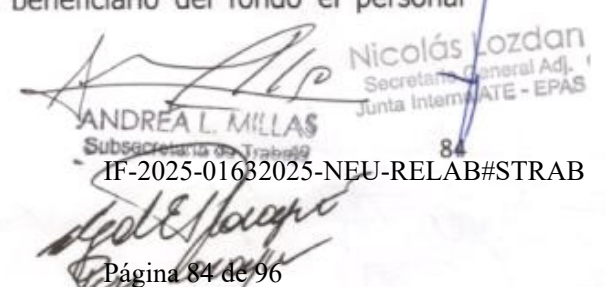
Específicamente siempre que se cumplimenten las condiciones básicas del párrafo anterior, queda incorporado como beneficiario del fondo el personal

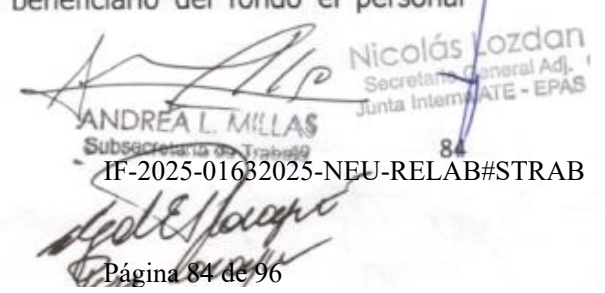

PABLO AZÚA FRANCESCO
Director Obrero E.P.A.S.


Carlos Pineda


VASSALLO


Pedro Alonso


Nicolás Lozdan
Secretario General Adj.
Junta Intermate - EPAS


ANDREA L. MILLAS
Subsecretaria de Trabajo

IF-2025-01632025-NEU-RELAB#STRAB

CCT EPAS - 89

(computados en concordancia con lo establecido en el artículo 106º del presente Título) y el desempeño a razón de un (1) punto por cada punto porcentual acumulado por este concepto. Si el total de las faltas injustificadas durante el mes excediera las (3), el trabajador perderá el derecho a la percepción de este concepto en el Fondo Estimulo Agua.

b) Calificación Laboral: Treinta por ciento (30%)

Se aplicará en base a la categoría salarial correspondiente al encuadramiento del personal dentro de la grilla del Escalafón único funcional y móvil, a solo efecto de su aplicación a estos fines, a categoría salarial "A" se le asignara un (1) punto y a las restantes el puntaje resultante de dividir el salario básico de cada una de ellas por el salario básico de la categoría "A". Si el total de las faltas injustificadas durante el mes excediera las tres (3), el trabajador perderá el derecho a la percepción de este concepto en el Fondo Estimulo Agua.

c) Asistencia: cincuenta por ciento (50%)

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

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

Los montos retenidos engrosaran el Fondo Estimulo Agua del mes siguiente.

El personal detallado en el artículo 7º, inciso a) será considerado en distribución final en base al criterio establecido en el Título IV referido a la distribución del Fondo Estimulo Agua para el personal excluido de este CCT.

Artículo 126º: Aportes y Contribuciones.

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

PABLO AZÚA FRANCESCO
Director Obrero E.P.A.S.

Nicolás Lozdan
Secretario General Adj.
Junta Intermediaria - EPAS

IF-2025-01632025-NEU-RELAB#STRAB

Página 86 de 96

Artículo 127º: Fondo de Capacitación.

El "EPAS" financiara un Fondo Económico para la capacitación de sus trabajadores consiste en un cero coma cinco por ciento (0,5%) de la Recaudación Total que Ingresa 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

Artículo 128º: Régimen Aplicable.

Es de aplicación la Ley Provincial N° 1.763, las disposiciones del presente capítulo.

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/a efectivos a su cargo.

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

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

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

El/la trabajador/a que acceda a un puesto de conducción, por concurso permanecerá en el mismo durante un período de cuatro (4) años, sujeto a evaluaciones de desempeño anuales.

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.

PABLO AZÚA FRANCESCO
Director Obreyo E.P.A.S.

IE-2025-01632025-NEU-RELAB#STRAB

Página 87 de 96

Artículo 129º: 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.

Artículo 130º: Bonificaciones y Adicionales.

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

- Percibirá las Bonificaciones establecidas en el presente Convenio Colectivo de trabajo, a excepción de horas extras, turno rotativo, semana no calendaría, manejo de fondos o cualquier otra bonificación o adicional referido a extensión horaria.

- Tendrá derecho y percibirá una bonificación remunerativa por "responsabilidad Funcional de Conducción" que incluye responsabilidad especializada y disponibilidad horaria conforme la escala que se presenta en el artículo siguiente.

Artículo 131º: Encuadramiento.

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

[Signature]
PABLO AZÚA FRANCESCO
Director Obrero E.P.A.S.

[Signature]
Daniel Rivera

[Signature]
Daniel Rivera

[Signature]
Daniel Rivera

[Signature]
Daniel Rivera

[Signature]
Daniel Rivera

[Signature]
ANDREA MILLAS
Subsecretaría de Trabajo

[Signature]
Nicolás Lozdan
Secretario General Adj.
Junta Interm. ATE - EPAS

[Signature]
Vassallo

[Signature]
Daniel Rivera

IF-2025-01632025-NEU-RELAB#STRAB

Cargos de Conducción		
Encuadramiento	Cargo	Bonificación RFC
Gerencia (1)	Gerente (1)	2,14 del básico del PF5
Subgerencia	Jefe de Unidad	1,76 del básico del PF5
Área	Jefe de área	1,38 del básico del PF5
Sección	Jefe de Sector	1,12 del básico del PF5

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

Artículo 132º: Subrogancia. Vacantes.

En los casos de ausencia del/la trabajador/a 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 las personas que subroque ese Cargo durante la ausencia, la que tendrá derecho a percibir la Bonificación Responsabilidad Funcional de Conducción del Cargo que subroga a partir del día de la subrogancia.

Si se produjera la renuncia, jubilación, fallecimiento u otra situación que motive la ausencia definitiva del trabajador que ocupa un Cargo de Conducción por un 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.

PABLO AZÚA FRANCESCO
Director Obiero EPAS

IP-2025-01632025-NEU-RELAB#STRAB

Página 89 de 96

TITULO IV

DISPOSICIONES ESPECIALES Y TRANSITORIAS

CAPITULO 1: DISPOSICIONES ESPECIALES

Artículo 133º: Personal del EPAS en cargos excluidos del CCT

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

En este lapso, igualmente mantendrán el derecho a la estabilidad caracterizada en el Titulo II, y el derecho a las Licencias establecidas en este Convenio Colectivo de Trabajo. Durante su gestión y a la finalización de la misma, será de aplicación lo establecido en el art 57º de este Convenio Colectivo de Trabajo.

A los efectos del pago de la bonificación por Antigüedad y de la Promoción Horizontal, una vez que el trabajador finalice su gestión y retome a su puesto base, se le adjudicarán los años como efectivamente trabajados en el Organismo durante esa gestión.

Artículo 134º: Distribución de Fondo Estimulo para personal excluidos de Convenio.

El personal detallado en el Título I, art 7º, 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 calculará 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 asignará además por desempeño el mismo porcentaje que si hubieran continuado encuadrados en el Convenio Colectivo de Trabajo y con evaluaciones de desempeño satisfactorias.

PABLO AZÚA FRANCESCO
Director Operativo E.P.A.S.

Nicolás Lozdan
Secretaría General Adj.
Junta Interna ATE - EPAS

HF-2025-01632025-NEU-RELAB#STRAB

-Calificación laboral: treinta por ciento (30%).

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

Artículo 135º: Derechos Gremiales.

En el marco de la Ley N° 23.551, sus modificatorias y normas concordantes establece:

a) Cuota Sindical:

El "EPAS" descontara mensualmente la cuota sindical correspondiente a los/las trabajadores/a 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) Derecho de uso de Convenio Colectivo de Trabajo

El "Epas" retendrá en concepto de Derecho uso Convenio Colectivo de Trabajo el dos como dos por ciento (2,2%) de la remuneración total de cada uno de los trabajadores comprendidos en el 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 empleados 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

PABLO AZÚA FRANCESCO
Director Obreiro E.P.A.S.

IF-2025-01632025-NEU-RELAB#STRAB

Subsecretaría de Trabajo

Nicolás Lozano
Secretario General Adj.
Junta Intersindical ATE - EPAS

Página 91 de 96

el cobro judicial las mismas normas y procedimientos que rigen para el cobro de aportes y contribuciones de la Ley Nacional Nº 23.660.

Quedaran exceptuados de esta retención en concepto de derecho uso de Convenio aquellos Trabajadores afiliados a algunos de "Los Sindicatos" signatario del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

c) 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 ajustará a los aspectos formales que convengan entre el área de recursos humanos y representantes gremiales. En mérito de conservar el orden, la limpieza y la imagen del "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.

PABLO AZÚA FRANCESCO
Director Operativo E.P.A.S.

d) Licencia Gremial:

Los/las trabajadores/as del "EPAS" que ocupen un cargo electivo o de representación gremial en el el Sindicato, gozaran de la licencia conforme lo estipulado 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/la trabajador/a mantendrá el derecho a la estabilidad caracterizada en el Título II del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

ANDREA MILLAS
Subsecretaria de Trabajo

Nicolás Lozdan
Secretario General Adj.
Junta Intersindical - EPAS

IF-2025-01632025-NEU-RELAB#STRAB

Artículo 136º: Reconocimiento de Delegados Gremiales. Permisos Gremiales.

El "EPAS" otorgará a cada uno de los miembros titulares de la Comisión Interna de Delegados, un crédito mensual 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 Pública 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".

Artículo 137º: 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 utilizará para el uso de su gestión relacionada con la representación de los trabajadores del "EPAS".

PABLO AZÚA FRANCESCO
Director Obrero E.P.A.S.

CAPITULO 2: DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo 138º: Reconocimiento de idoneidad y empirismo.

Quando las vacantes correspondan a los agrupamientos Administrativos (AD) u Operativo (OP), y se prevea cubrirlas con personal de planta, si se presentan postulantes que no reúnen los requisitos de estudios cursados, el "EPAS", conforme a lo previsto en el Título III, capítulo 1, procederá a evaluar la idoneidad obtenida empíricamente por esos trabajadores. A los efectos de lo previsto en el inciso anterior, se valorizarán en forma conjunta los conocimientos adquiridos por el postulante a través de los años de trabajo en el "EPAS", y la capacidad practica que lo habilite para concursar (o no) en el nivel de encuadre vacante.

IF-2025-01632025-NEU-RELAB#STRAB

Página 93 de 96

Artículo 139º: Salario Básico.

El salario básico será lo establecido en la escala aprobada en el Título III, del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Artículo 140º: Aplicación del Convenio Colectivo de Trabajo.

El presente Convenio Colectivo de Trabajo será de aplicación a partir de la fecha de 1 de abril de 2025.

Artículo 141º: Facultad de Directorio.

El Directorio del "EPAS", estará facultado a asignar bonificaciones establecidas en el presente CCT al personal convencionado, siempre que den cumplimiento a los requerimientos establecidos en cada una de ellas o la función lo determine previa intervención de la Secretaria de Hacienda.

Artículo 142º: Integración de Comisión Conciliadora. (Ley N°1974, art 9º).

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 19 de la Ley Provincial N° 1974, y a los efectos de la integración de la comisión conciliadora en conflictos laborales, las partes se comprometen a designar y notificar fehacientemente a la Subsecretaría de Trabajo sus respectivos miembros titulares 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.

PABLO AZÚA FRANCESCO
Director Obreiro E.P.A.S.

Nicolás Lozdan
Secretario General Adj.
Junta Interna ATE - EPAS

ANDREA L. MILLAS
Subsecretaría de Trabajo

CAPITULO 3:

DISPOSICIONES DE FORMA

Artículo 143º: 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 Subsecretaría de Trabajo.

PABLO AZÚA FRANCESCO
Director Obrero E.P.A.S.

Nicolás Lozdan
Secretario General Adj.
Junta Interna ATE - EPAS

ANDREA VILLAS
Subsecretaria de Trabajo

IF-2025-01632025-NEU-RELAB#STRAB

ANEXO I.-

PRESTACION DE SERVICIOS MINIMOS OBLIGATORIOS EN CASOS DE CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO

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 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 calendaría: 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.

[Handwritten signatures and stamps]

[Signature] **MANUEL F. UPCW**

[Signature] **Pedro R. ... ATE - CAS**

[Signature] **Vassallo**

[Signature] **Vaghey**

[Signature] **ANDREA L. MILLAS**
Subsecretaría de Trabajo

[Signature] **Nicolás Lozdan**
Secretario General Adj.
Junta Interna ATE - EPAS

[Signature] **Rivera**

[Signature] **... ...**



Provincia del Neuquén
2025

Hoja Adicional de Firmas

Número: IF-2025-01632025-NEU-RELAB#STRAB

NEUQUEN, NEUQUEN
Jueves 5 de Junio de 2025

Referencia: TEXTO ORDENADO CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO EPAS

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 96 pagina/s.

Digitally signed by GDE NEUQUEN
DN: cn=GDE NEUQUEN, c=AR, o=SECRETARIA DE MODERNIZACION DE LA GESTION PUBLICA,
ou=Direccion Provincial de Servicios TICs, serialNumber=CUIT 30710396961
Date: 2025.06.05 13:39:33 -03'00'

Rodrigo Javier Francisco
Director Provincial
STRAB-Dirección Provincial de Relaciones Laborales
Subsecretaría de Trabajo

Digitally signed by GDE NEUQUEN
DN: cn=GDE NEUQUEN, c=AR, o=SECRETARIA DE
MODERNIZACION DE LA GESTION PUBLICA,
ou=Direccion Provincial de Servicios TICs,
serialNumber=CUIT 30710396961
Date: 2025.06.05 13:40:05 -03'00'

Qué es un CCT?

Un CCT es un acuerdo entre partes con carácter de ley. Una ley que organiza y establece reglas claras en las relaciones laborales. Un CCT democratiza las relaciones laborales porque tanto en la elaboración del convenio, como en la puesta en práctica están representadas las dos partes que intervienen en una relación laboral. El empleador y el empleado. Los CCT establecen la creación y funcionamiento de la COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN Y AUTOCOMPOSICIÓN PARITARIA o CIAP.

La CIAP está compuesta por trabajadores y representantes de la patronal y su función es la de Interpretar y hacer cumplir el Convenio Colectivo de Trabajo, supervisando el régimen de ingresos, ascensos y

promociones escalafonarias. Los integrantes deberán ser empleados del cpe y deberá procurarse la equidad de género y a su vez la mayor representación de todos los sectores con la Posibilidad de recurrir asesores. También se encarga de elaborar las posibles mejoras que puedan derivarse de nuevas tareas y competencias requeridas en los sectores de trabajo. Modificando así, algún artículo que se considere de impostergable necesidad.

Esas propuestas serán elevadas ante la Subsecretaría de Trabajo a efectos de poner en marcha los procedimientos que correspondan según la Ley 1974, la ley de CCT.

Origen de los CCT

El día 27 de junio de 1987 La Argentina adoptó el Convenio N° 151 y la Recomendación N° 159 de la OIT que vincula el derecho a la negociación colectiva y las relaciones de trabajo en la Administración Pública.

La lucha por ese reconocimiento se cristalizó con la elaboración y posterior sanción de la Ley 24.185, promovida por el Diputado Nacional compañero Germán Abdala, dirigente sindical de la Asociación Trabajadores del Estado, ATE.

Esta ley posibilitó y reguló la negociación colectiva mediante PARITARIAS, entre la Administración Pública Nacional y sus empleados.

En recuerdo a su promotor, esta ley, es conocida también como Ley Abdala.

En la Provincia del Neuquén se adhirió al espíritu de esta Ley a partir de la promulgación de la Ley Provincial 1974.

Así quedó establecido que las cuestiones que se susciten en materia de condiciones de trabajo y relaciones laborales del personal de la Administración Pública, organismos descentralizados y entes autárquicos del Estado provincial, se resolverán por el procedimiento de Convenciones Colectivas de Trabajo.



DERECHOS CONTEMPLADOS EN UN CCT

- ▶ Ingresos por concursos
- ▶ Estabilidad laboral
- ▶ Carrera administrativa
- ▶ Jerarquización del trabajador/a a partir de la creación de agrupamientos de las tareas específicas.
- ▶ Concursos de ascensos
- ▶ Nuevo régimen de licencias
- ▶ Capacitación permanente
- ▶ Ropa de trabajo y elementos de seguridad.
- ▶ Vacaciones bonificadas



CARRERA ADMINISTRATIVA

PROMOCIÓN HORIZONTAL

El trabajador percibirá un porcentaje determinado acumulativo cada 2 años (bonificación), previa evaluación del jefe o superior inmediato. De no realizarse dicho examen, deberá abonarse automáticamente el porcentaje asignado.

PROMOCIÓN VERTICAL

El trabajador contará con la posibilidad de ascender de manera horizontal o vertical, produciendo un cambio de nivel o agrupamiento siempre y cuando se genere la vacante y se produzca el concurso para ocupar la misma.

COMISIONES MIXTAS PERMANENTES ESPECÍFICAS

Estas comisiones permanentes se denominan mixtas porque, al igual que la CIAP, está compuesta por representantes del gobierno, la patronal (Poder Ejecutivo), como por representantes sindicales. Las comisiones establecen su propia organización y su modo de funcionamiento interno. Y se organizan en función de las necesidades e intereses del sector.

COMISIÓN DE CONDICIONES LABORALES:

los temas inherentes a esta comisión son la seguridad e higiene, ambiente laboral, salud ocupacional e igualdad de oportunidades y trato. Esta comisión garantiza todas las condiciones laborales de las y los trabajadores.

COMISIÓN DE RELACIONES LABORALES:

Los temas inherentes a esta comisión serán los ingreso, ascensos, promoción horizontal, régimen de concursos, evaluaciones de desempeño y capacitación. Esta comisión garantiza todas las relaciones laborales para las y los trabajadores.