

BOLETIN OFICIAL



ANEXO

PROVINCIA DEL NEUQUEN

REPUBLICA ARGENTINA

AÑO LXXXVII

Neuquén, 16 de noviembre de 2007

EDICION N° 3061

GOBERNADOR: Don JORGE OMAR SOBISCH

VICEGOBERNADOR: Cr. FEDERICO GUILLERMO BROLLO

Ministro de Gobierno, Educación y Justicia: Don JORGE ANTONIOLARA

Ministro de Hacienda, Finanzas y Obras Públicas: Cr. CLAUDIO EMIR SILVESTINI

Ministro de Producción y Turismo: Ing. MARCELO FERNÁNDEZ DÖTZEL

Ministro de Salud y Seguridad Social: Dr. FERNANDO LUIS GORE

Ministro de Acción Social: Arq. MARÍA ILSE OSCOS

Ministro de Empresas Públicas: Cr. OMAR ÁNGEL GUTIÉRREZ

Secretario de Estado General de la Gobernación: Don RODRIGO CARLOS SALVADÓ

Secretario de Estado de Energía y Minería: Don EDUARDO ADRIÁN CARBAJO

Secretario de Estado de Juventud y Deportes: Don RAÚL FABIÁN MIRABETE

Secretario de Estado de Cultura: Prof. REINALDO LABRÍN

Dirección Nacional
del Derecho del Autor
N° 544678

CORREO ARGENTINO
Cuenta N°
0000012930F0052
Neuquén

Dirección y Administración:
Gral. Manuel Belgrano 427
☎ 0299 4422704 / 4495419 / 4495190
(8300) Neuquén (Cap.)

www.neuquen.gov.ar
E-mail: boletinoficial@neuquen.gov.ar

Directora:
Sra. Contreras Gladys Noemí

PROVINCIA DEL NEUQUÉN

MINISTERIO DE GOBIERNO,
EDUCACIÓN Y JUSTICIA

SUBSECRETARÍA DE TRABAJO

RESOLUCIÓN N° 091/07

Neuquén, 26 de octubre de 2007

VISTO:

El Expte. N° 3810-001159/2006 y el Expte. N° 3250-8829/06 Ministerio de Seguridad y Trabajo s/Memo 239/06. Decreto 1374/06. Instruir Subsecretaría de Trabajo para iniciar negociación colectiva en el EPAS del Registro de esta Subsecretaría de Trabajo y;

CONSIDERANDO:

Que, mediante Resolución N° 038/06 emitida por este organismo laboral se resolvió la apertura del Procedimiento de Negociación Paritaria a efectos de tratar el Proyecto de Convención Colectiva, con ámbito de aplicación en el EPAS;

Que, habiéndose conformado la Comisión Negociadora, de acuerdo a las prescripciones de ley, y resueltas todas y cada una de las impugnaciones de las fuera objeto, según consta en autos;

Que, luego de un intenso periodo de negociación, las partes han arribado a la concreción de un convenio colectivo de trabajo que es girado a esta SST, para su homologación en los términos de la Ley Provincial 1974 y sus modificatorias;

Que, en autos interviene la Dirección de Asuntos Jurídicos, emitiendo el Dictamen N° 159/07, en la cual expresa opinión favorable respecto de la Homologación del CCT obrante en autos;

Que, a tal fin corresponde el Dictado de la Norma Legal respectiva conforme las facultades instituidas por el art. 9 de la Ley Provincial 1974 y ccss.;

Por ello:

EL SUBSECRETARIO DE TRABAJO
DE LA PROVINCIA DEL NEUQUÉN

RESUELVE:

Artículo 1°: Homologar el acuerdo suscripto

por las partes, obrante a fs. 132/180 y, Acta Acuerdo del 22 de octubre de 2007, que luce a fs. 197 de las presentes actuaciones.

Artículo 2°: Regístrese, notifíquese, dese al Boletín Oficial y cumplido, archívese.

Fdo.) OSER

TÍTULO I

PRINCIPIOS GENERALES DEL CONVENIO

ÍNDICE

CAPÍTULO 1 : Partes Intervinientes. Objetivos Comunes. Principios Básicos.

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

CAPÍTULO 2 : Encuadramiento del Convenio.

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

CAPÍTULO 3 : Comisiones Convencionales Específicas.

- I)- 3.1.- Comisión de Interpretación y Autocomposición Paritaria (CIAP)

CAPÍTULO 4 : Comisiones Mixtas Permanentes.

- I)- 4.1.- Comité de Seguridad, Higiene y Salud Ocupacional
- I)- 4.2.- Comité de Capacitación
- I)- 4.3.- Tribunal de Evaluación de Concursos y Desempeño Laboral

TÍTULO I

PRINCIPIOS GENERALES DEL CONVENIO

CAPÍTULO 1 : Partes Intervinientes. Objetivos Comunes. Principios Básicos.

I)- 1.1.- Partes intervinientes

Son Partes intervinientes en este Conve-

nio 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 la Asociación Trabajadores del Estado (A. T. E.) y la Unión del Personal Civil de la Nación (U.P.C.N.), en adelante "Los Sindicatos".

A los efectos del presente Convenio, defínese como "La Empresa" al Ente Provincial de Agua y Saneamiento (E.P.A.S.).

I)- 1.2.- Objetivos comunes y 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 E.P.A.S. 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 :

- organización empresaria dentro del ámbito público provincial
- condiciones de rentabilidad
- gestión en base a principios del gerenciamiento moderno
- mejoramiento continuo de la calidad y la productividad
- prestación permanente del servicio
- satisfacción del cliente
- reinversión permanente (para 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 empleados 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 E.P.A.S.,

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 del trabajador.

"El Poder Ejecutivo" y "Los Sindicatos" reconocen que habrá beneficios compartidos cuando "La Empresa" sea exitosa 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 a para el buen desarrollo de "La Empresa" es necesario mantener relaciones laborales armoniosas, concibiéndose el diálogo abierto entre ésta y "Los Sindicatos" como el canal que asegura la mejor convergencia posible de los puntos de vista recíprocos.

I)- 1.3.- Facultad de Dirección y Organización

La responsabilidad que asume "La Empresa" en la prestación de todos sus servicios, siendo herramienta estratégica para el Estado, requiere del goce de una integral capacidad de gestión e imperiosa necesidad de que sus políticas se instrumenten con eficacia y eficiencia, para lo cual la Dirección de "La Empresa" tiene el derecho exclusivo y excluyente de definir y determinar las políticas e instrumentos de la operación y conducción del negocio, basados en la experiencia y criterios empresarios. 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° 1.763, sus modificatorias y complementarias .

CAPÍTULO 2 : Encuadramiento del Convenio.

I)- 2.1.- Objeto. Alcance funcional y territorial

Este Convenio Colectivo de Trabajo tiene como objeto regular las relaciones de trabajo

entre "La Empresa" y sus trabajadores, y es de aplicación a todas las actividades que desarrolle "La Empresa", dentro y fuera de la Provincia del Neuquén.

I)- 2.2.- Encuadre legal

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

I)- 2.3.- Articulación Convencional

Dado el carácter específico de aplicación en el ámbito de "La Empresa", para los casos no previstos en la presente convención, será de aplicación el EPCAPP y sus modificatorias. El EPCAPP regirá en todo lo no establecido en el presente Convenio, sin perjuicio de la aplicación supletoria de otras leyes y reglamentaciones vigentes, debiendo interpretarse que en ningún caso las disposiciones de esta Convención limitan, reducen o quitan derechos adquiridos por cada trabajador por la aplicación de dicho Estatuto.

I)- 2.4.- Personal comprendido:

Este Convenio tiene alcance y rige para todos los trabajadores dependientes de "La Empresa", con las exclusiones y particularidades previstas en los siguientes incisos:

- a) Están excluidos del presente Convenio Colectivo 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 de "La Empresa", se aplicará lo dispuesto en Título IV, Capítulo 1, Cláusula 1.
- b) No estará alcanzado por los beneficios del Escalafón Único Funcional y Móvil (Título III, Capítulo 1) el personal que se detalla a continuación, sin perjuicio de que a los fines de las restantes disposiciones de este Convenio sean referenciados a un encuadramiento en la grilla de dicho Escalafón Único, Funcional y Móvil.:
 - El personal transitorio. Defínese como tal al contratado por "La Empresa" bajo la modalidad de prestación de servicios (o similar) para la ejecución de tareas de carácter temporario, eventual o estacional que no puedan ser realizados por el personal permanente.
 - El personal ingresante que a partir de la vi-

gencia de este Convenio se incorpore a "La Empresa" sin cumplimentar con el Régimen de Concursos, el que tendrá igual tratamiento que el personal transitorio.

I)- 2.5.- Vigencia

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

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

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

CAPÍTULO 3 : Comisiones Convencionales Específicas

I)- 3.1.- Comisión de Interpretación y Autocomposición Paritaria (CIAP)

3.1.1.- Creación de la Comisión. Integración.

Dentro de los treinta (30) días de homologación del presente Convenio, se constituirá una Comisión de Interpretación y Autocomposición Paritaria (CIAP) integrada por dos Partes, "La Empresa" y "Los Sindicatos". Estará conformada por diez (10) miembros titulares, cinco (5) designados por "La Empresa" y cinco (5), en total, por "Los Sindicatos", estos últimos designados conforme lo establecido por la ley de Convenciones Colectivas de Trabajo vigente. En todos los casos las Partes nombrarán los correspondientes suplentes.

Sus decisiones, recomendaciones y opiniones no tendrán carácter vinculante, pudiendo ser emitidas en forma conjunta o por cada una de las Partes integrantes de esta Comisión.

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

Todos los gastos que demande el funcionamiento de la CIAP serán por cuenta de "La Empresa".

3.1.2.- Competencia

Será competencia de la C.I.A.P.:

- a) Intervenir como primera instancia en los siguientes casos:
- Interpretación con alcance general de este Convenio Colectivo de Trabajo, a pedido de cualquiera de las Partes.
 - Conciliación de 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. A estos efectos podrá designar mediadores ad hoc.
 - Conciliación en diferendos de intereses de naturaleza colectiva, a pedido de cualquiera de las Partes.
- b) Participar con los alcances previstos en el Título IV, Capítulo 2, Cláusulas 1 y 2, en el Régimen de Ingresos, Ascensos y Promociones Escalafonarias y en el Encuadramiento Inicial del Personal
- c) Analizar y proponer las modificaciones que estimen necesarias a este Convenio. La intervención prevista en el inciso a) no excluye ni suspende el derecho de las Partes a iniciar las actuaciones previstas en los artículos 15º a 18º o en el artículo 19º y ss. de la Ley Provincial N° 1974 y su modificatoria.

CAPÍTULO 4: Comisiones Mixtas Permanentes.

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

4.1.1.- Constitución del Comité. Integración

Dentro de los treinta (30) días de homologado el presente Convenio, se constituirá un Comité de Seguridad, Higiene y Salud Ocupacional integrado por dos Partes, "La Empresa" y "Los Sindicatos". Estará conformado por ocho (8) miembros titulares, cuatro (4) designados por "La Empresa" y cuatro (4), en total, por "Los Sindicatos", estos últimos designados conforme lo establecido por la ley de Convenciones Colectivas de Trabajo vigente. En todos los casos las Partes nombrarán los correspondientes suplentes.

Los miembros de este Comité deberán ser empleados del E.P.A.S., debiendo procurarse una amplia representación de los distintos sectores de la empresa, pudiendo cada parte integrante del mismo recurrir a Asesores en la materia.

Sus recomendaciones y opiniones no tendrán carácter vinculante, pudiendo ser emitidas en forma conjunta o por cada una de las Partes integrantes de este Comité.

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

Todos los gastos que demande el funcionamiento del Comité serán por cuenta de "La Empresa".

4.1.2.- Competencia

Será competencia de este Comité:

- Asistir a los niveles de conducción, brindando toda información que se le requiera o estime conveniente aportar sobre Seguridad, Higiene Ocupacional y Salud Ocupacional.

- Conformar la Planificación anual (programas y acciones) de Seguridad, Higiene y Salud Ocupacional.

- Verificar los Procedimientos generales y operativos a implementar en el Sistema.

- 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 la presente Convención sobre esta materia.

- Informar al área encargada de la Seguridad, Higiene y Salud Ocupacional sobre las "no conformidades", condiciones riesgosas y acciones inseguras de trabajo detectadas en los controles realizados, proponiendo acciones correctivas para su levantamiento y solución.
- Conformar la elección de la indumentaria de trabajo y equipos de protección personales y colectivos; controlar la calidad y la aptitud de esos bienes, en la instancia de aprobación de la compra y al momento de su recepción.
- Presentar obligatoriamente informes de carácter trimestral a los niveles de conducción.

I)- 4.2.- Comité de Capacitación

4.2.1.- Constitución del Comité. Integración

Dentro de los treinta (30) días de homologado el presente Convenio, se constituirá un Comité de Capacitación integrado por dos Partes, "La Empresa" y "Los Sindicatos". Estará conformado por ocho (8) miembros titulares, cuatro (4) designados por "La Empresa" y cuatro (4), en total, por "Los Sindicatos", estos últimos designados conforme lo establecido por la ley de Convenciones Colectivas

de Trabajo vigente. En todos los casos las Partes nombrarán los correspondientes suplentes.

Los miembros de este Comité deberán ser empleados del E.P.A.S., debiendo procurarse una amplia representación de los distintos sectores de la empresa, pudiendo cada parte integrante del mismo recurrir a Asesores en la materia.

Sus recomendaciones y opiniones no tendrán carácter vinculante, pudiendo ser emitidas en forma conjunta o por cada una de las Partes integrantes de este Comité.

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

Todos los gastos que demande el funcionamiento del Comité serán por cuenta de "La Empresa".

4.2.2.- Competencia

Será competencia de este Comité:

- Asistir a los niveles de Conducción, brindando toda información que se le requiera o estime conveniente aportar sobre Capacitación.
- Conformar la Planificación anual de Capacitación.
- Verificar el diseño y la planificación de cada uno de los Cursos.
- Realizar controles de la implementación y de las acciones correctivas referidas a la planificación y/o ejecución de los Cursos.
- Informar sobre las "no conformidades" al Plan anual de Capacitación y/o Cursos detectadas en los controles realizados, proponiendo acciones correctivas para su levantamiento y solución.
- Presentar obligatoriamente informes de carácter trimestral, a los niveles de conducción.

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

4.3.1.- Constitución del Tribunal. Integración

Dentro de los noventa (90) días a partir de la vigencia del presente Convenio, se constituirá un Tribunal de Evaluación de Concursos y de Desempeño laboral, integrado por dos Partes, "La Empresa" y "Los Sindicatos". Estará conformado por tres (3) miembros titulares: dos (2) designados por "La Empresa" y uno (1) por "Los Sindicatos", este último de-

signado por el Sindicato que posea la mayor representación en la empresa. En todos los casos las partes nombrarán sus correspondientes suplentes.

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

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

Todos los gastos que demande el funcionamiento del Tribunal serán por cuenta de "La Empresa".

4.3.2.- Competencia

Será competencia de este Comité:

- a) En materia de Concursos:
 - Verificar el cumplimiento de las condiciones y requerimientos de los Concursos, supervisando que todos los procesos sean administrados eficaz y transparentemente.
 - Arbitrar y resolver las observaciones o impugnaciones presentadas.
 - Analizar y evaluar (aplicando la respectiva matriz) los atributos de cada participante para lograr una calificación conjunta que permita la selección final.
 - Realizar para el Directorio el informe final de todo lo actuado, fundamentado y avalado por el proceso documentado.
 - Publicar y realizar las debidas comunicaciones de las decisiones adoptadas en el marco del Concurso.
- b) En materia de Evaluación de Desempeño Laboral:
 - Verificar el cumplimiento de las condiciones y requerimientos de las Evaluaciones de Desempeño, de Idoneidad y Empirismo.
 - Controlar que todos los procesos sean administrados eficaz y transparentemente, y que se realicen las debidas comunicaciones.
 - Arbitrar y resolver las observaciones o impugnaciones presentadas.
 - Efectuar las observaciones que estimara necesarias sobre las evaluaciones realizadas.
 - Presentar al Directorio el correspondiente Informe final del proceso de las evaluaciones efectuadas.

4.3.3.- Situación especial

Si alguno de los miembros del Tribunal tuviera interés o relación particular con el Concur-

so, o bien, grado de parentesco con alguno de los postulantes, deberá declararlo y excusarse de integrar el Cuerpo en cualquiera de los estadios del Concurso. El Directorio procederá a reemplazarlo por otro miembro de similar extracción.

TÍTULO II

CONDICIONES GENERALES EN LAS RELACIONES LABORALES

ÍNDICE

CAPÍTULO 1: Ingresos. Régimen de Concursos.

Estabilidad

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

CAPÍTULO 2 : Jornada Laboral. Francos. Feriados

- II)- 2.1.- Jornada laboral
- II)- 2.2.- Horas suplementarias
- II)- 2.3.- Francos
- II)- 2.4.- Feriados

CAPÍTULO 3: Licencias con Goce de Haberes

- II)- 3.1.- Consideraciones Generales
- II)- 3.2.- Licencias Ordinarias
- II)- 3.3.- Licencias Extraordinarias
- II)- 3.4.- Licencias Especiales

CAPÍTULO 4: Licencias para Desempeñar Cargos Electivos o de Representación Política o Gremial en el Orden Nacional, Provincial o Municipal

- II)- 4.1.- Consideraciones Generales
- II)- 4.2.- Para ocupar Cargos electivos o de representación política
- II)- 4.3.- Para ocupar Cargos electivos o de representación gremial
- II)- 4.4.- Para ocupar Cargos electivos en representación de personal (Ley Provincial N° 1.763)

CAPÍTULO 5: Licencias sin Goce de Haberes

- II)- 5.1.- Consideraciones Generales
- II)- 5.2.- Licencias Especiales sin goce de haberes

CAPÍTULO 6: Comisiones de Servicios. Traslados

- II)- 6.1.- Comisiones de Servicios. Régimen compensatorio
- II)- 6.2.- Traslados del Personal.

Indemnizaciones

- II)- 6.3.- Provisión de Vivienda

CAPÍTULO 7 : Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo

- II)- 7.1.- Higiene y Seguridad
- II)- 7.2.- Agua potable. Instalaciones sanitarias
- II)- 7.3.- Transporte del Personal
- II)- 7.4.- Indumentaria de Trabajo
- II)- 7.5.- Situaciones especiales

CAPÍTULO 8: Capacitación

- II)- 8.1.- Sistema de Capacitación Continua (S.C.C.)
- II)- 8.2.- Objetivos del S.C.C.
- II)- 8.3.- Organización y estructura general del S.C.C.
- II)- 8.4.- Roles y responsabilidades de los actores intervinientes

CAPÍTULO 9 : Servicios Médicos y Asistenciales

- II)- 9.1.- Red Médico - Asistencial
- II)- 9.2.- Fondo Social
- II)- 9.3.- De las Incapacidades y Discapacidades

CAPÍTULO 10 : Servicios Mínimos Obligatorios

- II)- 10.1.- Consideraciones Generales
- II)- 10.2.- Servicios Mínimos a garantizar
- II)- 10.3.- Prestación de los Servicios Mínimos

CAPÍTULO 11 : Régimen Disciplinario

- II)- 11.1.- Régimen disciplinario

TITULO II

CONDICIONES GENERALES EN LAS RELACIONES LABORALES

CAPÍTULO 1: Ingresos. Régimen de Concursos. Estabilidad

II)- 1.1.- Ingresos

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

Si el Ingreso estuviera relacionado con Cargos de Conducción, se aplicará en forma complementaria e integrada lo establecido por el respectivo Régimen de Concursos previsto en Título III, Capítulo 5 de este Convenio.

a) Adecuaciones y normas complementarias al artículo 3° del EPCAPP

- Para que se pueda producir un Ingreso es condición básica la existencia previa de la vacante.
- Los postulantes / ingresantes deben cumplir en forma taxativa y obligatoria los requerimientos del correspondiente nivel de Encuadre del Escalafón.
- En forma excepcional, cuando se produzca el fallecimiento de un trabajador, su cónyuge o uno de sus hijos mayores de dieciocho (18) años o en su defecto la persona que vivió en público concubinato durante los últimos tres (3) años, puede ingresar en forma directa a "La Empresa" con los mismos beneficios y derechos que si hubiera ingresado por Concurso. Este beneficio deberá ser notificado por "La Empresa" a los deudos dentro de los sesenta (60) días del fallecimiento del trabajador. El derecho para hacer uso de esta opción será de noventa (90) días desde su notificación y el ingreso se producirá en tarea acorde con los estudios y capacitación del postulante.

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

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

II)- 1.2.- Régimen de Concursos de Ingresos

Dentro de los noventa (90) días de homologado el presente Convenio, "La Empresa" implementará un Régimen de Concursos para el Ingreso de Personal conforme a lo establecido en la Cláusula anterior y a los siguientes objetivos:

- a) Proveer un procedimiento que cumpla con lo establecido legalmente y supere deficiencias en materia de normas de administración de recursos humanos.
- b) Asegurar la cobertura de los cargos vacantes y su concurso, garantizando la mayor objetividad en la selección final, el mejor resultado conforme al interés particular de "La Empresa", adecuada preselección e igualdad de oportunidades para los postulantes, transparencia y publicidad en todo el desarrollo de

los concursos.

- c) Establecer que todo el personal a ingresar para tareas permanentes o temporarias cuente con iguales garantías que las establecidas en el punto anterior.
- d) Propiciar un marco objetivo para el trazado de la carrera laboral, contemplando el adecuado equilibrio entre las reales necesidades del Ente y las aspiraciones del personal.

II)- 1.3- Caracterización de la Estabilidad

Todo personal comprendido en el presente Convenio goza de estabilidad laboral en las condiciones establecidas en la Constitución Nacional y Provincial y con arreglo al EPCAPP.

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. Sólo se pierde por las causales establecidas en el EPCAPP y normas vigentes.

El personal que gozara de estabilidad la retendrá cuando fuera designado para cumplir funciones sin dicha garantía.

La estabilidad no es extensiva al cargo o función.

CAPÍTULO 2: Jornada Laboral. Francos. Feriados

II)- 2.1.- Jornada laboral

2.1.1.- Jornada laboral general

La Jornada Laboral General se desarrolla de lunes a viernes con una duración de siete (7) horas diarias (treinta y cinco (35) horas semanales), salvo las excepciones previstas en la Cláusula siguiente y para los Cargos de Conducción (Título III, Capítulo 5, Cláusula 3).

2.1.2.- Jornadas laborales especiales

Se consideran Jornadas Laborales Especiales:

- a) Las organizadas bajo el régimen de semana no calendaria, sujetas a turnos rotativos de ocho (8) horas diarias de duración, establecidos por diagramas y de aplicación en los sectores de redes, bombeo, plantas de tratamiento y sectores operativos asimilables. "La Empresa" definirá los sectores específicos en los que se realizarán estas Jornadas Laborales Especiales, y diseñará los diagramas de trabajo respectivos con sus correspondientes descansos semanales, que se otorgarán al finalizar cada ciclo de rotación,

asegurando la funcionalidad del régimen.

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

- b) Las correspondientes a tareas insalubres de seis (6) horas diarias de duración, se realicen de lunes a viernes o en semana no calendaria sujetas a turnos rotativos.

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

2.1.3.- Horario de trabajo

El horario de trabajo será determinado por "La Empresa" de acuerdo con las disposiciones que rigen en la materia, pudiendo por razones climáticas o especiales establecer horarios diferenciados por áreas geográficas y/o sectores laborales y/o temporadas anuales.

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

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

II)- 2.2.- Horas suplementarias

2.2.1.- Horas extras

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

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

Deberán estar fundamentadas por el jefe directo y autorizadas por el Jefe del Área o autoridad superior, y solo podrán ser realizadas en el Sector en el cual el trabajador presta servicios habitua-

les, salvo que las necesidades de otro Sector no puedan ser cubiertas con los trabajadores empleados en el mismo.

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

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

2.2.2.- Horas de viaje

Se consideran horas de viaje las realizadas por el trabajador con motivo de su transporte desde el asiento habitual de sus funciones hasta el lugar donde deba realizar sus tareas.

Serán abonadas por "La Empresa" conforme a lo establecido en Título III, Capítulo 3, Cláusula 2.1.b). No corresponderá su pago cuando: a) se realicen dentro del horario de la Jornada Laboral normal o extendida; b) cuando la fracción horaria no supere los veinte (20) minutos

II)- 2.3.- Francos

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

- a) Los que trabajan bajo el régimen de Jornada Laboral General, cuando realicen tareas en días sábados y domingos, feriados o jornadas no laborales.
- b) Los que trabajan bajo el régimen de Semana No Calendaria – Turnos Rotativos, cuando realicen tareas en sus días de descanso.
- c) Los que trabajan bajo el régimen de Semana No Calendaria – Turnos Rotativos, cuando realicen tareas en sus horarios de descanso diario.

Para generar un (1) día de franco compensatorio, en cualquiera de los casos indicados en los incisos anteriores, el período trabajado deberá superar las tres (3) horas.

Los francos compensatorios deberán ser efectivamente gozados dentro de los treinta (30) días corridos desde el momento de ser generados.

II)- 2.4.- Feriados

Son de aplicación las leyes nacionales y provin-

ciales. A los trabajadores que por razones operativas o de servicio de emergencia trabajen este día, se les otorgará un franco compensatorio.

CAPÍTULO 3: Licencias con Goce de Haberes II)- 3.1.- Consideraciones Generales

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

El personal comprendido en este Convenio tiene derecho a las siguientes licencias con goce de haberes:

a) Ordinarias

- Descanso anual o vacaciones

b) Extraordinarias

- Razones de salud: Enfermedad. Accidente de trabajo
- Maternidad. Lactancia
- Adopción

c) Especiales

- Asuntos Familiares
- Exámenes universitarios, terciarios y secundarios
- Asistencia a clases y cursos prácticos
- Actividades culturales, científicas y deportivas
- Por representación cultural, científica o deportiva, con auspicio oficial
- Asuntos Particulares

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

II)- 3.2.- Licencias Ordinarias

La licencia incluida en esta Cláusula es con goce de haberes y se requiere una antigüedad de seis (6) meses en "La Empresa" para tener derecho a la misma.

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

cada uno de los tipos de licencias.

3.2.1.- Descanso anual o vacaciones

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

a) Días de viaje.

No se computará dentro de los términos fijados por el artículo 53° del EPCAPP, el tiempo normal empleado por el agente en los días de viaje de ida y vuelta hasta y desde el lugar de destino, conforme a lo determinado por el Gobierno Provincial mediante Resolución de la Secretaría General de la Gobernación N° 321 / 60 o la norma que la reemplace en el futuro.

Este beneficio de los días de viaje se podrá utilizar una (1) vez por año calendario y a los efectos de su justificación, deberá presentar constancia escrita extendida por autoridad policial certificando su permanencia en dicho lugar.

b) Plan anual de licencias (cronograma).

"La Empresa" elaborará el Plan anual de Licencias, a cuyo efecto se considerarán en lo posible las necesidades de los trabajadores. Por medio de este cronograma quedarán fijados los turnos y fechas de su utilización.

Este Plan anual deberá estar confeccionado, notificado y conformado individualmente por los interesados, a más tardar el día 25 de octubre de cada año, efectuado lo cual, la licencia no podrá ser denegada por "La Empresa" ni rechazada por el trabajador.

c) Períodos de utilización. Prórrogas.

Los períodos de licencias mediarán:

- entre el uno (1) de noviembre y el treinta y uno (31) de marzo del año siguiente;
- entre el uno (1) de julio y el treinta y uno (31) de agosto de igual año.

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

d) Permutas de licencias. Licencias rotativas.

Con la autorización de "La Empresa", se po-

drán permutar licencias siempre que éstas pertenezcan a la misma función y/o área de actividad.

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

e) Pago de las licencias

El pago correspondiente a la retribución por vacaciones será realizado conjuntamente con la liquidación de haberes correspondiente al mes en que se inicia la licencia, o excepcionalmente, en el mes inmediato siguiente para los casos de no ingresar el pedido dentro de los plazos del cierre establecidos para recepcionar la información mensual de sueldos.

A los efectos de su liquidación se tomará el valor del día de trabajo en vacaciones conforme a lo determinado en Circular de la Contaduría General de la Provincia N° 36/089 del 01/06/89, Punto 3 (Código 486).

II)- 3.3.- Licencias Extraordinarias

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

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

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

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

- a) Tratamiento de la salud, de larga duración
Durante el tiempo de uso de esta licencia (artículo 62° del EPCAPP), ya sea en el período original o en su prórroga de un (1) año, el trabajador percibirá íntegramente sus haberes.
- b) Accidente de trabajo
Es de aplicación lo determinado por la Ley Nacional N° 24.557 de Accidentes de Trabajo, sus modificaciones y normas complementarias.

3.3.2.- Maternidad. Lactancia

La trabajadora tiene derecho a las siguientes licencias, siendo de aplicación específica los artículos 73° a 75° del EPCAPP y legislación complementaria :

- a) Maternidad
- b) Lactancia

3.3.3.- Adopción

Es de aplicación el Decreto Provincial N° 1026 del año 1984, la Ley Nacional N° 24.779 del 26 de marzo de 1997 y normas complementarias.

II)- 3.4.- Licencias Especiales

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

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

3.4.1.- Asuntos familiares

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

- a) Matrimonio.
Debe ser acordada para la fecha fijada por el peticionante. En el caso de las nupcias del trabajador/a, el plazo para usufructuarla no podrá exceder los seis (6) meses desde el matrimonio. Esta licencia es independiente de cualquier otra, pudiendo ser otorgada junto con la licencia anual por vacaciones.
- b) Nacimiento
- c) Fallecimiento
- d) Atención de familiar enfermo.
El área de Recursos Humanos de "La Empresa" deberá acreditar la enfermedad del familiar y la necesidad de la presencia del trabajador para su atención.

3.4.2.- Exámenes universitarios, terciarios y secundarios

Desde el día de su ingreso, el personal incluido en este Convenio tiene derecho a usar esta licencia con goce de haberes en los términos establecidos en artículo 81° del EPCAPP.

Cuando la Casa de Estudios se hallare distante, se acordará en concepto de viaje la misma cantidad de días adicionales establecidos en Título II, Capítulo 3, Cláusula 2.1.a) .

3.4.3.- Asistencia a clases y cursos prácticos

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

3.4.4.- Actividades culturales, científicas y deportivas

Están comprendidas las licencias por actividades de corta duración y de larga duración, siendo de aplicación específica el 84° del EPECAPP y legislación complementaria con las adecuaciones y disposiciones establecidas en los siguientes incisos.

Para hacer uso de las mismas, el trabajador debe tener un mínimo de seis (6) meses de antigüedad en "La Empresa".

a) De corta duración

Si el trabajador fuera comisionado para representar a la Provincia o a "La Empresa" en actividades de contenido cultural, científico, social o deportivo, "La Empresa" - siempre y cuando lo permitan las necesidades del servicio- podrá autorizar una licencia de hasta seis (6) días hábiles en el año, consecutivos o alternados. Cuando la representación se ejerciera fuera de la Provincia, se agregarán los días de viaje establecidos en Cláusula II)-3.2.1.a). En el caso de competencias deportivas quedan incluidos los agentes que ejerzan funciones de Entrenadores, Directores Técnicos, Jueces, Árbitros y Jurados.

b) De larga duración

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

Esta licencia tendrá vigencia hasta que finalice el período otorgado, se produzca el supuesto indicado en párrafo anterior o se deje sin efecto la representación acordada, lo que se produzca en primera instancia. El trabajador debe reintegrarse dentro de los cinco (5) días corridos de finalizada la licencia por cualquiera de las causales

señaladas.

"La Empresa" 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 a "La Empresa" en el país o en el exterior.

3.4.5.- Asuntos particulares

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

CAPÍTULO 4: Licencias para Desempeñar Cargos Electivos o de Representación Política o Gremial en el Orden Nacional, Provincial o Municipal

II)- 4.1.- Consideraciones Generales

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

El personal comprendido en este Convenio tiene derecho a las siguientes licencias, no requiriéndose antigüedad en "La Empresa" para hacer uso de las mismas:

- 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)

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

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

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

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

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

Las licencias remuneradas se abonarán de la siguiente manera: a) sueldos, en función del promedio mensual de los sueldos percibidos por el trabajador en el trimestre anterior a asumir el mandato, con sus correspondientes actualizaciones; b) Salario familiar, el aplicable al momento de cada pago mensual; c) Fondo Estímulo, el que le corresponda en cada período mensual conforme a lo determinado en Título III, Capítulo 4 de este Convenio.

Durante esta gestión, al trabajador se le acumularán y se le abonarán los porcentajes correspondientes a Antigüedad y a Promociones Horizontales. En este último caso, será automática al momento de realizarse la evaluación prevista en Título III, Capítulo 1, Cláusula 6.4.

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

Los trabajadores que fueran elegidos por los empleados de "La Empresa" para actuar como Directores en virtud de lo establecido en la Ley Provincial N° 1.763, gozan de licencia por el tiempo que dure su gestión.

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

- Las asignaciones que perciban por los cargos para los que fueran electos no podrán ser inferiores a las que perciban los funcionarios representantes del Poder Ejecutivo Provincial para el mismo nivel jerárquico.
- Se considera sueldo mensual habitual del trabajador electo, el promedio mensual de los sueldos percibidos por el trabajador en el trimestre anterior a asumir el mandato, con sus correspondientes actualizaciones.
- Para determinar la remuneración mensual total, en caso de su aplicación, se adoptará el procedimiento establecido en el segundo párrafo de la Cláusula anterior.

Igual tratamiento corresponde para el caso que la persona designada como Director por el Poder Ejecutivo y Gerente General esté alcanzado por el

presente Convenio Colectivo de Trabajo.

CAPÍTULO 5: Licencias sin Goce de Haberes**II)- 5.1.- Consideraciones Generales**

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

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

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

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

Las licencias sin goce de haberes para ocupar cargos electivos o de representación política o gremial, se rige por lo dispuesto en el Capítulo 4, Cláusulas 2 a 4, de este Título.

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

Son de aplicación general las Disposiciones Comunes al Capítulo VI - Licencias - del EPCAPP (artículos 85° a 108°) y legislación complementaria con las adecuaciones y disposiciones establecidas en los siguientes incisos.

5.2.1.- Para realizar actividades culturales, científicas o deportivas

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

5.3.2.- Por Asuntos particulares especiales

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

CAPÍTULO 6: Comisiones de Servicios. Traslados**II)- 6.1.- Comisiones de Servicios. Régimen compensatorio**

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

trabajador de "La Empresa" en un lugar diferente al de su asiento de funciones.

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

II)- 6.2.- Traslados del Personal. Indemnizaciones **6.2.1.- Condiciones para el derecho a la indemnización**

El trabajador incluido en este Convenio Colectivo 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:

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

6.2.2.- Determinación de la indemnización

La indemnización por traslado estará conformada por:

- a) Dos montos brutos del haber mensual correspondiente al cargo o función de destino, incluidos todos los items remunerativos excepto la compensación por Fondo Estímulo.
- b) El valor del pasaje por transporte terrestre, entre origen y destino, para el trabajador y su grupo cohabitante.
- c) El valor promedio en plaza de una mudanza tipo entre el lugar de origen y el de destino.
- d) Cinco (5) días hábiles de licencia por traslado para la reubicación de su grupo familiar, a solicitud del trabajador.

II)- 6.3.- Provisión de Vivienda

La provisión de vivienda por parte de "La Empresa" y los gastos mensuales de los servicios correspondientes a las mismas, estará sujeta al Régimen de Provisión de Vivienda que será establecido por "La Empresa" dentro de los noventa (90) días de la homologación, para el cual se seguirán las pautas incorporadas en el Anexo II que forma parte de este Convenio.

CAPÍTULO 7: Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo

II)- 7.1.- Higiene y Seguridad

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

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

- a la instalación y equipamiento de los edificios y lugares de trabajo para brindar condiciones ambientales y sanitarias adecuadas
- a la colocación y mantenimiento de resguardos y protecciones de personas y maquinarias
- a la colocación y mantenimiento de los equipos de protección personal
- a la prevención (y protección) contra riesgos y accidentes de trabajo
- a la prevención, protección y atenuación de las condiciones de trabajo en lo referente a tareas consideradas insalubres.
- a la prevención (y protección) contra riesgos de incendio
- a las operaciones y métodos de trabajo

Por su parte, los trabajadores están obligados a cumplir con las Normas y Procedimientos de Seguridad y con las recomendaciones que se le formulen referentes a las obligaciones de uso, conservación y cuidado del equipo de protección personal, así como de las maquinarias y equipos, las operaciones y los procesos de trabajo. De igual modo, asumen la responsabilidad de cuidar los avisos y carteles que indiquen medidas de Higiene y Seguridad, observando sus prescripciones.

II)- 7.2.- Agua potable. Instalaciones sanitarias

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

II)- 7.3.- Transporte del Personal

Para el traslado de los trabajadores a los lugares de trabajo alejados de las bases operativas, "La Empresa" proveerá el transporte terrestre (propio, contratado o colectivo) hasta y desde los frentes de trabajo, tomando como lugares de origen y destino las bases operativas.

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

Cuando existan frentes de trabajo a los cuales no pueda accederse con los vehículos de transporte habituales, se permitirá adecuar camiones a tal fin, perfectamente higienizados y equipados con asientos fijos, cubierta, escalera para ascenso y descenso y, de ser necesario, con calefacción.

II)- 7.4.- Indumentaria de Trabajo

"La Empresa" entregará a sus trabajadores los elementos de protección personales y las prendas de vestir (incluyendo calzado) adecuadas al uso del trabajo, 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, tipo, característica y condiciones generales de la ropa de trabajo, de vestir, calzado y equipos de protección a adquirir, se ajustarán a un listado y periodicidad de entrega determinados en base a necesidad y calidad. Sin perjuicio de la gestión que corresponda al área de Recursos Humanos, deberá ser conforma-

do por el Comité de Seguridad, Higiene y Salud Ocupacional.

- La entrega de ropa de trabajo se efectuará en los meses de Marzo y Septiembre de cada año, salvo en las excepciones que establezca necesarias ese Comité. El acto de entrega se efectuará en presencia del delegado gremial del sector involucrado.
- La ropa de trabajo no será devuelta por los trabajadores.
- La ropa provista por "La Empresa" sólo podrá llevar como identificación exterior una sigla bordada o estampada en el frente con las iniciales con el logo y las siglas del EPAS.
- El cuidado y lavado de la ropa de trabajo estará a cargo del personal que deba utilizarla.
- En los sectores en los cuales se trabaje con riesgos de contaminantes biológicos, "La Empresa" deberá contar con lavaderos y/o piletones para el lavado y desinfección de la indumentaria utilizada.
- Los trabajadores tendrán la obligación de usar durante su jornada de trabajo la ropa suministrada por "La Empresa".
- En casos de que antes del vencimiento del plazo de uso, alguna ropa, calzado o elemento de protección se deteriorara, "La Empresa" evaluará la reposición por deterioro, debiendo el personal entregar el elemento dañado.
- Cuando la entrega que se realice no cubriera las necesidades reales del trabajador, éste podrá reclamar ante el Área de Recursos Humanos a fin de que se le brinde la cantidad adicional necesaria.
- Si "La Empresa" 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 mismo del inicio de los trabajos

II)- 7.5.- Situaciones especiales

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

CAPÍTULO 8: Capacitación**II)- 8.1.- Sistema de Capacitación Continua (S.C.C.)**

Dentro de los ciento ochenta (180) días de homologado el presente Convenio, "La Empresa" 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. "La Empresa" proveerá de los medios necesarios para el desarrollo de este Sistema y sus Planes anuales

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

- Formar y perfeccionar al personal en una cultura de gestión empresarial a los efectos de construir una empresa de servicio modelo en su tipo de actividad
- Satisfacer las necesidades reales existentes de capacitación del personal
- Dotar al personal de la capacitación adecuada al puesto de trabajo y/o función
- Preparar al personal para el desarrollo de su carrera laboral
- Brindar al personal la capacitación para el acceso a los cargos de conducción
- Acreditar saberes y habilidades del personal
- Mejorar la seguridad, productividad y calidad de desempeño

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

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

En ese marco se estructurarán:

- a) *Áreas de Capacitación*: Definen el para qué del aprendizaje, convirtiéndose en áreas de competencias. Señalan las capacidades profesionales a desarrollar y los principales resultados esperados del trabajo de quienes pasan por las aulas y los entrenamientos. Deben tratar de adecuarse a la división racional del trabajo y de las distintas incumbencias que constituyen la organización.
- b) *Módulos de Capacitación*: Definen el qué del aprendizaje. Qué saberes se necesitan para el

desarrollo de las habilidades, aptitudes y actitudes que se requieren una función, competencia o trabajo determinado. Para cada Área de Capacitación existe un número determinado de Módulos, que concatenados según diferentes trayectos posibles conforman un hilo conductor dentro y fuera de cada Área. Esta metodología estructural es la que le otorga consistencia y conectividad al S.C.C. y es la que permitirá construir las bases curriculares de una futura Carrera Laboral para los recursos humanos de la empresa.

c) *Cursos de Capacitación*: Definen el cómo del aprendizaje. En qué modalidad se desarrollarán las acciones que sostendrán la transferencia de conocimiento y desarrollo de habilidades relacionadas con "la formación y actualización para el puesto de trabajo". Son la "puesta en práctica" del Plan de Capacitación. A los fines del S.C.C. se incluyen como Cursos o actividades capacitadoras los cursos, seminarios, talleres o entrenamientos dirigidos a cumplir con objetivos específicos de cada Módulo y Área de Capacitación.

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

II)- 8.4.- Roles y responsabilidades de los actores intervinientes en el S.C.C.

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

En ese marco se deben identificar las siguientes responsabilidades centrales:

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

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

CAPÍTULO 9: Servicios Médicos y Asistenciales
II)- 9.1.- Red Médico - Asistencial

“La Empresa” desarrollará y pondrá en práctica una Red Médico – Asistencial, dentro del Area de Seguridad, Higiene y Salud Ocupacional, con el objetivo de disponer de la organización necesaria para brindar una adecuada prevención, control y seguimiento de la salud del trabajador en cumplimiento de las normas legales que rigen la materia y de las disposiciones y procedimientos de un Sistema integrado.

Tendrá al frente a un Médico especialista en Medicina laboral, con la asistencia de un equipo de profesionales, de planta o contratados ad hoc mediante locación de servicios.

Se asegurará el servicio de Ambulancia/s convenientemente equipadas para apoyo en operaciones de alto riesgo y/o para el traslado de los accidentados a los centros de atención médica. El Servicio podrá ser propio, de la A.R.T., del Sistema de Salud de la Provincia, o en su defecto, contratado a terceros.

“La Empresa” 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 Area de Seguridad, Higiene y Salud Ocupacional de “La Empresa” de acuerdo con la naturaleza del lugar de trabajo y de las tareas a realizar.

II)- 9.2.- Fondo Social

Dentro de los noventa (90) días de ser homologado el presente Convenio, “La Empresa” constituirá y administrará un 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 “La Empresa”.

El Comité de Seguridad, Higiene y Salud Ocupacional actuará como veedor de este Fondo So-

cial, a través de dos (2) representantes de su seno, uno por “La Empresa” y otro por “Los Sindicatos”, este último designado por el Sindicato que posea la mayor representación en “La Empresa”.

II)- 9.3.- De las Incapacidades y Discapacidades**9.3.1.- Registro de Incapacitados y Discapacitados**

“La Empresa”, 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, “La Empresa” 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.

9.3.2.- Reubicaciones por incapacidad física o mental

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

- Todos los empleados de “La Empresa” que padezcan una incapacidad sobrevenida durante la prestación laboral, tienen derecho a que le sea asignado un nuevo puesto de trabajo acorde a su nueva situación, siempre que ésta no sea de tal gravedad que lo haga pasible de acogerse al beneficio previsional.
- La reubicación no significará nunca disminución de categoría.
- Cuando se deba proceder a la reubicación, se buscará en primer lugar asignar al empleado a un puesto dentro de su misma sección; si allí no existiera la posibilidad,

- en el mismo área, y así sucesivamente.
- Toda reubicación por razones de salud deberá tener la conformidad del Area de Seguridad y Salud Ocupacional, la cual, para darla, estudiará si la nueva ubicación cumple con los requisitos ergonómicos como para lograr una óptima re-adequación de tareas.
- El trabajador reubicado continuará percibiendo los aumentos salariales que correspondan a su situación al incapacitarse. Ello sin perjuicio de las indemnizaciones que correspondieran. La incapacidad física o mental no será motivo de cesantía ni de rebaja en las remuneraciones.
- Si por haber desaparecido la incapacidad que motivara su inclusión en el Régimen Previsional, la Caja de Jubilaciones dejara sin efecto el beneficio, el trabajador tendrá a su reincorporación la misma categoría en la cual trabajaba cuando se retiró, con asignación de tareas de acuerdo a su capacidad restante.

9.3.3.- Evaluación de Incapacidades/discapacidades. Jubilación por incapacidad.

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

En el caso de comprobarse la imposibilidad de que el agente continúe realizando trabajos, se procederá a iniciar los trámites jubilatorios conforme a normas del I.S.S.N.

CAPÍTULO 10: Servicios Mínimos Obligatorios II)- 10.1.- Consideraciones Generales

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

Son de aplicación la Ley Nacional N° 25.877, Capítulo III, artículo 24°; la Ley Provincial N° 1.974, artículo 22°, último párrafo, y las disposiciones complementarias de este Capítulo.

II)- 10.2.- Servicios Mínimos a garantizar

Los Servicios Mínimos Obligatorios cuya prestación debe garantizarse para evitar la interrupción del "servicio esencial de agua y saneamiento", son los siguientes:

Operación y mantenimiento del sistema de agua, incluido específicamente bombeo,

potabilización y redes.

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

Control de calidad de agua potable y efluentes cloacales.

II)- 10.3.- Prestación de los Servicios Mínimos

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

CAPÍTULO 11: Régimen Disciplinario

II)- 11.1.- Régimen Disciplinario

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

TÍTULO III

ESCALAFÓN. REMUNERACIONES

ÍNDICE

CAPÍTULO 1: Escalafón Único, Funcional y Móvil

- III)- 1.1.- Categorización del personal
- III)- 1.2.- Definiciones básicas del Escalafón
- III)- 1.3.- Encuadramiento por Agrupamientos y Niveles
- III)- 1.4.- Grilla del Escalafón
- III)- 1.5.- Encuadramiento inicial
- III)- 1.6.- Ingresos. Cambio de Agrupamiento. Ascensos - Promociones
- III)- 1.7.- Régimen de Ascensos y Promociones Escalafonarias

CAPÍTULO 2: Estructura Salarial Básica

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

CAPÍTULO 3: Bonificaciones y Adicionales

- III)- 3.1.- Consideraciones Generales
- III)- 3.2.- Bonificaciones Remunerativas
- III)- 3.3.- Zona desfavorable y/o inhóspita
- III)- 3.4.- Adicionales No Remunerativos
- III)- 3.5.- Sueldo Anual Complementario
- III)- 3.6.- Compensación especial por jubilación

CAPÍTULO 4: Fondo Estímulo Agua

- III)- 4.1.- Consideraciones Generales
- III)- 4.2.- Determinación Mensual
- III)- 4.3.- Beneficiarios

- III)- 4.4.- Distribución Mensual
- CAPÍTULO 5 : Cargos de Conducción**
- III)- 5.1.- Régimen Aplicable
- III)- 5.2.- Definición
- III)- 5.3.- Responsabilidades y Derechos
- III)- 5.4.- Bonificaciones y Adicionales
- III)- 5.5.- Encuadramiento
- III)- 5.6.- Subrogancias. Vacantes

TÍTULO III

ESCALAFÓN. REMUNERACIONES

CAPÍTULO 1: Escalafón Único, Funcional y Móvil

III)- 1.1.- Categorización del personal

Los trabajadores de "La Empresa" comprendidos en este Convenio estarán encuadrados dentro de alguno de los agrupamientos y niveles del Escalafón Único, Funcional y Móvil que se presenta en este Capítulo I.

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

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

III)- 1.2.- Definiciones básicas del Escalafón

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

1.2.1.- Agrupamiento

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

AD - Administrativo

Agrupación de actividades administrativas para las cuales no se requiere título técnico o profesional. Incluye tareas administrativas, contables, comerciales, de recursos humanos, y asimilables.

OP - Operativo

Agrupación de actividades relacionadas con la prestación del servicio para las cuales no se requiere título técnico o profesional. Incluye tareas en obras, control de calidad, mantenimiento y ope-

ración de los servicios de provisión de agua potable y saneamiento, y asimilables. Expresamente quedan incluidas las actividades de serenos y choferes-conductores de maquinarias y vehículos.

TC - Técnico

Agrupación de actividades administrativas, operativas, proyectos, planificación, planeamiento y aspectos técnicos asociados, para las cuales se requiere Título Secundario de Técnico, Título Terciario, o Título Universitario de carreras de pregrado de menos de cuatro (4) años de duración, todos ellos de validez oficial.

PF - Profesional

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

1.2.2.- Encuadramiento

Presenta la clasificación (e integración) por función, según niveles de capacitación y/o conocimiento en la tarea o actividad. Se identifican por números (1, 2, 3, 4, 5) y guardan una secuencia entre sí dentro de cada Agrupamiento, siendo el número 1 (uno) el de menor nivel.

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

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

1.2.3.- Grilla del Escalafón

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

III)- 1.3.- Encuadramiento por Agrupamientos y Niveles

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

Los requerimientos establecidos para cada nivel

representan los requisitos mínimos para cada uno de ellos.

1.3.1.- Agrupamiento: AD - Administrativo

Nivel 1. Auxiliar Administrativo

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

Nivel 2. Administrativo

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

Nivel 3. Perito Administrativo

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

Nivel 4. Administrativo Especializado

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

Nivel 5. Administrativo Superior

Trabajador que reúne los requisitos del nivel 4 del Agrupamiento, con un mínimo de dos (2) años de antigüedad en el mismo y de diez (10) años en el ejercicio de la actividad administrativa, con acreditada experiencia en cargos de conducción. Evaluación de desempeño igual o superior a 80/100 puntos en el último período evaluado.

1.3.2.- Agrupamiento : OP - Operativo

Nivel 1. Ayudante Operativo

Trabajador con estudios primarios completos y conocimientos prácticos- operativos generales, que realiza tareas de apoyo o que no requieran habilidad específica.

Nivel 2. Medio Oficial Operativo

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

Nivel 3. Oficial Operativo

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

Nivel 4. Operativo Especializado

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

Nivel 5. Operativo Superior

Trabajador que reúne los requisitos del nivel 4 del Agrupamiento, con un mínimo de dos (2) años de antigüedad en el mismo y de diez (10) años en el ejercicio de la actividad operativa, con acreditada experiencia en cargos de conducción. Evaluación de desempeño igual o superior a 80/100 puntos en el último período evaluado.

1.3.3.- Agrupamiento : TC - Técnico

Nivel 1. Técnico I

Trabajador con título de Técnico que cumple - dentro de la empresa - la etapa inicial de su formación. Se incluye en este nivel al trabajador que posee título secundario de Auxiliar Técnico de validez oficial.

Nivel 2. Técnico II

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

Nivel 3. Técnico III

Trabajador con título de Técnico, con sólida experiencia en el desempeño de tareas en alguna de las áreas esenciales de "La Empresa". Capacitación acreditada en la especialidad y amplios conocimientos de las herramientas técnicas (inclui-

do uso y operación) así como de las normas y sistemas de gestión relacionados a su actividad y sector.

Nivel 4. Técnico IV

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

Evaluación de Desempeño igual o superior a 70/100 puntos, en el último período evaluado. El trabajador con Título Secundario podrá acceder a este nivel siempre que además de cumplimentar los restantes requisitos exigidos, acredite evaluación técnica favorable acreditada por parte de "La Empresa".

Nivel 5. Técnico V

Trabajador que reúne los requisitos del nivel 4 del Agrupamiento, con un mínimo de dos (2) años de antigüedad en el mismo y de diez (10) años en el ejercicio de su tecnicatura. Evaluación de desempeño igual o superior a 80/100 puntos en el último período evaluado.

1.3.4.- Agrupamiento : PF - Profesional

Nivel 1. Profesional I

Trabajador con título Profesional y poca experiencia en las tareas, técnicas y metodología propias de la especialidad. Cumple - dentro de la empresa - la etapa inicial de su formación.

Nivel 2. Profesional II

Trabajador con título Profesional y experiencia en su especialidad laboral, con habilidad para la operación de herramientas técnicas específicas. Antigüedad mínima de cinco (5) años en el ejercicio de su profesión. Conoce las tareas, técnicas y metodología propias de la especialidad y del sector. Asiste en forma ocasional al personal menos experimentado. Se requiere capacidad de conducción de procesos y de transmisión de conocimientos.

Nivel 3. Profesional III

Trabajador con título Profesional, muy experimentado en materia de áreas esenciales de "La Empresa". Antigüedad mínima de diez (10) años en el ejercicio de su profesión y cinco (5) años en la actividad específica donde se desempeña. Capacitado en tareas, técnicas y metodología propias de la especialidad y del área, acorde con el nivel profesional y responsabilidades inherentes. Amplios conocimientos de las herramientas técnicas (incluido uso y operación) así como de las normas y sistemas de gestión relacionados a su actividad. Asiste al personal menos experimentado y a otros sectores de la empresa. Se requiere capacidad de conducción de procesos, investigación y planeamiento.

Nivel 4. Profesional IV

Trabajador con título Profesional, experto con autoridad probada en materia de áreas esenciales de "La Empresa". Antigüedad mínima de quince (15) años en el ejercicio de su profesión, diez (10) años en la actividad específica donde se desempeña y los cinco (5) últimos años de trabajo en el E.P.A.S. Domina todas las tareas, técnicas y metodología de la especialidad. Título de Post-grado y/o capacitación acreditada para planificar, organizar y coordinar tareas en el área de su incumbencia laboral, acorde con el nivel profesional y responsabilidades inherentes. Sólidos conocimientos de las herramientas técnicas (incluido uso y operación), así como de las normas y sistemas de gestión relacionados a su actividad. Asiste al personal menos experimentado y a otras áreas de la empresa. Evaluación de Desempeño igual o superior a 70/100 puntos en el último período evaluado.

Nivel 5. Profesional V

Trabajador que reúne los requisitos del nivel 4 del Agrupamiento, con un mínimo de dos (2) años de antigüedad en el mismo, veinte (20) años en el ejercicio de su profesión, quince (15) años en la actividad específica donde se desempeña y los diez (10) últimos años de trabajo en el E.P.A.S., con acreditada experiencia en cargos de conducción. Evaluación de desempeño igual o superior a 80/100 puntos en el último período evaluado.

III)- 1.4.- Grilla del Escalafón

De conformidad a lo establecido en las Cláusulas anteriores, implántase en toda "La Empresa"

el presente *Escalafón Único, Funcional y Móvil*.

Encuadramientos	Grilla	Agrupamientos			
	Nivel	AD Adminis- trativo	OP Operativo	TC Técnico	PF Profesional
	1	Auxiliar Administrativo	Ayudante Operativo	Técnico I	Profesional I
	2	Administrativo	Medio Oficial Operativo	Técnico II	Profesional II
	3	Perito Administrativo	Oficial Operativo	Técnico III	Profesional III
	4	Administrativo Especializado	Operativo Especializado	Técnico IV	Profesional IV
5	Administrativo Superior	Operativo Superior	Técnico V	Profesional V	

III)- 1.5.- Encuadramiento inicial

El Encuadramiento inicial del personal comprende: a) Ubicación en la grilla del *Escalafón Único, Funcional y Móvil*; b) Asignación de antigüedad. Se realizará conforme al procedimiento y pautas establecidas en Título IV, Capítulo 2, Cláusula 2.

III)-1.6.- Ingresos. Cambio de Agrupamiento. Ascensos-Promociones

1.6.1.- Consideraciones generales

Los conceptos de la presente Cláusula están referidos exclusivamente al ámbito del *Escalafón Único, Funcional y Móvil* y serán de aplicación las normas del EPCAPP con las adecuaciones y disposiciones complementarias establecidas en este Capítulo.

1.6.2.- Ingresos

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

1.6.3.- Cambios de Agrupamiento. Ascensos

a)

- a) Adecuaciones y Normas complementarias

a los artículos 17° y 18° del EPCAPP

- Para que se pueda producir un cambio de Agrupamiento y/o Ascenso es condición básica la existencia previa de la vacante.
 - Cuando las vacantes en los Agrupamientos AD - Administrativo y OP - Operativo se cubran por personal de planta, el cumplimiento de los requisitos de estudios cursados puede ser subsanado con el Reconocimiento de Idoneidad y Empirismo, y una Evaluación de Desempeño igual o superior a 60/100 puntos en el último período evaluado.
 - En los casos que se cubran vacantes en los Agrupamientos TC - Técnico y PF - Profesional, el cumplimiento de los requisitos para cualquiera de los niveles de Encuadramiento es taxativo y obligatorio.
- b) Adecuaciones y Normas complementarias a los artículos 19° y 20° del EPCAPP

- Para todos los fines del presente Convenio, las Evaluaciones de Desempeño y su correspondiente calificación, se realizarán periódicamente cada dos años, como mínimo.
- A los efectos de los Ascensos y Cambios de Agrupamiento, será requisito básico que la última Evaluación de Desempeño del trabajador no sea inferior a los 60/100 puntos, en general, o al nivel que se requiera específicamente para encuadramientos superiores.
- Si en los dos (2) últimos años previos a la fecha de los Ascensos o Cambios de Agrupamiento no se hubiera realizado Evaluación de Desempeño, "La Empresa" deberá efectuarla especialmente para los trabajadores involucrados
- Para los casos de Evaluaciones inferiores a cuarenta (40) puntos, es de aplicación lo establecido en el artículo 20° del EPCAPP.
- Si en los dos (2) últimos años previos a la fecha de la Promoción no se hubiera realizado Evaluación de Desempeño, a los efectos de la misma se adoptará una calificación de sesenta (60/100) puntos, o bien se considerará la calificación de la última Evaluación disponible - si la hubiera -, la que resulte mayor.
- El nivel de Tramo alcanzado es de reconocimiento, inclusive, en los cambios de Agrupamiento y/o Ascensos.
- Se calculará sin acumulaciones previas a la vigencia del presente Convenio.

1.6.4.- Promociones Horizontales

Se considera Promoción Horizontal a la evolución en la compensación salarial del trabajador, por su desempeño, conforme a las siguientes disposiciones:

- Se realiza cada dos (2) años en la fecha que establezca el Régimen de Ascensos y Promociones Escalafonarias.
- Se mide por Tramos (períodos de dos años) y cada Tramo representa el dos por ciento (2 %) del Salario Básico que le corresponda al trabajador de acuerdo a su encuadramiento en la Estructura Salarial Básica definida en el Capítulo 2 de este Título.
- Los porcentajes alcanzados por cada trabajador son acumulativos.
- Se valoriza el desempeño del trabajador en función de su Evaluación de Desempeño y si la misma resultara igual o superior a sesenta (60/100) puntos, se procede a promocionarlo al Tramo siguiente.

III)-1.7.- Régimen de Ascensos y Promociones Escalafonarias

1.7.1.- Consideraciones Generales

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

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

CAPÍTULO 2: Estructura Salarial Básica

III)- 2.1.- Estructura Salarial Básica

El personal comprendido en este Convenio percibirá una remuneración básica conforme a su Agrupamiento y Encuadramiento dentro del *Escala Única, Funcional y Móvil*, y de acuerdo a la Estructura Salarial Básica que se presenta a continuación.

La remuneración básica mensual de la siguiente Escala se incrementa con las Bonificaciones y

Adicionales que en cada caso corresponda al trabajador, conforme a lo establecido en el Capítulo 3 del presente Título.

Agrupam.	Categorías Salariales								
	I	H	G	F	E	D	C	B	A
PF Profesional	Profesio. Nivel V	Profesio. Nivel IV	Profesio. Nivel III	Profesio. Nivel II	Profesio. Nivel I				
TC Técnico			Técnico Nivel V	Técnico Nivel IV	Técnico Nivel III	Técnico Nivel II	Técnico Nivel I		
OP Operativo					Operativo Superior	Operativo Especializ.	Oficial Operativo	Medio Oficial Operativo	Ayte. Opera- tivo
AD . Administrativ.				Administrat. Superior	Administrat. Especializ	Perito Administrat.	Administrat.	Auxiliar Administrat.	
RELACION SALARIAL	3,75	3,25	2,75	2,35	2,05	1,75	1,50	1,25	1,00
SALARIO BÁSICO	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$

Relación salarial sobre Cat. A = 1

III)- 2.2.- Aportes y Contribuciones

Los aportes y contribuciones patronales y personales sobre las remuneraciones de los trabajadores incluidos en este Convenio, 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.

CAPÍTULO 3: Bonificaciones y Adicionales

III)- 3.1.- Consideraciones Generales

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

El valor del punto para las bonificaciones y/o adicionales será el determinado en forma general para la Administración Pública Provincial. (Ley Pro-

vincial N° 2265 y sus modificatorias). Dicho valor será bonificable y remunerativo.

III)- 3.2.- Bonificaciones Remunerativas

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

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

3.2.1.- Horas Suplementarias

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

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

- Para los casos de turno rotativos de seis (6) horas diarias la división se realiza por ciento veinte (120) horas.
 - Se considera salario habitual mensual a la remuneración regular, total y permanente mensual, conformada por el Salario básico más las Bonificaciones Remunerativas, excluidas las referidas a extensión de horario normal de labor y el Fondo Estímulo.
- b) El valor de la hora de viaje, determinada conforme a lo dispuesto Título II, Capítulo 2, Cláusula 2.2, será igual al cincuenta por ciento (50%) de la "hora normal" calculada de acuerdo al inciso anterior. En forma especial se liquidarán dos (2) horas diarias de viaje, en total por la ida y vuelta, para viajes
- desde Cutral-Có – 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 "La Empresa" le modificó el asiento habitual de funciones.

3.2.2.- Turnos Rotativos

Los trabajadores que presten servicios bajo el régimen establecido en Título II, Capítulo 2, Cláusula 1.2, percibirán una compensación por turnos rotativos de cuatrocientos cincuenta (450) puntos mensuales.

3.2.3.- Semana No Calendaria

Los trabajadores que presten servicios bajo el régimen establecido en Título II, Capítulo 2, Cláusula 1.2, percibirán una compensación por semana no calendaria de cuatrocientos cincuenta (450) puntos mensuales.

3.2.3.- Disposiciones comunes Turnos Rotativos y Semana No Calendaria

Si durante el mes se produjeran faltas sin causa justificada, se descontará un treinta por ciento (30%) de las compensaciones por Turnos Rotativos y Semana No Calendaria por la primera ausencia, un sesenta por ciento (60%) al acumularse dos (2) faltas, y la totalidad de estas bonificaciones cuando se acumularan tres (3) o más ausencias en el período.

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

3.2.5.- Guardias Pasivas

Se considera Guardia Pasiva la disponibilidad del trabajador para la prestación del servicio fuera del horario de su jornada laboral. Las mismas se cumplirán en función de cronogramas elaborados por "La Empresa", respetando las normas de seguridad, higiene y salud ocupacional. La presente Bonificación será de treinta (30) puntos por día de Guardia Pasiva, con un límite máximo de quince (15) días de guardias mensuales por trabajador.

Si durante su Guardia Pasiva, el trabajador fuera convocado a prestar servicio efectivo, ese tiempo trabajado se liquidará como horas suplementarias.

3.2.6.- Seguridad Intensiva (o Tarea Riesgosa Operativa)

Los trabajadores sometidos a trabajos a la intemperie, ruido, alturas, transporte pesado, que estén expuestos en forma habitual a niveles tolerables de insalubridad y riesgo, percibirán una bonificación equivalente a cuatrocientos (450) puntos mensuales por cada trabajador.

Si las tareas realizadas –a su vez– se encuadraran dentro de lo establecido en Título II, Capítulo II, Cláusula 2.1.2 b), se incrementará en ciento cincuenta (150) puntos la presente bonificación, sin perjuicio de aplicarse la reducción de jornada laboral allí prevista.

3.2.7.- Antigüedad

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

3.2.8.- Título

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

- a) Título Universitario o de estudio superior que demande cinco (5) o más años de estudio de tercer nivel: el treinta por ciento (30%) del Salario Básico de su categoría.
- b) Título Universitario o de estudio superior que demande un mínimo de tres (3) y menos de cinco (5) años de estudio de tercer nivel: el veinte por ciento (20 %) del Salario Básico de su categoría.
- c) Título Universitario o de estudio superior que demande menos de tres (3) años de

- estudio de tercer nivel, y Título Técnico de nivel secundario: el dieciocho por ciento (18%) del Salario Básico de su categoría.
- d) Título Secundario, excluido Título Técnico: el quince por ciento (15%) del Salario Básico de su categoría.
 - e) Títulos secundarios correspondientes al ciclo básico y títulos o certificados de capacitación con planes de estudios no inferiores a tres (3) años: el diez por ciento (10%) del Salario Básico de su categoría.
 - f) Certificados de estudios post-primarios extendidos por organismos no gubernamentales, privados supervisados oficialmente o internacionales, con duración no inferior a tres (3) años y/o doscientas (200) horas: el siete y medio por ciento (7,5%) del Salario Básico de su categoría.

En todos los casos, se entiende como categoría la que le corresponda al trabajador de acuerdo a su encuadramiento en la Estructura Salarial Básica definida en el Capítulo 2 de este Título.

3.2.9.- Desempeño (o Promoción Horizontal)

Se abonará en función de lo establecido en el Capítulo 1, Cláusula 6.4 de este Título.

3.2.10.- Bonificación por Manejo de Fondos

Todo trabajador que cumpla funciones con manejo de fondos y/o dinero en efectivo en las áreas de tesorería, sueldos y recaudaciones, percibirá una bonificación mensual de trescientos (300) puntos. Igual bonificación le corresponderá al trabajador que maneje "fondos permanentes".

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

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

3.3.1.- Zona Desfavorable

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

3.3.2.- Adicional Zona Geográfica (inhóspita)

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

III)- 3.4.- Adicionales No Remunerativos

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

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

asistenciales.

3.4.1.- Asignaciones Familiares

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

En forma especial se establece que la certificación del Juzgado de Minoridad, Familia y Derechos del Niño, será documentación suficiente para el pago de las asignaciones por hijo bajo el trámite de Tutela de Adopción (seguido de Guarda de Adopción Legal, artículo 319º de la Ley Nacional N° 24.779)

3.4.2.- Compensación por refrigerio. Viandas

"La Empresa" abonará a los trabajadores en concepto de compensación por refrigerio, el monto equivalente al valor de trescientos (300) puntos mensuales.

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

III)- 3.5.- Sueldo Anual Complementario

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

III)- 3.6.- Compensación especial por jubilación

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

- a) Si la antigüedad en "La Empresa" fuera menor de veinte (20) años, la compensación será equivalente a dos (2) remuneraciones mensuales
- b) Si la antigüedad en "La Empresa" 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 "La Empresa" fuera de treinta (30) o más años, la compensación será equivalente a cuatro (4) remuneraciones mensuales

El monto total de esta compensación se abonará mensualmente, en forma proporcional, durante el lapso que en cada caso corresponda, y tendrá carácter no remunerativo ni bonificable.

La base para el cálculo de esta compensación será el promedio mensual de la remuneración bruta (excluidos los adicionales no remunerativos) correspondiente a los tres meses anterio-

res a la desvinculación del trabajador para acogerse a la jubilación ordinaria.

CAPÍTULO 4: Fondo Estímulo Agua

III)- 4.1.- Consideraciones Generales

Se ratifica para el personal de "La Empresa" la percepción del ganancial Fondo Estímulo Agua, el que se registrará por lo establecido en el presente Capítulo.

III)- 4.2.- Determinación Mensual

Se calculará y liquidará mensualmente sobre la base del doce por ciento (12 %) de la recaudación total proveniente de clientes / usuarios de "La Empresa",

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

- La recaudación total del mes anterior por los servicios prestados, con los ajustes de meses previos, si correspondiera.
- Los intereses, recargos, multas, reintegro de gastos y conceptos asimilables percibidos como adicionales de la obligación principal del cliente / usuario.

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

III)- 4.3.- Beneficiarios

Será beneficiario del ganancial Fondo Estímulo Agua todo el personal que trabaje efectivamente y en relación de dependencia en "La Empresa", con prescindencia de su situación de revista.

Específicamente, siempre que se cumplimenten las condiciones básicas del párrafo anterior, queda incorporado como beneficiario del Fondo el personal detallado en los incisos a) y b) del Título I, Capítulo 2, Cláusula 4 de este Convenio (Miembros del Directorio, Gerente/s General/es, Asesores y Personal Transitorio, incluso los ingresantes sin cumplimentar con el Régimen de Concursos).

III)- 4.4.- Distribución Mensual

El Fondo Estímulo Agua mensual determinado conforme a lo establecido en Cláusula 2 de este Capítulo, incluye los montos para aplicar a:

- remuneraciones brutas (de este Fondo) y

las respectivas contribuciones a cargo del empleador.

- previsión para aguinaldos brutos (de este Fondo) y las respectivas contribuciones a cargo del empleador.

4.4.1.- Distribución primaria

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

Las provisiones acumuladas configurarán el monto destinado al pago del sueldo anual complementario y contribuciones, las que se liquidarán conforme a las normas legales y provinciales vigentes.

4.4.2.- Distribución secundaria

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

4.4.3.- Distribución final

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

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

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

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

Se aplicará en base a la categoría salarial correspondiente al encuadramiento del personal dentro de la grilla del Escalafón Único, Funcional y Móvil. Al solo efecto de

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

- c) Asistencia: cincuenta por ciento (50%)
Se distribuirá en forma igualitaria entre todos los beneficiarios que no tengan inasistencias injustificadas durante el mes base para el cálculo.
Si durante el mes se produjeran faltas sin causa justificada previstas en el EPCAPP, se descontará un treinta por ciento (30%) de este ítem por la primera ausencia, un sesenta por ciento (60%) al acumularse dos (2) faltas y el cien por ciento (100%) cuando se acumularan tres (3) o más ausencias en el período.

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

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

4.4.4.- Aportes y Contribuciones

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

CAPÍTULO 5: Cargos de Conducción

III)- 5.1.- Régimen Aplicable

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

III)- 5.2.- Definición

A los efectos de este Convenio se consideran Cargos de Conducción incluidos en el mismo, las Gerencias (excepto la/s Gerencia/s General/es) y las Jefaturas cuyas funciones se desarrollan con un mínimo de tres (3) personas a cargo.

III)- 5.3.- Responsabilidades y Derechos

Ocupar un Cargo de Conducción implica en forma

específica, asumir el rol y las responsabilidades jerárquico - funcionales que le asigne "La Empresa" y brindar a la tarea una dedicación especializada y disponibilidad horaria, desarrollando su jornada laboral de lunes a viernes con una duración mínima de siete (7) horas diarias, debiendo cumplir las Guardias Mínimas Obligatorias y los compromisos asumidos por "La Empresa" en casos de Conflictos Colectivos.

III)- 5.4.- Bonificaciones y Adicionales

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

- No tendrá derecho ni percibirá Horas Suplementarias ni las Bonificaciones por Turnos Rotativos, Semana No Calendaria ni Manejo de Fondos.
- Tendrá derecho y percibirá una Bonificación Remunerativa por "Responsabilidad Funcional de Conducción", que incluye dedicación especializada y disponibilidad horaria, conforme a escala que se presenta en Cláusula siguiente.
- Tendrá derecho y percibirá el resto de las Bonificaciones Remunerativas.

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

III)- 5.5.- Encuadramiento

Los trabajadores que ocupen Cargos de Conducción serán encuadrados dentro de los niveles que se presentan en el siguiente Cuadro, percibiendo la Bonificación por "Responsabilidad Funcional de Conducción" que en cada caso se determina. El valor del punto es el establecido en el Capítulo 3, Cláusula 1, de este Título.

Cargos de Conducción		
Encuadramiento	Cargo	Bonificación RFC
Gerencia (1)	Gerente (1)	4.200 puntos
Unidad	Jefe de Unidad	3.200 puntos
Área	Jefe de Área	de 2.000 a 2.600 puntos
Sector	Jefe de Sector	de 800 a 1.800 puntos

(1) Excluida la/s Gerencias Generales

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

III)- 5.6.- Subrogancias. Vacantes

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

- Si la ausencia no superara los treinta (30) días corridos, el Jefe inmediato superior designará un reemplazante transitorio, el que no tendrá derecho a incremento en sus remuneraciones.
- Si la ausencia se ubicara en un plazo comprendido entre los treinta y un (31) y los noventa (90) días corridos, ambos inclusive, el Gerente General designará a la persona que subrogue ese Cargo durante la ausencia, la que tendrá derecho a percibir la Bonificación RFC del Cargo que subroga a partir del día treinta y uno (31) de la subrogancia.
- Si se produjera la renuncia, jubilación, fallecimiento u otra situación que motive la ausencia 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.

TÍTULO IV

DISPOSICIONES ESPECIALES Y TRANSITORIAS

ÍNDICE

CAPÍTULO 1: Disposiciones Especiales

- IV)- 1.1.- Personal EPAS en Cargos excluidos del C.C.T.
- IV)- 1.2.- Distribución Fondo Estímulo para personal fuera de Convenio
- IV)- 1.3.- Derechos Gremiales

IV)- 1.4.- Adhesión a normas de igualdad y convivencia en el ámbito laboral

IV)- 1.5.- Derecho de uso de Convenio

CAPÍTULO 2: Disposiciones Transitorias

IV)- 2.1.- Régimen de Ascensos y Promociones

IV)- 2.2.- Encuadramiento inicial del Personal

IV)- 2.3.- Situación del personal con Contratos especiales

IV)- 2.4.- Compensación especial

IV)- 2.5.- Aplicación de la Escala Salarial. Situaciones particulares

IV)- 2.6.- Integración Comisión Conciliadora (Ley N° 1974, art. 9°)

CAPÍTULO 3: Disposiciones de Forma

IV)- 3.1.- Disposiciones formales

TÍTULO IV

DISPOSICIONES ESPECIALES Y TRANSITORIAS

CAPÍTULO 1: Disposiciones Especiales

IV)- 1.1.- Personal del EPAS en Cargos excluidos del C.C.T.

Los trabajadores pertenecientes a la planta de “La Empresa” que ocupen alguno de los cargos excluidos de este Convenio, durante el período de su gestión no estarán alcanzados por las disposiciones del presente, excepto en lo previsto en el párrafo siguiente.

En ese lapso, igualmente mantendrán el derecho a la estabilidad caracterizada en Título II, Capítulo 1, Cláusula 1, y el derecho a las Licencias establecidas en el Título II.

Durante su gestión y a la finalización de la misma, será de aplicación lo establecido en el artículo 24° del EPCAPP y en Título II, Capítulo 4, Cláusula 4 de este Convenio.

A los efectos del pago de la Bonificación por Antigüedad y de las Promociones Horizontales una vez que el trabajador finalice su gestión en los Cargos excluidos de este C.C.T., se procederá del siguiente modo:

- Respecto a la Bonificación por Antigüedad, se le acumularán los porcentajes correspondientes a los años afectados a esa gestión.
- Respecto a la Promoción Horizontal, se

promocionarán automáticamente los Tramos que se hubieran medido durante el período de gestión.

IV)-1.2.- Distribución Fondo Estímulo para personal fuera de Convenio

El personal detallado en el Título I, Capítulo 2, Cláusula 4, inciso a) será considerado en la distribución final del Fondo Estímulo en conjunto con los demás beneficiarios en función de los siguientes parámetros:

- a) Antigüedad y Desempeño: 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 con lo establecido en el Capítulo 3, Cláusula 2.7, del presente Título). En caso de ser empleados del E.P.A.S. se les asignará además por desempeño el mismo puntaje que si hubieran continuado encuadrados en el Convenio y con evaluaciones satisfactorias.

- b) 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 el salario básico de la 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.

- c) Asistencia: cincuenta por ciento (50%)

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

IV)-1.3.- Derechos Gremiales

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

- a) **Cuota sindical**

"La Empresa" descontará mensualmente la cuota sindical correspondiente a los trabajadores afiliados que le indiquen las autoridades de "Los Sindicatos" y depositará los importes totales recaudados para cada uno de ellos en la cuenta de los mis-

mos .

- b) **Publicidad gremial**

"La Empresa" facilitará al gremio la difusión y publicidad de la información generada por el mismo. A tal efecto colocará en espacios visibles de circulación del personal, vitrinas de uso exclusivo de los "Sindicatos".

La utilización de las 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 Ente, se acuerda que no se utilizarán otros espacios para publicidad gremial dentro y en el perímetro exterior de "La Empresa". "Los Sindicatos" podrá distribuir información en el ámbito laboral respetando en todos los casos lo convenido en los párrafos anteriores, contando además con una cuenta de correo electrónico propia del sistema que utilice la empresa así como un espacio en la Intranet de la misma.

- c) **Licencia Gremial**

Los trabajadores de "La Empresa" que ocupen cargos electivos o de representación gremial en el/por el "Sindicato", gozarán de licencia gremial conforme a lo estipulado en artículo 77° inc. b) y c) del EPCAPP y en Título II, Capítulo 4, Cláusula 3 de este Convenio. "Los Sindicatos" comunicarán a "La Empresa" la fecha de comienzo y finalización del mandato o designación, así como la voluntad de hacer uso del beneficio antes mencionado. Durante el uso de licencia gremial el trabajador mantendrá el derecho a la estabilidad caracterizada en Título II, Capítulo 1, Cláusula 1.

- d) **Reconocimiento de Delegados Gremiales. Permisos Gremiales.**

"La Empresa" 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 la vigente en el ámbito de la Administración Pública de la Provincia del

Neuquén. "Los Sindicatos" deberá presentar el pedido por escrito veinticuatro (24) horas 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 sumarán 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 "La Empresa".

e) Espacio físico

"La Empresa" dispondrá para uso de El Sindicato que posea mayor representatividad en la misma, una oficina con espacio y medios adecuados (mobiliario, medios informáticos y de telecomunicaciones) que el último utilizará para el desarrollo de su gestión relacionada con la representación de los empleados de la empresa. El espacio mínimo será del orden de los 15 m², y de preferencia se ubicará en los edificios de la Sede Central.

IV)- 1.4.- Adhesión a normas de igualdad y convivencia en el ámbito laboral

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

IV)- 1.5.- Derecho de Uso de Convenio

"La Empresa" retendrá en concepto de Derecho de Uso de Convenio el dos coma dos por ciento (2,2 %) de la remuneración sujeta a aportes de cada uno de los trabajadores comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo. La suma total resultante se repartirá entre los Sindicatos signatarios del presente convenio, en forma proporcional a la cantidad de trabajadores afiliados a cada uno de ellos.

La presente contribución regirá a partir de la primera liquidación de los salarios establecidos en el presente Convenio. Los pagos de cada mes deberán abonarse hasta el día quince (15) del mes siguiente. La mora en el pago se producirá automáticamente, utilizándose para el cobro judicial las mismas normas y procedimientos que rigen para el cobro de los aportes y contribuciones de la Ley Nacional N° 23.660.-

Quedarán exceptuados de esta retención en concepto de Derecho de Uso de Convenio, aquellos

trabajadores afiliados a alguno de "Los Sindicatos" signatarios del presente convenio.

CAPÍTULO 2: Disposiciones Transitorias

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

2.1.1.- Consideraciones Generales

La elaboración del Régimen de Ascensos y Promociones Escalafonarias estará a cargo de "La Empresa", la que a tal fin tendrá en cuenta las normas del EPCAPP y las adecuaciones y disposiciones complementarias establecidas en este Convenio y, específicamente en el presente Capítulo.

2.1.2.- Plazos

El proyecto del Régimen deberá estar elaborado y comunicado a la C.I.A.P. en un plazo que no supere los trescientos sesenta (360) días corridos desde la homologación del presente Convenio. El proyecto deberá ser presentado a la C.I.A.P., la que contará con treinta (30) días corridos para realizar su análisis y las observaciones que estime pertinente.

El proyecto, con las adecuaciones que se convengan y una vez cumplidas las formalidades propias de "La Empresa", dentro del lapso de treinta (30) días corridos posteriores al plazo anterior conformará el Régimen de Ascensos y Promociones Escalafonarias (R.A.P.E.).

2.1.3.- Contenido

Este Régimen tendrá el formato de un reglamento destinado a normar los ascensos verticales y las promociones horizontales dentro del Escalafón Único, Funcional y Móvil desarrollado en el Capítulo 1 del Título III de esta Convención.

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

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

2.1.3.1.- Elementos valorativos básicos

A los efectos de Ascensos y/o Cambios de Agrupamiento, son elementos básicos a considerar para la valoración de los antecedentes del postulante:

- Estudios cursados y títulos obtenidos
- Capacitación alcanzada y cursos realizados

- Evaluación de Desempeño en el o en los puestos de trabajo dentro de la empresa.
- Reconocimiento de idoneidad y empirismo, si correspondiera.
- evaluación concreta -mediante examen teórico y/o práctico- de la capacitación del postulante para tareas y responsabilidades correspondientes a las tareas del nuevo encuadramiento.

2.1.3.2.- Procedimiento para las Evaluaciones de Desempeño

- Las evaluaciones de Desempeño se realizarán cada dos (2) años con vigencia por dos (2) períodos anuales.
- Se deberá medir el desempeño de cada trabajador en función de la valoración ponderada de distintos atributos, siendo cien (100) el universo total máximo del puntaje individual.
- Se deberán incorporar las pautas establecidas en Título III, Capítulo I, Cláusula 6.4.
- La primera Evaluación de Desempeño de carácter general se realizará en el primer semestre del año 2009 y tendrá vigencia a partir del 1º de julio del año 2009.
- Si no existiera o no estuviera vigente la Evaluación de Desempeño del trabajador, se deberá prever lo dispuesto en Título III, Capítulo 1, Cláusula 6.3.c) y 6.4. Para el caso de Ascensos o Cambios de Agrupamiento, si "La Empresa" no realizara la Evaluación dentro de los plazos previstos para el Concurso o para la Promoción, se adoptará la última Evaluación disponible, si la hubiera, o bien se considerará la calificación mínima que habilite el cambio de agrupamiento, ascensos, promociones horizontales o acceso a concursos para cargos de conducción, en cualquier caso la que resulte mayor.

2.1.3.3.- Pautas para las Evaluaciones de Desempeño

Las Evaluaciones de Desempeño serán elementos valorativos para los ascensos verticales, cambios de agrupamiento, las promociones horizontales y el porcentual de Fondo Estímulo definido en el Título III, Capítulo 4, Cláusula 4.3, inciso a).

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

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

- Que las evaluaciones teóricas o prácticas (cuando las hubiere) sean realizadas por profesionales de igual o superior incumbencia que el evaluado.
- Que se considere adecuadamente el desempeño que ha venido llevando el evaluado, en el o los puestos de trabajo por los que hubiera pasado.
- Que se realice un adecuado reconocimiento de la idoneidad del evaluado.
- Que se evalúe la real disponibilidad por parte del trabajador para asumir plenamente y sin ambigüedades ni limitaciones las responsabilidades del nuevo nivel.
- Que se realice una adecuada consideración de la capacidad de coordinación, relación interpersonal, comunicación, solvencia e idoneidad propias de cada nivel del escalafón profesional.

2.1.3.4.- Reconocimiento de Idoneidad y Empirismo

Adecuaciones y Disposiciones Complementarias a prever en el Régimen de Ascensos y Promociones Escalafonarias:

- Cuando las vacantes correspondan a los Agrupamientos AD -Administrativo y OP - Operativo y se prevea cubrir las con personal de planta, si se presentan postulantes que no reúnen los requisitos de estudios cursados, "La Empresa" conforme a lo previsto en Título III, Capítulo 1, Cláusula 6.3, procederá a evaluar la idoneidad obtenida empíricamente por esos trabajadores.
- A los efectos de lo previsto en el inciso anterior, se valorizarán en forma conjunta los conocimientos adquiridos por el postulante a través de los años de trabajo en "La Empresa" y la capacitación práctica que lo habilite para concursar (o no) en el nivel de encuadre vacante.

IV)- 2.2.- Encuadramiento Inicial del personal

2.2.1.- Procedimiento

Dentro de los sesenta (60) días corridos posteriores a la homologación del presente Convenio, la Comisión de Interpretación y Auto - Composición Paritaria (C.I.A.P.), con la información, elementos valorativos básicos y el soporte técnico del Área de Recursos Humanos de "La Empresa", procederá a elaborar la propuesta de agrupamiento y encuadramiento en el Escalafón Unico, Funcional y Móvil de todos los trabajadores comprendidos en este Convenio, de conformidad con lo establecido en Título III, Capítulo 1, Cláusulas 2 y 3. En forma simultánea y como parte integrante de este en-

cuadre inicial se efectuará el reconocimiento de antigüedad.

Cuando alguno de los integrantes de la C.I.A.P., sea empleado de la Empresa, al momento de su encuadramiento, deberá ser reemplazado por el correspondiente suplente, manteniendo el derecho a la impugnación previsto en la presente cláusula.

Completado el Encuadramiento inicial, la C.I.A.P. - dentro de los diez (10) días posteriores procederá a efectuar las notificaciones correspondientes a cada uno de los trabajadores, quienes podrán impugnar la ubicación asignada (escalafón y/o antigüedad) dentro de los diez (10) días corridos de ser notificados. La C.I.A.P. en un plazo treinta (30) días corridos, deberá emitir y comunicar al impugnante, su dictamen definitivo.

Vencido este último plazo, la C.I.A.P. comunicará a "La Empresa" el Encuadramiento inicial para su consideración y aprobación final, el que deberá comenzar a aplicarse a partir de la fecha prevista en el Título I, Capítulo 2, Cláusula 5.

Los trabajadores, dentro de los diez (10) días corridos de ser notificados del dictamen final de la C.I.A.P. podrán realizar sus impugnaciones ante "La Empresa", la que en el plazo treinta (30) días corridos y previa solicitud de opinión a la C.I.A.P., deberá emitir y comunicar al impugnante, su dictamen definitivo.

Sin perjuicio de ello el trabajador, de considerarse afectado, podrá recurrir la decisión por la vía administrativa o judicial.

2.2.2. - Encuadramiento en el Escalafón

Se realizará en base a la tarea efectivamente desempeñada y al nivel de capacitación alcanzado. Podrá incluirse en este Encuadramiento inicial el Reconocimiento de Idoneidad y Empirismo, a cuyo fin se tendrán en cuenta los lineamientos establecidos en Capítulo 2, Cláusula 1.3.4 de este Título.

2.2.3.- Reconocimiento de Antigüedad

Al realizarse el Encuadramiento inicial del personal, a cada trabajador se le reconocerá la antigüedad acumulada conforme a lo dispuesto en Título III, Capítulo 3, Cláusula 2.7.- .

IV)- 2.3.- Situación del personal con Contratos Especiales

2.3.1.- Personal con tres o más años de antigüedad

El personal contratado, mensualizado por obra o

temporario, en actividad, que a la fecha de ponerse en vigencia el presente convenio, tuviera una antigüedad mínima de tres años continuos o cinco discontinuos en el EPAS (y Administración Pública provincial), se incorporará al Ente en los términos previstos en el primer párrafo del Título I, Capítulo 2, Cláusula 4 de este Convenio y en la fecha determinada en Cláusula 2.5.d) de este Título.

2.3.2.- Personal con menos de tres años de antigüedad

El personal contratado, en actividad, que a la fecha de ponerse en vigencia el presente convenio, tuviera una antigüedad inferior a los tres años continuos o cinco discontinuos en el EPAS (y Administración Pública provincial), se incorporará al Ente como trabajador transitorio en los términos previstos en el Título I, Capítulo 2, Cláusula 4, inciso b) de este Convenio y en la fecha determinada en Cláusula 2.5.e) de este Título.

Este último personal ingresará a planta al cumplirse un (1) año de su incorporación como trabajador transitorio siempre que a esa fecha:

- a) tenga un examen psico físico que lo habilite
- b) posea una favorable evaluación de su desempeño

Asimismo, será condición que el trabajador a incorporar acepte la posibilidad que se compatibilicen sus tareas, funciones y ubicación a asignar, conforme a sus conocimientos y habilidades así como a las necesidades de "La Empresa".

IV)- 2.4.- Compensación Especial

En todos los casos, cualquiera fuera el encuadramiento asignado y la antigüedad reconocida, "La Empresa" asegurará la remuneración mensual que el trabajador percibía con anterioridad a la entrada en vigencia del presente Convenio, más una suma fija no remunerativa ni bonificable de cien pesos (\$100.-).

Las remuneraciones a comparar serán los importes brutos mensuales pre Convenio (incluida la suma fija referida) y los importes brutos post Convenio, en ambos casos excluidas horas extras, guardias pasivas, tarea riesgosa, turno rotativo, semana no calendaria, salario familiar y Fondo Estímulo. El monto máximo de remuneración individual a compensar será el que correspondía a una Categoría FUA pre Convenio, con un mil ciento cincuenta (1150) puntos de R.J.

De producirse una diferencia negativa al efectuarse las comparaciones previstas, se procederá de la siguiente manera:

- Si la diferencia es igual o menor a cien pesos (\$ 100.-), se abonará el importe resultante como suma no bonificable no remunerativa.
- Si la diferencia es superior a los cien pesos (\$ 100.-), hasta ese monto se abonará conforme a ítem anterior y el excedente del mismo será cubierto mediante compensación adicional bonificable y remunerativa.

Ambos conceptos y en el orden de prelación establecido, serán absorbidos por futuros aumentos y/o por bonificaciones asignadas con posterioridad al encuadramiento inicial.

IV)- 2.5.- Aplicación del Convenio

El presente Convenio Colectivo de Trabajo será de aplicación a partir de la fecha de su homologación, excepto para los puntos que especialmente se detallan a continuación:

- a) Sueldos y Bonificaciones en general, salvo lo previsto en los a) y b)
 - A partir de los sesenta (60) días de homologado el presente Convenio
- b) Bonificación por Antigüedad
 - A partir de los sesenta (60) días de homologado el presente Convenio, se comenzará a aplicar el dos como doce por ciento (2,12%) sobre el salario básico de la categoría A.
 - El seis por mil (6‰) sobre el salario básico de la categoría de cada trabajador se comenzará a aplicar a partir del 1° de julio de 2008
- c) Bonificación por Desempeño (Promoción Horizontal)
 - Se comenzará a aplicar a partir del 1° de julio de 2009.
- d) Personal contratado, jornalizado por obra o temporario incluido en este Título, Capítulo 2, Cláusula 3. 1.-
 - La incorporación prevista se producirá a los sesenta (60) días de homologado el presente Convenio.
- e) Personal contratado incluido en este Título, Capítulo 2, Cláusula 3. 2.-
 - La incorporación prevista se producirá

el 1° de julio 2008.

IV)- 2.6.- Integración Comisión Conciliadora (Ley N° 1974, art. 9°)

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 19° de la Ley Provincial N° 1974 y a los efectos de la integración de la Comisión Conciliadora en Conflictos Laborales, las Partes se comprometen a designar y notificar fehacientemente a la Subsecretaría de Trabajo sus respectivos Miembros Titulares y Suplentes en un plazo de quince (15) días corridos contados a partir de la firma del presente.

Los designados tendrán mandato a partir de la homologación del presente Convenio 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 de "la Empresa" o el Secretario General de "El Sindicato", según corresponda.

CAPÍTULO 3: Disposiciones de Forma

IV)-3.1.- Disposiciones formales

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

Constitución de domicilio: El Poder Ejecutivo en Calle Santiago del Estero N° 420, la Empresa en Calle , la Asociación de Trabajadores del Estado (A.T.E.) en calle Irigoyen N° 554 y la Unión del Personal Civil de la Nación (U.P.C.N.) en calle _____ N ° ____, 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 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 Poder Ejecutivo, uno (1) para la Asociación de Trabajadores del Estado (A.T.E.), uno (1) para la Unión del Personal Civil de la Nación (U.P.C.N.) y uno (1) para la Subsecretaría de Trabajo

ANEXOS QUE INTEGRAN EL PRESENTE CONVENIO:

- ANEXO I** Pautas para el Régimen de Comisiones de Servicios
- ANEXO II** Pautas para la Provisión de Viviendas
- ANEXO III** Guardias Mínimas Obligatorias
- ANEXO IV** Pautas para el Régimen de Concursos para Cargos de Conducción
- ANEXO V** Principios de Igualdad de Oportunidades y Trato, no Discriminación y Erradicación de la Violencia en el Ámbito Laboral

ANEXO I**(al Convenio Colectivo de Trabajo para el Personal del E.P.A.S.)****REGIMEN DE COMISIONES DE SERVICIOS****(Título II, Capítulo 6, Cláusula 1)****1. Objeto**

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

2.- Definiciones

Trabajo en Comisión de Servicios (CS): Se considerará afectado a trabajo en Comisión de Servicios a todo personal que sea requerido a trabajar en localidad no adyacente a la de su asiento normal de funciones o a distancia mayor de cincuenta (50) Km. de la última, sin perjuicio de casos excepcionales que podrá determinar el Directorio.

No se considerará sujeta a Comisión de Servicio la tarea que realice en Buena Esperanza el personal con asiento de funciones en Cutral Co – Plaza Huinul.

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

Responsable de la Comisión de Servicio (RCS).

Será el agente de mayor jerarquía involucrado en el trabajo, que resultara responsable de la organización y control de los trabajos y del manejo y rendición 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 Servicios.

Fondo para Gastos Excepcionales en Comisión de Servicios (FCS): Monto que excepcionalmente podrá disponer el RCS para a 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.

3.1.- Cuando el personal sea afectado a trabajo en CS, se proveerá la cobertura de gastos personales de alojamiento, alimentación y CDC a cargo del EPAS según corresponda.

3.2.- En cualquier CS estará a cargo del EPAS la provisión del transporte del personal afectado durante todo el itinerario desde la ida hasta la vuelta, con medios propios o en su defecto mediante transporte público o contratado.

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

3.4.- En el caso de salida en CS con regreso al asiento de funciones antes de las dos (2) horas posteriores a la finalización normal de la jornada de trabajo, no corresponderá cobertura de gastos de alimentación, alojamiento ni pago de CDC.

3.5.- En el 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 20.00 hs., corresponderá cobertura de gastos de almuerzo y merienda, y pago del cincuenta por ciento (50%) de la CDC.

3.6.- En el caso de salida en CS con regreso al asiento de funciones después de las 20.00 hs., corresponderá cobertura de gastos de almuerzo, merienda, con el pago del cien por ciento (100 %) de la CDC.

3.7.- En casos de emergencia en los que no sea posible programar el trabajo en CS, resultando que el mismo se ejecute fuera de los límites establecidos pero que se verifique una disponibilidad adicional a la razonablemente exigible conforme a la función, corresponderá la cobertura de los gastos devengados en el cumplimiento de la misma. En tales casos, es atribución del responsable inmediato superior de los agentes involucrados solicitar de forma excepcional el pago del porcentaje de CDC aplicable, solicitud que deberá ser refrendada por responsable de nivel superior del cual depende el sector.

3.8.- Donde y cuando sea posible el EPAS proveerá al personal afectado en CS el alojamiento y la alimentación mediante la prestación de estos servicios por parte de terceros acreditados, en condiciones de confort, higiene y salubridad satisfactorias.

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

Los medios excepcionales deberán satisfacer los requisitos mínimos de Seguridad, Salubridad e Higiene determinados por el Ente.

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

4.- Autorizaciones y Rendiciones

4.1.- La autoridad superior de quien dependa el personal que se afecte a CS será la responsable de solicitar por la vía jerárquica la autorización del nivel calificado para proporcionar la misma y los medios necesarios requeridos.

4.2.- Autorizada la CS se pondrá a disposición del RCS los recursos de movilidad y cuando corresponda, excepcionalmente, el monto proporcional de FCS. Se pondrá además a disposición del personal involucrado y en forma individual la CDC proporcional al tiempo de duración de la CS.

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

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

4.5.- Cuando la alimentación y/o alojamiento sea provisto por medios excepcionales y cubiertos mediante el FCS, el RCS deberá presentar los comprobantes de facturación de validez fiscal, que justifiquen el total de los gastos efectuados.

4.6.- Atendiendo a la realidad económica y social de determinadas zonas de la provincia, en las cuales resulta improbable la disponibilidad de comprobantes de gastos de validez fiscal, el Directorio podrá disponer que los gastos excepcionales efectuados en las mismas sean rendidos mediante recibos oficiales. En los mismos deberá constar:

- Detalle de las prestaciones efectuadas y fechas en que tuvieron lugar.

- Tipo y N° de documento, firma y aclaración, domicilio del prestador.

- Firma y aclaración del RCS al dorso.

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

- hora de salida y llegada de cada trayecto mayor itinerario donde se hubieran tomado servicios a cargo del Ente

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

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

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

5.- Control y Aprobación Final

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

5.2.- La aprobación final de los gastos que demanden las CS será efectuada por el Directorio o Autoridad /es en la /s que en el mismo delegue tal función.

5.3.- Las faltas cometidas por el personal en la rendición de la CS serán penalizadas con el reintegro del importe percibido indebidamente, sin perjuicios de los previsto en la régimen Disciplinario, Art. 109 del EPCAPP.

6.- Disposiciones Especiales

6.1.- Fijase el valor de CDC en la suma de cincuenta pesos (\$ 50.-) diarios, el que podrá ser ajustado por el Directorio durante la vigencia del presente Convenio

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

ANEXO II

(al Convenio Colectivo de Trabajo para el Personal del E.P.A.S.)

PAUTAS PARA EL RÉGIMEN DE PROVISIÓN DE VIVIENDAS

(Título II Capítulo 6, Cláusula 3)

Objeto

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

Modalidades

La provisión de vivienda por parte de "La Empresa" podrá realizarse mediante inmueble propio o

alquilado a terceros.

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

Pago de servicios públicos

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

Provisión obligatoria

"La Empresa" proveerá de vivienda a los trabajadores incluidos en este Convenio, que sean designados en el Directorio o en la Gerencia General, siempre que se cumplan las siguientes condiciones excluyentes:

- que se trate de trabajadores con más de tres (3) años continuos o cinco (5) discontinuos) de antigüedad en la Empresa.
- que deban desarrollar la nueva función en una localidad diferente y distante a más de cincuenta (50) kms. a la de su residencia y asiento habitual de funciones.

Provisión optativa

"La Empresa" podrá proveer de vivienda sin cargo en casos excepcionales, a criterio del Directorio, siempre que se cumplan las siguientes condiciones excluyentes:

- que el trabajador sea designado ganador de un puesto por Concursos y/o Promoción, en ambos casos de carácter interno o bien que sea reubicado por iniciativa de "La Empresa" por estrictas y fundadas razones de servicio.
- que deban desarrollar la nueva función en una localidad diferente y distante a más de cincuenta (50) kms. a la de su residencia y asiento habitual de funciones.

Reglamentación del Régimen

Será realizada por el Directorio de "La Empresa" en el marco de las presentes definiciones y pautas. Deberá prever la situación para Concursos externos.

Casos excepcionales

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

ANEXO III

(al Convenio Colectivo de Trabajo para el Personal del E.P.A.S.)

PRESTACIÓN DE SERVICIOS MÍNIMOS OBLIGATORIOS EN CASOS DE CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO

(Título II, Capítulo 10, Cláusula 3)

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

El cumplimiento de estas Guardias resultará obligatorio para todo el personal afectado a las mismas, asumiendo las Partes las siguientes obligaciones y compromisos:

a) "La Empresa"

- * Afectará a todo el personal que ocupe Cargos de Conducción en áreas y sectores operativos.
- * Reubicará 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 afectará en el cumplimiento de las Guardias Mínimas a los trabajadores que tengan representatividad gremial, incluidos los Delegados.

b) "Los Sindicatos" dispondrán para "La Empresa" a todo el personal que se detalla a continuación:

- En cada uno de los lugares donde se prestan servicios de turnos rotativos y semana no calendaria: un (1) operador por turno
- Redes Externas un (1) Chofer y dos (2) Operarios por turno de trabajo
- Laboratorio un (1) Operario por turno de trabajo.

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

ANEXO IV

(al Convenio Colectivo de Trabajo para el Personal del E.P.A.S.)

PAUTAS PARA EL RÉGIMEN DE CONCURSOS PARA EL PERSONAL DEL EPAS

(Título III, Capítulo 5, Cláusula 1)

1.- Encuadre Normativo. Objetivos del Régimen.

La norma resultará de aplicación para el E.P.A.S. en los términos emanados de los artículos 7°, 8°, 11° y 18° del EPCAPP (Estatuto del Personal Civil de la Administración Pública Provincial), referidos a la obligatoriedad de los Concursos para cargos de conducción y al ingreso a la Administración Pública Provincial.

Serán objetivos del Régimen de Concursos:

- a) Proveer un procedimiento que cumpla con lo establecido legalmente y supere deficiencias en materia de normas de administración de recursos humanos.
- b) Asegurar la cobertura de los cargos vacantes y/o su concurso, garantizando la mayor objetividad en la selección final, el mejor resultado conforme al interés particular del Ente, adecuada preselección e igualdad de oportunidades para los postulantes, transparencia y publicidad en todo el desarrollo de los concursos.
- c) Establecer que todo el personal a ingresar para tareas permanentes o temporarias cuente con iguales garantías que las establecidas en el punto anterior.
- d) Actuar como mecanismo de legitimación del personal de conducción con la satisfacción y reconocimiento de los postulantes no favorecidos.
- e) Propiciar un marco objetivo para el trazado de la carrera laboral, contemplando el adecuado equilibrio entre las reales necesidades del Ente y las aspiraciones del personal.
- f) Promover el espíritu de superación y capacitación del personal.

2.- Cargos Concursables.

El Régimen será de aplicación para todos los Cargos de Conducción establecidos en Título III), Capítulo 5, Cláusula 5.

Los Cargos a concursar deben estar creados en el Organigrama vigente y existir partida presupuestaria disponible.

3.- Actores Intervinientes. Misiones y Funciones.

- *El Directorio.* Serán decisiones indelegables del mismo:
- a) Aprobar y modificar la reglamentación del Régimen.
- b) Aprobar el llamado a Concurso.
- c) Designar el Tribunal de Evaluación; reemplazarlo total o parcialmente según corresponda, por incompatibilidades u otras causas que lo justifiquen, quedando ratificado el mismo si así no sucediere; recibir su Informe y decidir la finalización de su mandato.
- d) Aprobar la tabla o matriz de ponderación de atributos de cada concurso
- e) Aprobar, o desaprobar lo actuado en los Concursos realizados.
 - *El sector de Recursos Humanos.* Será el responsable de administrar y aplicar el Régimen de Concursos en forma ágil, eficaz, eficiente y transparente.
 - *El Tribunal de Evaluación,* con la competencia lo establecido en el Título I, Capítulo 4, Cláusula 3 del C.C.T..

4.- Situaciones Especiales.

- *Capacitación previa para nivelación.* El sector de Recursos Humanos podrá en forma excepcional, y cuando no estuvieran comprendidos en el Sistema de Capacitación Continua, proponer cursos de capacitación previos al llamado a Concurso, con el objetivo de nivelar conocimientos o habilidades.

Capacitación complementaria. El Directorio, por su cuenta o a propuesta del Tribunal de Evaluación, podrá *en forma excepcional* requerirle al postulante seleccionado que adicionalmente y previo a resultar adjudicatario del cargo concursado, satisfaga con capacitación o preparación adicional algún atributo o aspecto en el cual no hubiera superado el mínimo deseable. En tales casos el personal podrá desempeñar el cargo concursado *en carácter de preadjudicatario*. Deberán establecerse con claridad los atributos a mejorar, los resultados deseados y los plazos para la acreditación. La tarea de evaluación estará a cargo del Tribunal, que será convocado especialmente para efectuar la misma vencido el plazo. En caso de que el postulante seleccionado lograra acreditar el/los atributos pendientes le será finalmente adjudicado el puesto concursado,

do, y en caso contrario el Concurso se declarará definitivamente desierto.

ANEXO V**(al Convenio Colectivo de Trabajo para el Personal del E.P.A.S.)****PRINCIPIOS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO, NO DISCRIMINACIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA EN EL ÁMBITO LABORAL****(Título IV, Capítulo 1, Cláusula 4)****1.- De la Igualdad de Oportunidades y Trato.**

Principio de Igualdad de Trato y Oportunidades. Las partes signatarias, de acuerdo con el art. 75º inciso 22 de la Constitución Nacional, las Leyes Nº 25.164, 25.188 y 23.592, y Decretos Nº 1421/02 y 41/99; acuerdan eliminar cualquier medida o práctica que produzca un trato discriminatorio o preferencia sexual, genero, estado civil, edad, nacionalidad, raza, etnia, religión, discapacidad, caracteres físicos, síndrome de deficiencia inmunológica adquirida o cualquier otra acción, omisión, segregación, preferencia o exclusión que menoscabe o anule el principio de no discriminación e igualdad de oportunidades y de trato, tanto en el acceso al empleo como durante la vigencia de la relación laboral.

2.- Promoción de la Mujer Trabajadora

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

3.- Promoción de los Agentes con Discapacidad

Las partes signatarias garantizarán la promoción de políticas específicas y/o medidas de acción positivas para la integración efectiva de los agentes con discapacidad, de manera que se posibilite el desarrollo de sus carreras administrativas, facilitándoles en el ámbito laboral los medios y

las condiciones necesarias para la ejecución de las tareas asignadas y la capacitación adecuada para el despliegue de sus potencialidades, de conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 22.431 y modificatorias.

4.- Erradicación de la Violencia

Las partes asignatarias acuerdan en reconocer que la violencia laboral impide la consecución del principio de no discriminación e igualdad de oportunidades, contraponiéndose a los principios éticos que rigen el empleo regulado por el presente convenio, y acuerdan en que esta se refiere a toda acción, omisión, segregación o exclusión, daño infligido sea verbal o físico que atenta contra la integridad del trabajador, realizada en forma reiterada por un agente que manifieste abuso de autoridad que le confieren sus funciones, cargo o jerarquía, influencia o apariencia de influencia, que tenga por efecto la degradación de las condiciones de trabajo susceptibles de afectar derechos, la dignidad de los trabajadores, de alterar su salud física y mental y/o comprometer su futuro laboral; o al consentimiento de dichas conductas en el personal a su cargo sin hacerlas cesar; pudiendo ser estas acciones de naturaleza sexual o moral, para beneficio propio o de un tercero bajo las posibles formas de maltrato físico, psíquico o social, acoso u hostigamiento moral, acoso sexual, homofóbico o discriminación por género.

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