

BOLETIN OFICIAL



ANEXO PROVINCIA DEL NEUQUÉN

REPÚBLICA ARGENTINA

AÑO CI

Neuquén, 14 de Enero de 2022

EDICIÓN N° 3994

GOBERNADOR: **Cr. OMAR GUTIÉRREZ**

VICEGOBERNADOR: **Cr. MARCOS KOOPMANN IRIZAR**

Ministro Jefe de Gabinete: **Lic. DIEGO SEBASTIÁN GONZÁLEZ**

Ministro de Gobierno y Educación: **Sr. RODRIGO OSVALDO LLANCAFILO LÓPEZ**

Ministra de Seguridad: **Dra. VANINA SOLEDAD MERLO**

Ministro de Economía e Infraestructura: **Cr. GUILLERMO RAFAEL PONS**

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

Ministro de Turismo: **Sr. SANDRO BADILLA**

Ministra de Salud: **Dra. ANDREA VIVIANA PEVE**

Ministro de Desarrollo Social y Trabajo: **Sr. ORLANDO ABEL DI LUCA**

Ministra de las Mujeres y de la Diversidad: **Arq. MARÍA EUGENIA FERRARESSO**

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

Ministro de las Culturas: **Prof. MARCELO DANIEL COLONNA**

Ministra de Niñez, Adolescencia y Juventud
y Ciudadanía: **Dra. SOFÍA SANUCCI GIMÉNEZ**

Ministra de Deportes: **Dra. ALEJANDRA CRISTINA PIEDECASAS**

Dirección y Administración:

M. Belgrano N° 439

**☎ 0299-4495166/4495200 - Int. 6116/6113
(8300) Neuquén (Cap.)**

www.neuquen.gov.ar

E-mail: boletinoficial@neuquen.gov.ar

Directora General:

Sra. López María Fernanda

LEYES DE LA PROVINCIA

LEY N° 3325

POR CUANTO:

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

Artículo 1º: Se aprueba el Título III del Convenio Colectivo de Trabajo para el Personal del Ente Provincial de Energía del Neuquén (Epen) como Anexo Único integrante de las presente ley.

Artículo 2º: Comuníquese al Poder Ejecutivo.

DADA en la Sala de Sesiones de la Honorable Legislatura Provincial del Neuquén, a los diez días de diciembre de dos mil veintiuno.

**Fdo.) Villone María Fernanda
Vicepresidenta 1° a/c Presidencia
H. Legislatura del Neuquén**

**Aylen Martin Aymar
Secretaria de Cámara
H. Legislatura del Neuquén**

Registrada bajo número: 3325

Neuquén, 4 de enero de 2022.

POR TANTO:

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

DECRETO N° 0007/22.

**FDO.) GUTIÉRREZ
GONZÁLEZ**

ANEXO UNICO

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL DEL EPEN

Ente Provincial de Energía del Neuquén

Ley 2510 (y sus modificatorias)

Ley 2708/23 de junio 2010 aprueba nuevo Título III a partir del 1° de enero/10

Ley 2807 y Dcto.1297/12 a partir del 1° de Marzo/12

Ley 2938 aprueba nuevo Título III a partir del 1 de enero de 2006 (por 48 meses)

Ley 2973/26 nov. 2014 aprueba nuevo Título III a partir del 01 enero de 2015.

Ley 3115 aprueba nuevo Título III a partir del 01 de enero de 2018-Art. 8 (por 24 meses)

-INDICE-**TITULO I -Principios Generales del Convenio**

Capítulo 1 -Partes Intervinientes. Objetivos Comunes. Principios Básicos.

Capítulo 2 -Encuadramiento del Convenio.

Capítulo 3 -Comisiones Convencionales Específicas.

Capítulo 4 – Comisiones Mixtas Permanentes.

TÍTULO II – Condiciones Generales en las Relaciones Laborales

Capítulo 1: Estabilidad

Capítulo 2: Jornada Laboral. Francos. Feriados

Capítulo 3: Licencias

Capítulo 4: Comisiones de Servicios. Traslados

Capítulo 5: Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo

Capítulo 6: Servicios Médicos y Asistenciales

Capítulo 7: Gratificación por Jubilación

Capítulo 8: Servicios Mínimos Obligatorios

Capítulo 9: Régimen Disciplinario

TÍTULO III – Escalafón. Ingreso. Remuneraciones.

Capítulo 1: Escalafón Único, Funcional y Móvil

Capítulo 2: Estructura Salarial Básica

Capítulo 3: Bonificaciones y Adicionales

Capítulo 4: Fondo Eléctrico

Capítulo 5: Cargos de Conducción

TÍTULO IV - Disposiciones Especiales y Transitorias

Capítulo 1: Disposiciones Especiales

Capítulo 2: Disposiciones Transitorias

Capítulo 3: Disposiciones De Forma

ANEXOS del Convenio Colectivo de Trabajo

Anexo I Pautas para el Régimen de Comisiones de Servicios
y de Provisión de Viviendas

Anexo II - Pautas para el Plan de Capacitación Continua (PCC)

Anexo III -Guardias Mínimas Obligatorias

Anexo IV -Pautas para el Régimen de Concursos para el Personal del EPEN

Anexo V -Pautas para la Selección y Promoción Interna del Personal

Anexo VI -Pautas para la Determinación y Acceso a la Percepción de la Bonificación por
Reubicación de Tareas



TITULO I
PRINCIPIOS GENERALES DEL CONVENIO

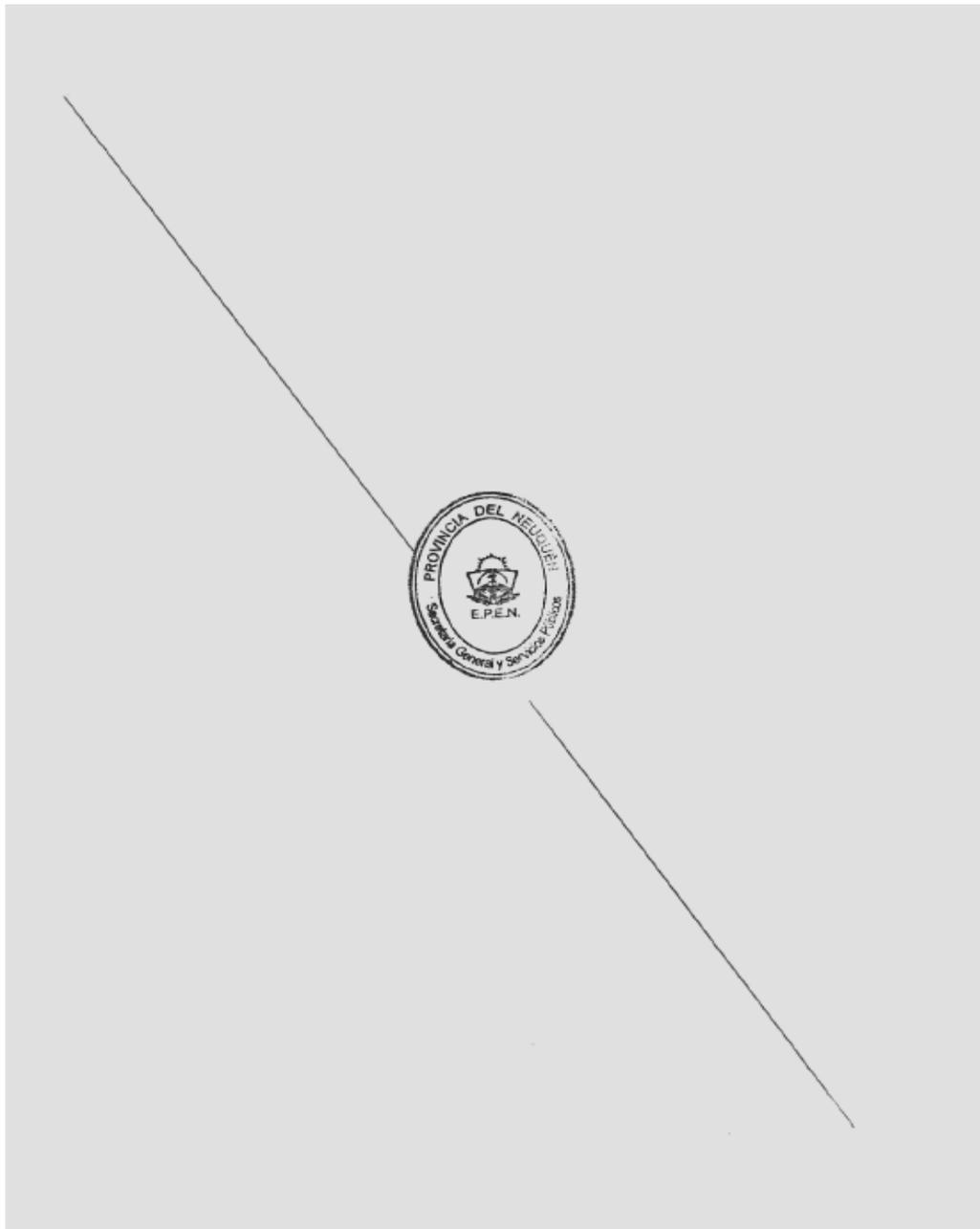
**CAPITULO 1: PARTES INTERVINIENTES. OBJETIVOS COMUNES.
PRINCIPIOS BASICOS**

CAPITULO 2: ENCUADRAMIENTO DEL CONVENIO

CAPITULO 3: COMISIONES CONVENCIONALES ESPECIFICAS

CAPITULO 4: COMISIONES MIXTAS PERMANENTES

A collection of approximately ten handwritten signatures and scribbles in black ink, scattered across the lower half of the page. The signatures vary in style, with some being highly stylized and others more legible. One signature in the lower right appears to contain the word "Juan".



TITULO I
PRINCIPIOS GENERALES DEL CONVENIO

CAPITULO 1: PARTES INTERVINIENTES. OBJETIVOS COMUNES. PRINCIPIOS BASICOS

Artículo 1: Partes intervinientes

Son Partes intervinientes en este Convenio Colectivo de Trabajo para el personal del Ente Provincial de Energía del Neuquén (E.P.E.N.): el Poder Ejecutivo Provincial, en adelante "El Poder Ejecutivo", y la representación gremial ejercida 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".

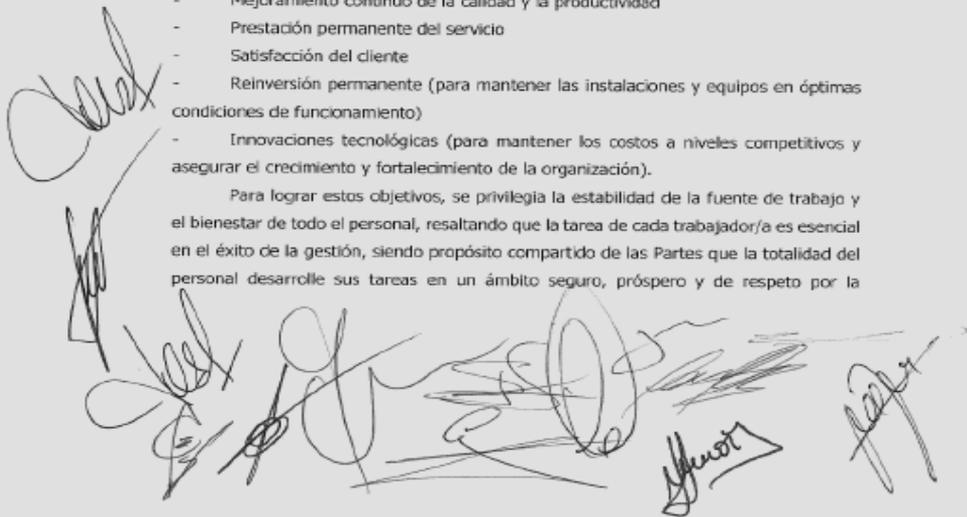
A los efectos del presente Convenio, defínase como "La Empresa" al Ente Provincial de Energía del Neuquén (E.P.E.N.)

Artículo 2: Objetivos comunes y Principios básicos

El objetivo básico de las Partes es la continuidad y desarrollo del E.P.E.N. en el cumplimiento de los fines para los que fue creado (Leyes Provinciales Nº1303 y 2386) para lo cual se considera necesario lograr y mantener una sustentabilidad técnica, comercial, social, económica y financiera, asegurando en forma permanente:

- Organización empresarial dentro del ámbito público provincial
- Condiciones de rentabilidad a largo plazo
- 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/a es esencial en el éxito de la gestión, siendo propósito compartido de las Partes que la totalidad del personal desarrolle 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.E.N., por lo que "El Poder Ejecutivo" y "Los Sindicatos" reconocen que habrá beneficios compartidos cuando "La Empresa" sea exitosa en el logro de los objetivos enunciados, y el personal mantenga una fuente de trabajo estable y duradera en un ambiente de trabajo seguro y saludable, con oportunidades de crecimiento y desarrollo para todos ellos.

Artículo 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 las Leyes Provinciales Nº1303, Nº2386 y sus modificatorias y complementarias.

CAPITULO 2: ENCUADRAMIENTO DEL CONVENIO

Artículo 4: Objeto. Alcance funcional y territorial

Este Convenio Colectivo de Trabajo tiene como objeto regular las relaciones de trabajo entre "La Empresa" y el personal en actividad, y es de aplicación a todas las actividades que desarrolle "La Empresa", dentro y fuera de la Provincia del Neuquén.

Artículo 5: Encuadre legal

El presente Convenio Colectivo de Trabajo se enmarca en las prescripciones de la Ley Provincial Nº1974 (T.O.) y sus modificatorias.

Artículo 6: 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/a por la aplicación de dicho Estatuto.

Artículo 7: Personal comprendido

Este Convenio tiene alcance y rige para la totalidad de trabajadores y trabajadoras dependientes de la Empresa con las exclusiones y particularidades previstas en los siguientes incisos:

a) Se excluyen del ámbito del presente Convenio Colectivo a quienes detenten los cargos del Directorio, del Órgano de Auditoría y Control de Gestión, Gerente General y Asesores/as, salvo que expresamente se los incluya.

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:

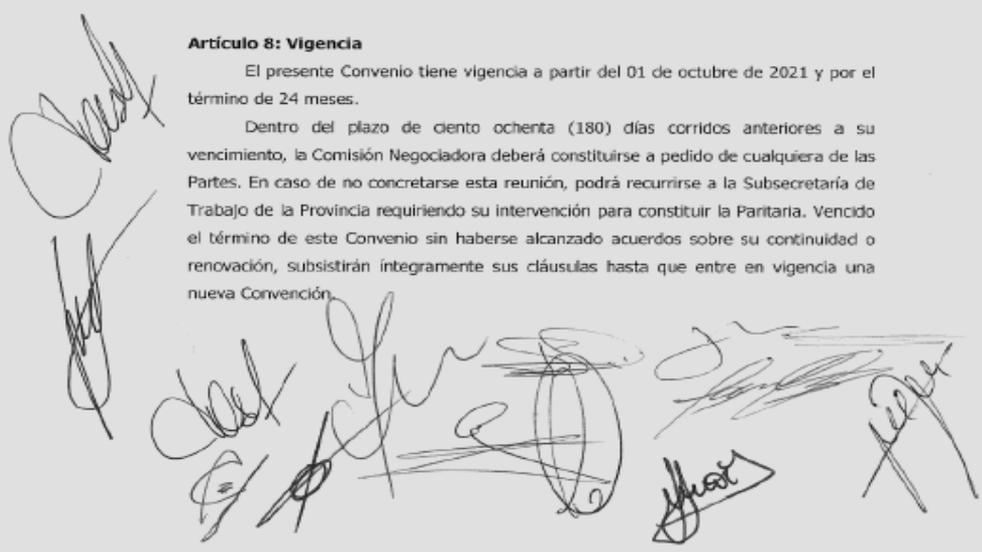
- El personal transitorio. Definase como tal al contratado por la Empresa bajo la modalidad de prestación de servicios (o similar) para la ejecución de tareas de carácter temporario, eventual o estacional que no puedan ser realizados por el personal permanente.

- El personal ingresante que a partir de la vigencia de este Convenio se incorpore a la Empresa sin cumplimentar con el Régimen de Concursos, tendrá igual tratamiento que el personal transitorio.

Artículo 8: Vigencia

El presente Convenio tiene vigencia a partir del 01 de octubre de 2021 y por el término de 24 meses.

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.



CAPITULO 3: COMISIONES CONVENCIONALES ESPECIFICAS**Artículo 9: Comisión de Interpretación y Autocomposición Paritaria (CIAP).
Creación de la Comisión – Integración**

La CIAP es el espacio natural y legal para analizar, interpretar y dirimir las discrepancias que pudieran suscitarse en la relación laboral.

A partir de la homologación del presente Convenio, se constituirá una Comisión de Interpretación y Autocomposición Paritaria (C.I.A.P.) integrada por dos Partes, la Empresa y los Sindicatos. Estará conformada 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. Se designarán igual cantidad de suplentes que correspondan a cada parte. Esta Comisión dictará sus propias normas de organización y funcionamiento interno.

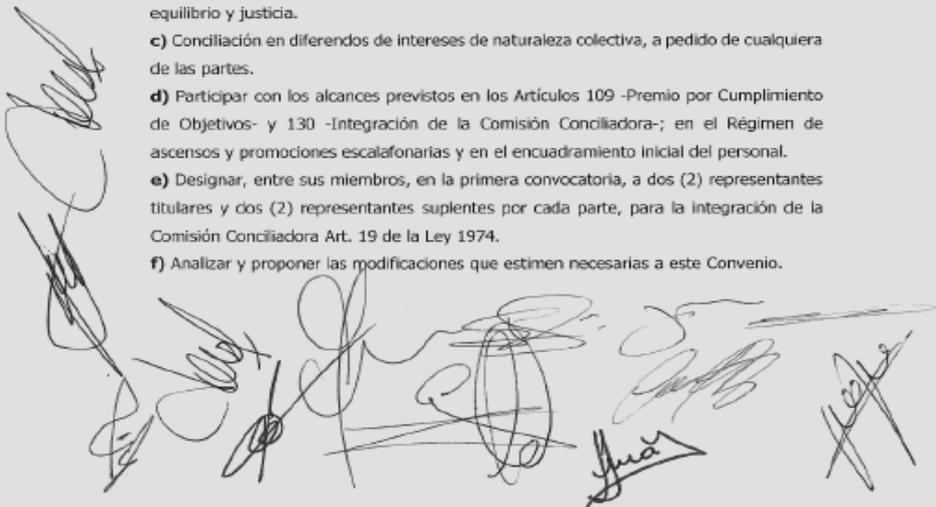
Las recomendaciones y opiniones de esta Comisión no tendrán carácter vinculante, debiendo ser adoptados por consenso y elevadas al Directorio para que emita, en caso de corresponder, la norma legal pertinente.

La Empresa garantizará los recursos necesarios para el óptimo funcionamiento de la presente Comisión.

Artículo 10: Competencias

Serán competencias de la C.I.A.P.:

- a) La Interpretación con alcance general de este Convenio Colectivo de Trabajo a pedido de cualquiera de las partes;
- b) Conciliar las controversias individuales (o sectoriales) originadas en la aplicación de esta Convención y que se le sometan voluntariamente para lograr su avenimiento con equilibrio y justicia.
- c) Conciliación en diferendos de intereses de naturaleza colectiva, a pedido de cualquiera de las partes.
- d) Participar con los alcances previstos en los Artículos 109 -Premio por Cumplimiento de Objetivos- y 130 -Integración de la Comisión Conciliadora-; en el Régimen de ascensos y promociones escalafonarias y en el encuadramiento inicial del personal.
- e) Designar, entre sus miembros, en la primera convocatoria, a dos (2) representantes titulares y dos (2) representantes suplentes por cada parte, para la integración de la Comisión Conciliadora Art. 19 de la Ley 1974.
- f) Analizar y proponer las modificaciones que estimen necesarias a este Convenio.



g) La CIAP intervendrá como órgano de revisión en los casos en que la reglamentación lo establezca.

La intervención prevista en los incisos a), b), c) y d) no excluye ni suspende el derecho de las partes a iniciar las actuaciones previstas en los Artículos 15° a 18° o 19°, concordantes y siguientes de la Ley provincial N°1974 y sus modificatorias.

CAPITULO 4: COMISIONES MIXTAS PERMANENTES

Artículo 11: Comités

A partir de la homologación del presente Convenio Colectivo de Trabajo, se constituirán dos (2) comités conformados cada uno por ocho (8) miembros titulares: cuatro (4) designados por la empresa y 4 (cuatro) por los Sindicatos, estos últimos designados conforme lo establecido por la Ley N°1974. Se designarán los suplentes que correspondan por cada parte. La empresa garantizará los recursos necesarios para el óptimo funcionamiento de los Comités.

Artículo 12: Comité de Condiciones Laborales

Los temas inherentes a este Comité serán: Seguridad e Higiene, Medio Ambiente, Salud Ocupacional e Igualdad de Oportunidades y Trato.

Competencias:

- a) Recomendar, controlar y conformar las acciones a tener en cuenta y su aplicación en la planificación anual y los procedimientos de: Seguridad e Higiene, Medioambiente, Salud Ocupacional e Igualdad de Oportunidades y Trato.
- b) Informar a cada área o sector correspondiente sobre las "no conformidades", inconsistencias y desviaciones que se produzcan en los temas inherentes al comité.
- c) Orientar, informar y asesorar a los trabajadores que presenten algún problema relacionado con los temas inherentes a esta comisión.
- d) Promover el cumplimiento del Principio de no discriminación, la igualdad de oportunidad y trato y las acciones tendientes a la prevención y erradicación de la violencia.
- e) Promover acciones para la efectiva integración de las personas con discapacidades.
- f) Controlar que se efectúe en tiempo y forma la provisión de los elementos de protección personal, como así también su calidad y cantidad al personal que por su función le corresponda.

g) Participar en el diseño de las especificaciones técnicas de los elementos de protección de personal e indumentaria de trabajo, y, en la aprobación, realizando el Control de Calidad al momento de la recepción de la misma.

h) Participar como veedores en las licitaciones y pre adjudicaciones de lo consignado en el inciso anterior.

Las recomendaciones y opiniones de esta Comisión no tendrán carácter vinculante, debiendo ser adoptados por consenso y elevadas al Directorio para que emita, en caso de corresponder, acto administrativo pertinente.

Artículo 13: Comité de Relaciones Laborales

Los temas inherentes a este comité serán: Ingresos, Ascensos, Promociones horizontales, regímenes de Concursos, Evaluaciones de Desempeño y Capacitación.

Competencias:

a) Controlar que la matriz de evaluación de desempeño responda a lineamientos objetivos razonables y coherentes con la naturaleza de las funciones que desarrolla.

b) Conformar la Planificación anual (programas y acciones) de Capacitación.

c) Evaluar la implementación y ejecución de las capacitaciones.

d) Verificar el cumplimiento de lo establecido para los concursos de ingreso, ascensos y Evaluaciones de Desempeño, supervisando que todos los procesos sean administrados en forma eficaz, transparente y eficiente.

e) Analizar y resolver las observaciones e impugnaciones presentadas en los temas inherentes a este comité.

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

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

h) Realizar para el Directorio el informe final de todo lo actuado, fundamentado y avalado por el proceso documentado.

Las recomendaciones y opiniones de esta Comisión no tendrán carácter vinculante, debiendo ser adoptadas por consenso y elevadas al Directorio para que emita, en caso de corresponder, acto administrativo pertinente.

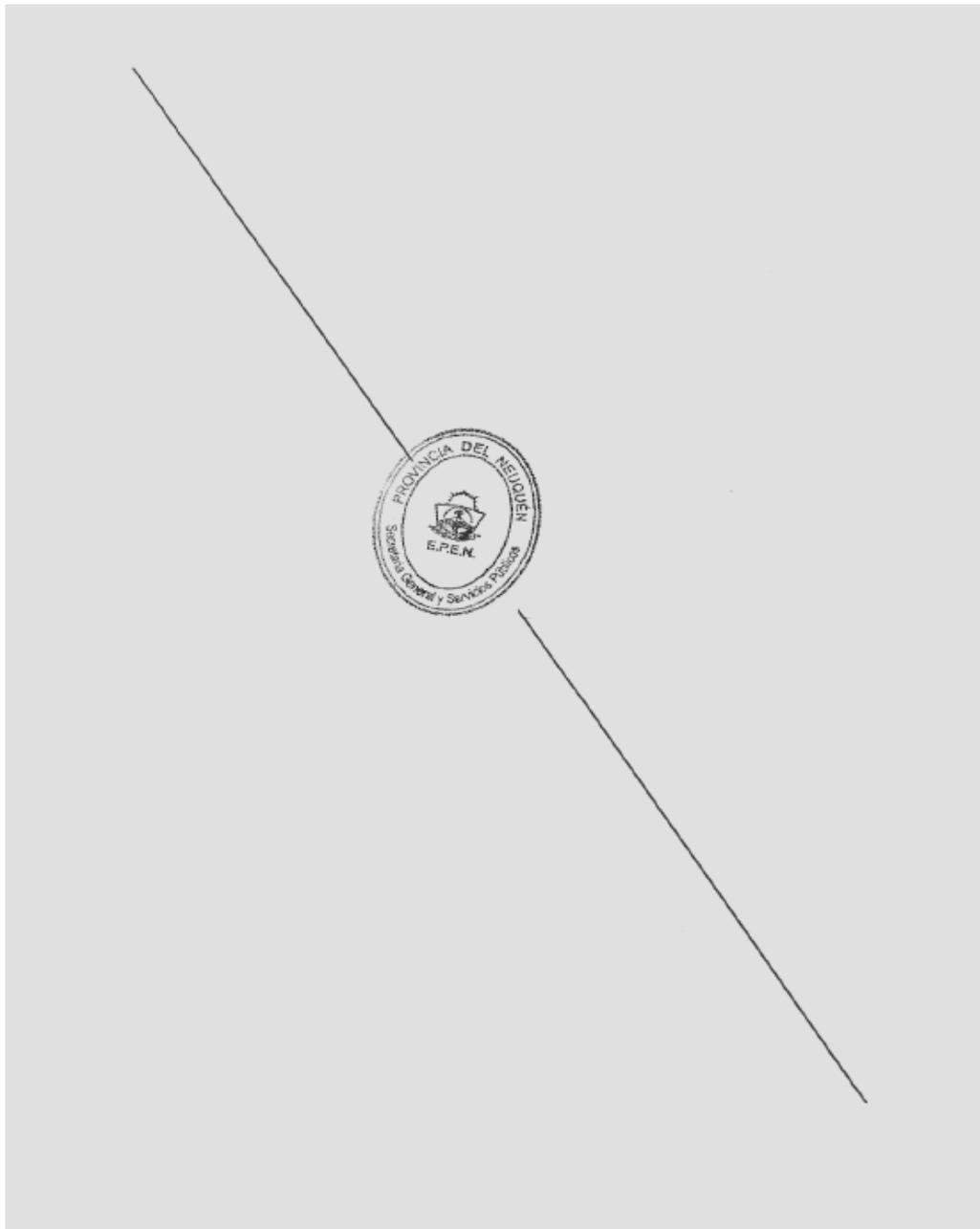
Artículo 14

Los miembros de la CIAP y los comités serán trabajadores y trabajadoras en actividad de la Empresa, debiendo procurarse, con equidad de género, una amplia y

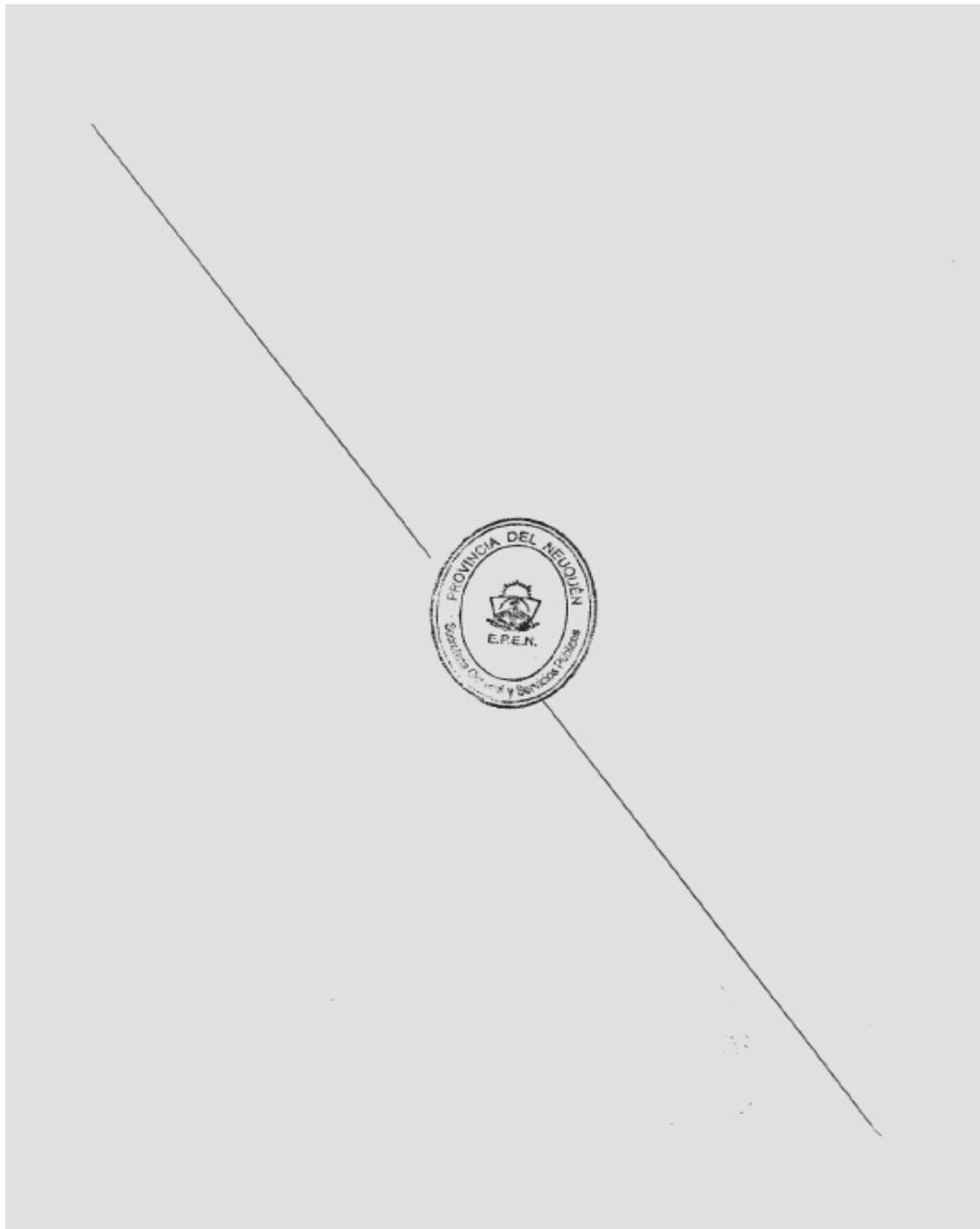
adecuada representación de los distintos sectores de la misma, y se podrá convocar a especialistas externos cuando la situación lo requiera. Cada Comisión dictará sus propias normas de Organización, Reglamentación y/o funcionamiento interno.

La Empresa garantizará los recursos necesarios para el óptimo funcionamiento de las presentes Comisiones.





TÍTULO II**CONDICIONES GENERALES EN LAS RELACIONES LABORALES****CAPÍTULO 1: ESTABILIDAD****CAPÍTULO 2: JORNADA LABORAL. FRANCOS. FERIADOS****CAPÍTULO 3: LICENCIAS****CAPÍTULO 4: COMISIONES DE SERVICIOS. TRASLADOS****CAPÍTULO 5: CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO****CAPÍTULO 6: SERVICIOS MÉDICOS Y ASISTENCIALES****CAPÍTULO 7: GRATIFICACIÓN POR JUBILACIÓN****CAPÍTULO 8: SERVICIOS MÍNIMOS OBLIGATORIOS****CAPÍTULO 9: RÉGIMEN DISCIPLINARIO**



TITULO II
CONDICIONES GENERALES EN LAS RELACIONES LABORALES

CAPITULO 1: ESTABILIDAD

Artículo 15: Estabilidad

Todo el personal comprendido en el presente Convenio goza de estabilidad laboral en las condiciones establecidas en la Constitución Nacional y Provincial y en lo dispuesto por el Artículo 16, quienes conservarán sus empleos en las condiciones que establece el mismo.

La estabilidad laboral comprende la estabilidad en el empleo, en el nivel escalafonario alcanzado y en la remuneración normal, regular y habitual de dicho nivel escalafonario.

La estabilidad no es extensiva al cargo o función. Cuando se trate de Cargos de Conducción, es de aplicación lo establecido por el Artículo 7º de la Ley Provincial Nº2.386, por el Régimen de Concursos de la Empresa y normas complementarias.

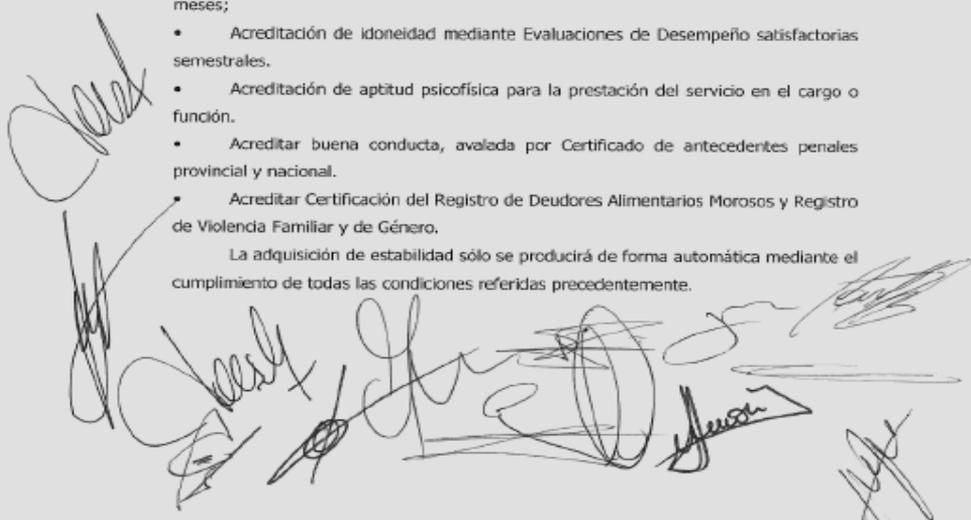
El personal que goza de estabilidad la retendrá cuando fuera designado para cumplir funciones sin dicha garantía.

Artículo 16: Adquisición de la estabilidad

El derecho a la estabilidad se adquiere mediante el cumplimiento de las siguientes condiciones:

- Aprobación del concurso de ingreso de oposición y antecedentes;
- Prestación de servicios en forma ininterrumpida por un periodo de doce (12) meses;
- Acreditación de idoneidad mediante Evaluaciones de Desempeño satisfactorias semestrales.
- Acreditación de aptitud psicofísica para la prestación del servicio en el cargo o función.
- Acreditar buena conducta, avalada por Certificado de antecedentes penales provincial y nacional.
- Acreditar Certificación del Registro de Deudores Alimentarios Morosos y Registro de Violencia Familiar y de Género.

La adquisición de estabilidad sólo se producirá de forma automática mediante el cumplimiento de todas las condiciones referidas precedentemente.

A collection of handwritten signatures and scribbles in black ink, located at the bottom of the page. The signatures are of various styles, some appearing to be initials or full names, and are scattered across the lower portion of the document.

Cumplido el plazo de doce (12) meses, la Empresa ratificará o cancelará la designación efectuada mediante acto administrativo en caso que corresponda, y según se encuentren o no cumplidos los requisitos para la adquisición de la estabilidad. Transcurridos treinta (30) días de vencido dicho plazo sin que se dictare el acto ratificatorio o cancelatorio, la designación se considerará efectuada, adquiriéndose el derecho a la estabilidad si se cumplen y acreditan por el aspirante todas las condiciones para ello.

Antes del vencimiento del plazo, la Empresa podrá cancelar la designación por acto administrativo, expresando los motivos en que se funda.

CAPITULO 2: JORNADA LABORAL. FRANCOS. FERIADOS.

Artículo 17: 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 Artículos siguientes y para los Cargos de Conducción en los términos previstos por el Artículo 121.

Artículo 18: Jornadas laborales especiales

Se consideran Jornadas Laborales Especiales las organizadas bajo el régimen de semana no calendaria, sujetas a turnos rotativos de seis (6) u ocho (8) horas diarias de duración, establecidos por diagramas.

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.

Tendrán una jornada laboral especial de seis (6) horas todo el personal que se desempeña durante toda su jornada en centrales térmicas.

Artículo 19: 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.

Por cada hora trabajada en horario habitual nocturno se pagarán ocho (8) minutos como tiempo suplementario, con los recargos que correspondan de acuerdo al día y horario de ejecución.

Artículo 20: Horas suplementarias

Las horas suplementarias correspondientes a servicios prestados por el trabajador fuera del horario de la Jornada Laboral, serán abonadas por la Empresa conforme a lo establecido en Artículo 92.

Solo podrá disponerse la realización de horas suplementarias 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 suplementarias mensuales por trabajador/a.

Deberán estar fundamentadas por el requirente y autorizadas por la Jefatura del Área o autoridad superior, y solo podrán ser realizadas en el Sector en el cual el/la trabajador/a presta servicios habituales, salvo que las necesidades de otro Sector no puedan ser cubiertas con el personal empleado en el mismo.

Salvo situaciones imprevisibles, será responsabilidad de las Jefaturas de cada dependencia solicitar y obtener en forma previa la autorización para realizar horas suplementarias.

En forma excepcional para el personal operativo y únicamente con la autorización de la Gerencia General de la Empresa podrá superarse el límite establecido de sesenta (60) horas suplementarias mensuales por trabajador/a.

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

Artículo 21: Francos

Además de los francos correspondientes a descansos semanales, el personal tiene derecho a los siguientes francos compensatorios:

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

Por razones excepcionales de servicio – pero solamente cumpliendo el requisito de contar con la conformidad del/la trabajador/a - la Empresa podrá postergar el uso efectivo de los francos compensatorios hasta dentro de los sesenta (60) días corridos desde el momento de ser generados.

Artículo 22: Feriados

Queda específicamente incluido como jornada no laborable el 13 de Julio, "Día de los Trabajadores y Trabajadoras de la Electricidad". Al personal que por razones operativas o de servicio de emergencia trabajen este día, se le otorgará un franco compensatorio.

Es facultad del Directorio disponer la movilidad del feriado.

Artículo 23: Generalidades

Entre el cese de una jornada laboral y el comienzo de la siguiente indefectiblemente deberá mediar una pausa no inferior a doce (12) horas.

El personal tiene el deber de cumplir estrictamente el horario establecido por la Empresa, debiendo hallarse en sus puestos a la hora fijada para iniciar las actividades diarias. Registrarán su asistencia en planillas especiales o relojes de huella dactilar, en las que se hará constar la entrada y salida.

Toda llegada tarde registrada después de vencidos los primeros sesenta (60) minutos de la hora fijada para la iniciación de las tareas será considerada falta de

asistencia y, previo descuento del día de sueldo o jornal, no será computable la falta a efectos de la aplicación de otras penalidades.

Las faltas de asistencia justificadas al trabajo, que no estén encuadradas en algunas de las situaciones contempladas por este Convenio, darán motivo a que se reduzca de la licencia ordinaria o se descuente el o los días de haberes, en su caso, a opción del personal, no pudiendo éstas, exceder de seis (6) días en el año. Si el personal no efectúa la opción dentro de los dos (2) días de reintegrado a sus tareas, se procederá automáticamente al descuento de haberes.

El personal deberá justificar por escrito, dentro de los dos (2) días laborales siguientes de producida la inasistencia a su trabajo, bajo apercibimiento de aplicársele sanciones de carácter extraordinario que el caso aconseje.

El personal sólo podrá salir o retirarse en horario de labor, por causas debidamente justificadas, y con autorización expresa de su jefatura inmediata superior, registrando hora de salida o retiro y regreso, y detallando si está obligado a compensar después de horario las horas no laboradas de acuerdo a las necesidades de servicio.

CAPITULO 3 -LICENCIAS

Artículo 24: Consideraciones Generales

El personal comprendido dentro del ámbito de este Convenio gozará de las licencias ordinarias y extraordinarias que a continuación se mencionan, y a las que se establezcan por otras normas de autoridad competente:

- a) **Ordinarias**
 - Descanso Anual o vacaciones
- b) **Extraordinarias**
 - Por razones de salud
 - Por razones de familia
 - Por razones culturales o deportivas
- c) **Especial por razones personales**
- d) **Por representación política o gremial**

Estas licencias no facultan al personal para disponer por sí, salvo casos de fuerza mayor debidamente acreditados, pues es privativo de la Empresa determinar la justificación de su uso.

La Gerencia de Recursos Humanos registrará en los legajos individuales todas las licencias acordadas al personal, en las formas que determina la legislación vigente. En el caso de las licencias extraordinarias por razones de salud y por razones de familia, será el sector competente en materia de Salud Ocupacional el que llevará el registro de carácter reservado de las mismas, realizando el cómputo de los días utilizados, y las fechas de inicio y vencimiento.

Todas las licencias reconocidas en este Título se otorgan por año calendario y días laborables, salvo que expresamente se disponga lo contrario.

Artículo 25: Días de Viaje

En aquellos casos expresamente reconocidos, se adicionarán a los días de licencia, el tiempo normal empleado por el personal como días de viaje de ida y vuelta hasta y desde el lugar de destino, que se registrará de acuerdo a las siguientes distancias de referencia:

- 200km -400km: 1 día de viaje.
- 401 km -1000km: 2 días de viaje.
- más de 1001km: 3 días de viaje.

Este beneficio será otorgado en días laborables. A efectos de su justificación, el personal deberá presentar dentro de los dos (2) días computados desde su reincorporación a sus tareas, una constancia escrita extendida por autoridad competente que certifique su permanencia en el destino declarado, o cualquier documento extendido a su nombre que a criterio de la Empresa de cuenta de la permanencia en el destino declarado.

Artículo 26: Licencia Ordinaria -Descanso Anual o vacaciones-Condiciónes Generales.

La licencia por vacaciones se concederá obligatoriamente con goce de haberes, pudiendo ser fraccionada en dos (2) períodos por razones de servicios, con arreglo a los turnos que establezca la Empresa, a cuyo efecto y de ser posible, se considerarán las necesidades del personal, que prestará su conformidad.

En el caso del personal que preste servicios en la modalidad de turnos rotativos, la licencia deberá comenzar en día laborable, debiendo coincidir cada día de licencia anual con los días laborables establecidos en su diagrama habitual de trabajo.

a) De las condiciones de acceso para el usufructo: Esta licencia se acordará al personal a partir de los seis (6) meses de antigüedad en la Empresa, y en lo sucesivo

por períodos completos de doce (12) meses de servicios prestados, dentro del año calendario.

Además de la antigüedad referida, el personal deberá haber prestado servicios efectivos, como mínimo, durante la mitad de los días hábiles en el año calendario. En caso de no llegar a totalizar el tiempo mínimo referido, gozará de un período de descanso anual en proporción de un (1) día de descanso por cada veinte (20) días de labor efectiva.

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

En caso de extinción del vínculo, antes de cumplirse los seis (6) meses exigidos para el goce de la misma, la licencia será retribuida a razón de un día cada veinte (20) días laborables.

A los fines del cómputo de la antigüedad, se adicionará aquella acreditada por el personal mediante la Certificación de Servicios y Remuneraciones de los servicios previos prestados a favor de la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal, o de empleadores privados con la correspondiente acreditación extendida por la caja de previsión social respectiva.

b) Del período de licencia: La licencia será usufructuada preferentemente en el período comprendido entre noviembre a marzo o durante los meses julio y agosto; y será autorizada y concedida asegurando la rotación del personal para garantizar la normal prestación del servicio y evitar la sobrecarga de tareas.

Por fundadas razones de servicio, y siempre que resulte imprescindible adoptar esta medida, la Empresa podrá transferir la licencia respecto de todo o parte del personal a otro período diferente al general y/o al año subsiguiente, acordando estos últimos con el personal afectado.

La Empresa elaborará el Plan Anual de Licencias, contemplando las necesidades del personal, fijando mediante un cronograma los turnos y fechas de su uso.

Este Plan Anual deberá estar confeccionado, notificado, y conformada la solicitud por el personal a más tardar el 25 de octubre de cada año. Cumplido ello, la licencia no podrá ser denegada por la Empresa ni rechazada por el personal, salvo razones fundadas de servicio o de enfermedad.

c) De su retribución -Anticipo: El personal percibirá una retribución anual por vacaciones, la que será abonada conjuntamente con la liquidación de haberes correspondiente al mes anterior en que se inicia la licencia, siempre que la misma se

encuentre aprobada e informada con la debida antelación en las dependencias de RR.HH. al cierre de las novedades mensuales. Caso contrario, se liquidará con el haber inmediato posterior.

El pago se efectuará en forma proporcional a la cantidad de días de licencia usufructuados.

El personal tendrá la opción de solicitar una vez por año un Anticipo por vacaciones, el que no deberá exceder del ochenta por ciento (80%) del monto bruto correspondiente a esa licencia. Dicho requerimiento deberá ser remitido a la Gerencia de Recursos Humanos antes del cierre de la liquidación de haberes del mes anterior al inicio de la misma. Este Anticipo será descontado en partes iguales, hasta en un máximo de tres (3) cuotas mensuales, de las liquidaciones de haberes posteriores a su otorgamiento, realizándose el primer recupero el mes siguiente a la percepción de la retribución por vacaciones.

d) De su interrupción, prórroga y caducidad: Los días otorgados en concepto de licencia ordinaria no se superponen con aquellos reconocidos por licencia extraordinaria por enfermedad, y/o por fallecimiento de familiar, prevaleciendo éstos sobre aquella. En tal supuesto, se acordará entre el personal y la Empresa la interrupción, suspensión y/o prórroga pendiente de uso, contemplando equitativamente las necesidades del servicio y del personal.

La licencia ordinaria también podrá ser interrumpida, suspendida y/o prorrogada por decisión de la Empresa y por imperiosas necesidades del servicio, debidamente justificadas, acordando los períodos de su efectivo uso.

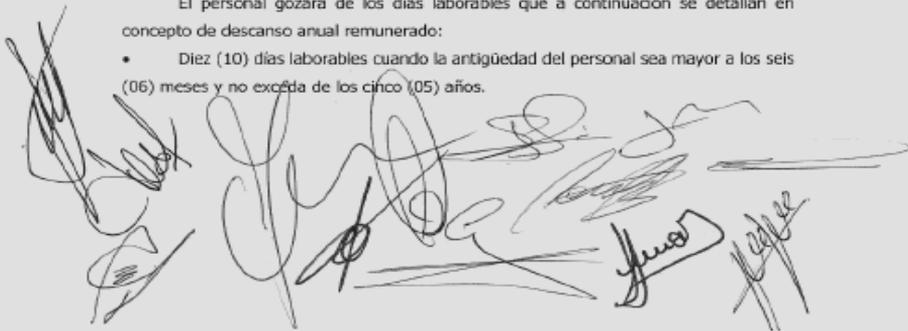
En cualquier supuesto, la licencia correspondiente a cada período anual no podrá aplazarse por más de dos (2) años consecutivos.

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

Artículo 27: Licencia Ordinaria -Descanso Anual o vacaciones -Período de descanso anual remunerado.

El personal gozará de los días laborables que a continuación se detallan en concepto de descanso anual remunerado:

- Diez (10) días laborables cuando la antigüedad del personal sea mayor a los seis (06) meses y no exceda de los cinco (05) años.



- Quince (15) días laborables cuando la antigüedad del personal sea mayor de cinco (5) años y no exceda de los diez (10) años.
- Veinte (20) días laborables cuando la antigüedad del personal supere los diez (10) años, incrementando en un día laborable por año de antigüedad, hasta llegar a los treinta (30) días hábiles.

El término de la Licencia Anual será de acuerdo al siguiente Cuadro:

Antigüedad laboral	Días de vacaciones
De 6 meses hasta 05 años	10 días laborables
Superior a 05 años y hasta 09 años	15 días laborables
10 años	20 días laborables
11 años	21 días laborables
12 años	22 días laborables
13 años	23 días laborables
14 años	24 días laborables
15 años	25 días laborables
16 años	26 días laborables
17 años	27 días laborables
18 años	28 días laborables
19 años	29 días laborables
20 años	30 días laborables

Cuando la Antigüedad sea superior a los seis (6) meses en la Empresa e inferior a doce (12) meses, el personal podrá hacer uso de la licencia anual ordinaria en forma proporcional a los meses trabajados.

A los días de licencia ordinaria, se adicionarán aquellos correspondientes a los Días de Viaje en las condiciones reconocidas por el Artículo 25, por única vez por cada año calendario.

Artículo 28: Licencia Extraordinaria por razones de salud -Generalidades.

Esta licencia es reconocida con goce de haberes a todo el personal cuando, a criterio médico, la afectación de su salud le impida la prestación de las labores a su cargo o cuando la atención de esas afecciones no pueda realizarse bajo ninguna circunstancia fuera del horario de la jornada laboral legal.

Se entiende por salud el estado de completo bienestar físico, mental y social.

A collection of handwritten signatures and scribbles in black ink, located at the bottom of the page. The signatures are of various styles, some appearing to be initials or full names, and are scattered across the lower half of the document.

Quedan comprendidas dentro de las causas que habilitan la concesión de esta licencia todas las relacionadas directamente con la prevención, control, diagnóstico o tratamiento de enfermedades y lesiones, así como también aquellas que sin ser consideradas enfermedades o lesiones resulten necesarias para la preservación del completo bienestar físico, mental y social, en la medida en que por las características de la afectación o por las modalidades de los tratamientos o intervenciones que requieran, impidan la prestación de tareas a cargo del personal afectado.

Se incluyen expresamente como causas que habilitan la concesión de esta licencia a las emergentes de las técnicas y procedimientos de reproducción humana asistida de alta y baja complejidad; procedimientos de interrupción voluntaria o espontánea del embarazo; así como toda técnica o procedimiento de salud cuya prevención, control, diagnóstico y/o tratamiento sea declarado de orden público o interés general por ley nacional o provincial.

También justificará el otorgamiento de esta licencia la presunción diagnóstica debidamente fundada de una enfermedad infecto-contagiosa, hasta tanto se cuente con el diagnóstico definitivo, el cual deberá producirse en el menor plazo posible. Si la presunción diagnóstica refiere a una epidemia o pandemia, los días de licencia no se descontarán del tope establecido, siendo computados al solo efecto de la organización del personal y demás aspectos referidos a la ausencia de la persona afectada y estadísticos.

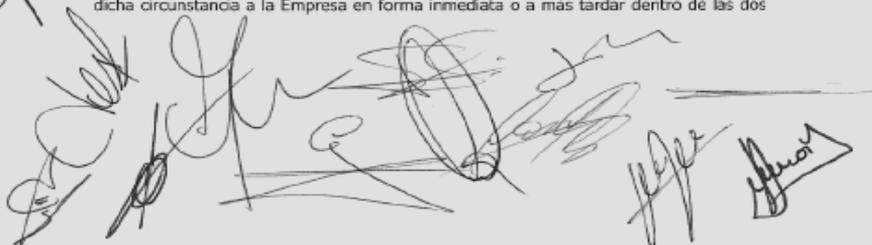
Se encuentran comprendidos dentro de esta licencia todos los controles médicos preventivos y diagnósticos, en tanto se cumpla la condición para el otorgamiento de la licencia de impedimento de prestación de tareas.

El derecho para su usufructo se concede desde la fecha de incorporación del personal, sin requerimiento de antigüedad mínima en la Empresa.

El tratamiento de las afecciones de la salud provocadas por accidentes y/o enfermedades laborales incluidos en la Ley de Riesgos del Trabajo N°24557, se regirá por esa normativa, por la Ley N°26773, sus normas reglamentarias y complementarias, o las que las reemplacen en el futuro.

Artículo 29: Licencia Extraordinaria por razones de salud -acreditación y control.

Acreditación: El personal que, por razones de salud, no pueda desempeñar sus tareas en las condiciones de tiempo, modo y lugar vigentes, tiene el deber de comunicar dicha circunstancia a la Empresa en forma inmediata o a más tardar dentro de las dos



(2) primeras horas de la jornada de ausencia, y de acreditar en forma documentada y fehaciente la causa de la afectación de salud dentro de los dos (2) días laborables siguientes.

Las modalidades para la comunicación y acreditación de las causas que habilitan esta licencia serán establecidas por la Empresa y comunicadas al personal a través de los canales de comunicación habituales.

Control: La Empresa se reserva la facultad de control de las causas denunciadas para acceder al uso de la licencia, pudiendo rechazarla en forma fundada en aquellos supuestos en los cuales la presunción diagnóstica o diagnóstico definitivo no resultaren un impedimento para el desempeño de las tareas por parte del personal, lo que deberá ser resuelto y comunicado inmediatamente al personal.

Asimismo, la Empresa tiene a su cargo la fiscalización y control de la situación de afectación de salud declarada para la obtención de esta licencia, lo que incluye la visita médica y revisión médica del personal en el domicilio real denunciado ante la Empresa, pedido de informes a los profesionales de cabecera del personal, y cualquier otra medida pertinente que aparezca como proporcional y razonable. El personal que, por acción u omisión y sin causa debidamente fundada en fuerza mayor, impidiera u obstaculizara el ejercicio del control patronal y/o no acatara las indicaciones referidas a la realización de tratamientos médicos para el restablecimiento de su salud, perderá el derecho de goce de esta licencia, así como los beneficios que pudiera contemplar legislación específica.

Artículo 30: Licencia extraordinaria por razones de salud de corto y largo tratamiento.

Esta licencia será concedida al personal por el plazo que seguidamente se detalla, según las causas que le dan origen, requieran de corto o largo tratamiento para asegurar la salud o restablecimiento de la salud. Idéntico criterio se adoptará para la licencia preventiva en razón de enfermedad infectocontagiosa.

a) Licencia extraordinaria por razones de salud de corto tratamiento: El personal gozará de una licencia de hasta cuarenta y cinco (45) días corridos por año calendario, y en total para todas las causales, en forma continua o discontinua, para los casos en los que -a criterio médico- el restablecimiento de la salud no imponga tratamientos prolongados.

Si se agotare el plazo máximo concedido, será facultad de la Empresa la autorización de una prórroga de la misma, por única vez e igual período y condiciones

de acceso. A estos fines, se deberá dar intervención previa al área competente en materia de Salud Ocupacional quien, mediante informe fundado, se expedirá sobre la procedencia o no de dicha prórroga.

b) Licencia extraordinaria por razones de salud de largo tratamiento: Se concederá la licencia por el plazo máximo de dos (2) años, que será continuo y total para todas las causales, en los supuestos en los cuales se agotare la licencia extraordinaria por corto tratamiento y su prórroga, y, mediante informe fundado del profesional en medicina de la Empresa, se indicare que se impone el tratamiento prolongado para garantizar la salud.

También procederá la licencia por largo tratamiento, directamente, cuando así lo requiera la causa que afecta la salud, por la complejidad y duración de los tratamientos, previo informe fundado sobre su procedencia extendido por el área competente en materia de Salud Ocupacional de la Empresa.

El plazo de dos (2) años podrá ser prorrogado por un (1) año más, con percepción íntegra de haberes y previo informe fundado del profesional en medicina de la Empresa. Durante el primer semestre de esta prórroga, el área competente en Salud Ocupacional del organismo deberá determinar -previa junta médica- si, una vez finalizado el plazo, corresponde: 1) retornar a las tareas habituales; 2) retornar a sus tareas con jornada reducida; 3) readecuar tareas; o 4) jubilar por incapacidad.

Artículo 31: Licencia extraordinaria por razones de salud fundada en situaciones de violencia.

Se otorgará esta licencia al personal en general que sea víctima de violencia familiar y a las trabajadoras en particular que fueren víctimas de violencia de género, de acuerdo a las situaciones y modalidades descriptas por las Leyes provinciales N°2212, 2785 y 2786, sus modificatorias y reglamentarias o las que las reemplacen en el futuro.

Para acceder al uso de la misma, el personal deberá acreditar la situación de violencia y el carácter de víctima mediante constancia emitida por los servicios públicos de asistencia y atención a víctimas de violencia o por los funcionarios judiciales competentes en la materia, dentro de las setenta y dos (72) horas de haber obtenido dicha documentación.

A los fines del plazo a conceder, esta licencia será encuadrada dentro de los máximos establecidos en los incisos a) y b) del Artículo 30, según corresponda.

Cuando la protección de la integridad psico-física del trabajador o trabajadora requiera la modificación de su asiento de funciones, la Empresa arbitraré los medios necesarios para la asignación de un nuevo lugar de trabajo dentro de la organización.

Artículo 32: Licencia extraordinaria por razones de salud -Alta provisoria y definitiva.

Cada licencia extraordinaria por razones de salud se considerará agotada una vez finalizado el plazo consignado por la respectiva Certificación acompañada por el personal, en tanto ésta no hubiera sido rechazada fundadamente por la Empresa.

Asimismo, quedará cancelada por la reincorporación voluntaria del personal a sus funciones, o si la Empresa constata el restablecimiento de la salud aun cuando no hubiera vencido el plazo otorgado para su usufructo, siempre que se encontrare en condiciones aptas para el desempeño de sus funciones.

Las certificaciones extendidas por profesionales ajenos a la Empresa que contemplen el alta provisoria con jornada reducida, readecuación de tareas o reasignación de lugares de trabajo no tendrán carácter vinculante para la Empresa, siendo ésta la que, a través del área competente en Salud Ocupacional, determinará si el alta es provisoria y, en su caso, las modalidades para la reincorporación a funciones.

Artículo 33. Licencia extraordinaria por razones de familia. Generalidades.

Esta licencia es reconocida a todo el personal, con goce de haberes, para la atención de situaciones de familia expresamente contempladas.

A los fines de esta licencia, se adopta el criterio de pluralidad de familias y se entiende por éstas al conjunto de personas humanas unidas por una relación de parentesco hasta el segundo grado, sea éste originado por consanguinidad, afinidad o adopción, en los términos reconocidos por la legislación vigente.

Artículo 34. Licencia extraordinaria por razones de familia. Gestación y nacimiento.

El personal con capacidad de gestar tiene derecho al uso de las licencias con causa en el embarazo por pre y post nacimiento, y por lactancia, en las condiciones dispuestas por la Ley Provincial N°2790/11, sus modificatorias y complementarias, y las que seguidamente se detallan:

a) Licencia pre y post nacimiento: Por la gestación de un embarazo, nacimiento, alimentación y cuidado de la persona recién nacida, el personal referido gozará en todos los casos, previa presentación del correspondiente Certificado Médico, de una licencia remunerada de ciento cincuenta (150) días corridos, divididos en dos (2) períodos, uno anterior y otro posterior al nacimiento, el primero de los cuales deberá iniciarse con una antelación no mayor a los 30 días previos a la fecha probable de parto.

Los períodos son acumulables. En caso de nacimiento pretérmino y/o con diagnóstico de salud severo o complejo que afecte la sobrevivida o calidad de vida de la persona recién nacida, esta licencia podrá ampliarse a ciento ochenta (180) días corridos, y la persona gestante acumulará al descanso posterior al parto todo el lapso de licencia que no efectivizó antes del parte, de modo de completar los ciento ochenta (180) días, fundamentados en la necesidad de cuidados y controles especiales.

En caso de nacimiento múltiple, esta licencia podrá ampliarse a un total de ciento cincuenta (180) días corridos, con un período posterior al parto no menor a cien (150) días.

La persona gestante acumulará al descanso posterior al nacimiento todo el lapso de licencia que no efectivizó antes del mismo, de modo de completar los períodos máximos otorgados.

En todos los casos, la persona gestante podrá transferir los últimos treinta (30) días corridos de esta licencia al progenitor o progenitora no gestantes, debiendo ser notificada esta opción en forma fehaciente a la Gerencia de Recursos Humanos con una antelación mínima de quince (15) días previos al traspaso de la licencia.

b) Embarazo de alto riesgo: Previa certificación médica y por el período que así lo prescriba, se otorgará licencia extraordinaria por embarazo de alto riesgo.

Esta licencia podrá ser utilizada hasta treinta (30) días antes de la fecha probable de parto, fecha a partir de la cual se activará la licencia por gestación y nacimiento.

c) Lactancia: Para la lactancia de la persona recién nacida, el personal referido tendrá derecho a optar entre las siguientes franquicias:

c.1) Disponer de dos (2) descansos de media (1/2) hora cada uno para amamantar a su hijo o hija en el transcurso de la jornada de trabajo, salvo el caso en que la certificación del médico oficial establezca un intervalo menor de lactancia;

c.2) disminuir en una (1) hora diaria su jornada de trabajo ya sea iniciando su labor una (1) hora después del horario de entrada o finalizándola una (1) hora antes; o

c.3) disponer de una (1) hora en el transcurso de la jornada de trabajo.

Esta franquicia tendrá vigencia desde su reincorporación luego de la licencia correspondiente, hasta trescientos sesenta (360) días corridos a partir de la fecha del nacimiento del hijo o hija.

Artículo 35. Licencia extraordinaria por razones de familia. Cuidado y atención de la persona recién nacida por la persona no gestante.

Para la atención de la persona recién nacida, se concede a favor del progenitor o progenitora no gestantes una licencia para cuidado y atención parental de veinticinco (25) días, los que podrán ser distribuidos a libre criterio del personal dentro de los doce (12) meses computados a partir del nacimiento, fecha en la cual caducarán los días no utilizados.

En caso de nacimiento pretérmino y/o con diagnóstico de salud severo o complejo que afecte la sobrevivencia o calidad de vida de la persona recién nacida, esta licencia se extenderá a treinta y cinco (35) días.

Artículo 36. Licencia extraordinaria por razones de familia. Supuestos de subrogación de vientre.

Esta licencia será reconocida al personal gestante y no gestante, inmediatamente después del nacimiento, en idénticos plazos a aquellos previstos para la adopción. En el caso de que ambos progenitores se encuentren alcanzados por este Convenio, el plazo de licencia no se extenderá y será usufructuado por cada uno o una en forma conjunta o alternativa.

Artículo 37. Licencia extraordinaria por razones de familia. Adopción y Guarda con fines de adopción.

a) Al personal que se le ha otorgado a través de Resolución Judicial la Guarda con fines de Adopción de una (1) o más personas menores de dieciocho (18) años, se le concederá licencia especial con goce de haberes por un término de noventa (90) días corridos, a partir del día hábil siguiente al de haberse dispuesto la misma.

En el caso de discernimiento de la guarda con fines de adopción de un niño, niña o adolescentes con diagnóstico severo o complejo, el plazo de licencia se extenderá a ciento cincuenta (150) días corridos.

En el caso de que ambos progenitores adoptantes se encuentren alcanzados por este Convenio, el plazo de licencia no se extenderá y será usufructuado por cada uno o una en forma indistinta o alternativa.

b) Se concederá al personal una franquicia especial para asistir a los procesos de vinculación previos cuando los mismos se superpusieran con la jornada laboral legal, en los casos en que por Resolución judicial se determinare necesario y por el plazo allí indicado.

En tales casos, para el reconocimiento de la franquicia, el personal acompañará resolución judicial y certificación extendida por el RUA, con indicación del día, hora y tiempo insumido. Esta franquicia no determinará la reposición horaria.

Artículo 38. Licencia extraordinaria por razones de familia. Situaciones especiales.

Desde el ingreso, el personal tendrá derecho al uso de licencia con goce de haberes en los casos y por el plazo que a continuación se mencionan. Se adicionarán los días de viaje que correspondan, en los términos dispuestos por el Artículo 25.

a) Matrimonio del personal: Diez (10) días. Debe ser acordada en la fecha solicitada por el personal. El plazo para su uso no podrá exceder los seis (6) meses desde el matrimonio. Esta licencia no se superpone con otras licencias, puede ser otorgada inmediatamente antes o después de la licencia ordinaria y se suspende, interrumpe o prorroga por las mismas causas que ésta.

b) Matrimonio de hija/o: Un (1) día. Esta licencia se otorga a todo el personal por matrimonio de sus hijas o hijos, y podrá ser gozado exclusivamente en la fecha de las nupcias, acreditando la misma con el Certificado de Matrimonio respectivo.

c) Fallecimiento:

c.1) Por fallecimiento de cónyuge o concubina/o se otorgan treinta (30) días corridos.

c.2) Por fallecimiento de hija o hijo, nieta o nieto se otorgan treinta (30) días corridos.

c.3) Por fallecimiento de progenitores, hermanas/os, abuelas/os se otorgan diez (10) días corridos.

c.4) Por fallecimiento de suegra/o, yerno, nuera y cuñada/o se otorgarán dos (2) días corridos.

Se acreditará el uso de esta licencia con el Certificado de Defunción respectivo, o certificación extendida por el servicio funerario correspondiente.

c.5) Por atención de enfermedad de familiar o miembro del grupo conviviente: Para consagrarse a la atención de un familiar enfermo, hasta veinte (20) días corridos, continuos o discontinuos. Para su goce, el personal deberá acreditar la enfermedad con Certificación Médica, y mediante declaración jurada que es indispensable su asistencia y/o que el estado de salud del familiar reviste gravedad extrema. Esta licencia podrá prorrogarse por decisión del Directorio y por causas debidamente fundadas. Dicha prórroga procederá de manera automática, sin necesidad de decisión del Directorio y hasta por veinticinco (25) días más, cuando se tratare de una enfermedad terminal o que pusiere en riesgo de vida a la persona enferma lo que deberá constar en la certificación médica que la acredite.

Artículo 39. Licencia extraordinaria por estudios y capacitación.

El personal tiene derecho a usar esta licencia a los fines del cursado de estudios en las Instituciones oficiales o incorporadas a la enseñanza oficial, sea nacional, provincial o municipal.

Se concederá hasta veintiocho (28) días para rendir examen en los turnos fijados, debiendo presentar el día de su reintegro la constancia extendida por la institución educativa sobre su presentación a examen. Este beneficio será acordado en períodos fraccionados de hasta siete (7) días cada uno. Se reconocerán los días de viaje en los términos dispuestos por el Artículo 25.

El personal gozará, asimismo, de una franquicia o permiso para la asistencia dentro del horario de su jornada laboral a clases, cursos prácticos y demás exigencias inherentes a su calidad de estudiante, siempre que se trate de educación básica formal y/o cursos relacionados con la función que cumple en la Empresa, promovidos por el Plan de Capacitación anual de ésta. Para acceder a este permiso, el personal deberá acreditar que no es posible adaptar el horario de estudio, y acompañar constancia de su condición de alumno regular.

Este permiso será acordado por la autoridad de quien dependa el personal, con comunicación a la Gerencia de Recursos Humanos, y se otorga sin perjuicio del deber de reposición horaria correspondiente.

Artículo 40. Licencia extraordinaria por actividades culturales, científicas y deportivas.

El personal tiene derecho al goce de licencia, en las condiciones que seguidamente se detallan, para realizar actividades, estudios, investigaciones, trabajos científicos, técnicos, deportivos o artísticos, o participar en seminarios, conferencias o congresos de esa índole, en el país o en el extranjero, o para mejorar la preparación técnica o profesional del mismo inherentes a la función que cumple, por un plazo de hasta dos (2) años.

Para su concesión, se tendrán en consideración las condiciones, títulos y aptitudes del personal y se determinarán asimismo sus obligaciones a favor del Estado en el cumplimiento de su misión.

La Empresa podrá ampliar esta licencia especial hasta un máximo de dos (2) años, al personal que, por probadas razones de interés organizacional en el cometido a cumplir, actúen representando a la Empresa en el país o en el extranjero.

Esta licencia se otorgará por cada decenio de prestación efectiva de funciones, y una vez transcurrido cada uno, salvo que la Empresa expresamente exceptúe al personal de esta limitación por causas fundadas.

Para acceder al uso de esta licencia se requiere haber adquirido la estabilidad laboral, en los términos dispuestos por el Artículo 15 y concordantes de esta Convenio.

La licencia podrá ser con o sin goce de haberes, según cuente o no con auspicio oficial, y de corta o larga duración, conforme se detalla a continuación:

a) Licencia con goce de haberes: Procederá siempre que la actividad a realizar cuente con auspicio oficial o existan probadas razones de interés público o político en el cometido a cumplir por el personal.

Cuando la actividad a realizar exceda de un (01) año calendario, la misma se otorgará siempre que el personal fuera comisionado por acto administrativo del Poder Ejecutivo Provincial para representar a la Nación, Provincia, Municipio o a la Empresa.

Durante la vigencia de este beneficio, el personal no deberá percibir otro ingreso por esta representación, salvo la compensación por gastos incurridos. La percepción de otro ingreso dejará sin efecto la licencia con goce de haberes, sin perjuicio de la continuidad de la misma sin goce de haberes hasta completar el período acordado.

Esta licencia tendrá vigencia hasta que finalice el período acordado y mientras se mantengan las condiciones que habilitan su uso.

b) Licencia sin goce de haberes: Procederá por un plazo de hasta dos (2) años en todos los casos previstos en el inciso a) que no cuenten con auspicio oficial o no existan probadas razones de interés público o político en el cometido a cumplir.

Artículo 41. Licencia extraordinaria por asuntos particulares con goce de haberes.

Fuera de los casos de licencias contemplados expresamente, el personal podrá justificar excepcionalmente y con goce de haberes, las inasistencias motivadas por razones personales atendibles o de fuerza mayor, hasta dos (2) días por mes, con un tope de doce (12) días anuales.

Artículo 42. Licencia extraordinaria por asuntos particulares sin goce de haberes.

En casos de fuerza mayor o serios asuntos personales que impidan la prestación de tareas, el personal tendrá derecho al acceso a una licencia de hasta un (1) año, por cada decenio de prestación efectiva de funciones y una vez transcurrido cada uno. Esta Licencia podrá extenderse un año más por única vez en el mismo decenio debiendo esperar un decenio más para solicitar nuevamente este último.

Entre cada decenio, debe transcurrir el plazo mínimo de dos (2) años entre la finalización de una licencia y el comienzo de la otra. El período no utilizado en un decenio caduca y no es acumulable a los períodos siguientes.

Artículo 43. Licencia para desempeñar cargos electivos o de representación política o gremial.

Son de aplicación general las Disposiciones Comunes a Licencias, y demás legislación complementaria con las adecuaciones y disposiciones establecidas a continuación:

a) Cargos electivos o de representación política en el orden nacional, provincial o municipal: Cuando fuera designado para desempeñar estos cargos, en el caso de plantearse una incompatibilidad, tendrá derecho al uso de licencia sin goce de sueldo por el tiempo que dure su mandato, pudiendo reintegrarse a su cargo administrativo dentro de los treinta (30) días siguientes al término de las funciones para las que fue elegido.

En los casos que el personal preste servicios efectivos en la Empresa, y haya sido electo para ocupar cargos en Consejos de Administración y/o Sindicaturas de

Cooperativas de Servicios Públicos, podrá gozar de licencia extraordinaria sin goce de haberes, 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 fuere elegido.

Los días de vacaciones correspondientes a saldos de licencias no usufructuados serán abonados con la última retribución que corresponda al momento de la designación conforme a este inciso, caso contrario podrán ser adicionados luego de su reintegro a la Empresa, a opción del personal.

b) Cargos electivos o de representación gremial: Cuando el personal fuera designado para desempeñar un cargo de esta naturaleza representando a agentes del Estado, no retribuido por la entidad gremial o sindical, tendrá derecho a usar la licencia con goce de sueldo, en la medida necesaria y mientras dure su mandato, debiendo reintegrarse a su puesto administrativo al término del mismo.

Cuando fuera designado para desempeñar un cargo de esta naturaleza, retribuido por la entidad gremial o sindical, sólo tendrá derecho al uso de licencia sin goce de sueldo mientras dure su mandato, debiendo reintegrarse al servicio dentro de los treinta (30) días siguientes al vencimiento del mismo.

El otorgamiento de esta licencia quedará supeditado a las comunicaciones que efectúe el Sindicato con personería gremial correspondiente al organismo competente de la Administración Pública Nacional o Provincial.

Si la licencia es remunerada se abonarán de la siguiente manera: 1) sueldos, en función del promedio mensual de los sueldos percibidos por el/la trabajador/a en el trimestre anterior a asumir el mandato, con sus correspondientes actualizaciones; 2) Salario familiar, el aplicable al momento de cada pago mensual; 3) Fondo Eléctrico, el que le corresponda en cada período mensual conforme a lo determinado en Título III, Capítulo 4 de este Convenio.

Los adicionales por función y los conceptos variables del trimestre promediado se englobarán en el recibo de sueldo en un único concepto denominado "Complemento CCT-II.43".

El personal en uso de la licencia gremial deberá informar con una antelación de quince (15) días cuando hace uso de su licencia anual ordinaria para su correspondiente liquidación.

Durante esta gestión, al personal se le acumularán y se le abonarán los porcentajes correspondientes a Antigüedad, Promociones Horizontales y Premio por

cumplimiento de Objetivos. En este último caso, será automática al momento de realizarse la evaluación prevista en Artículo 87.

Al finalizar la licencia y reincorporarse a su lugar de trabajo, será de aplicación lo establecido en el Artículo 46 de este Convenio.

c) Licencia para desempeñar cargos de representación política en comunidades originarias: Idénticos derechos a aquellos reconocidos en el inciso a) de la presente norma son extensivos a los miembros de las comunidades originarias legalmente reconocidas, para ocupar cargos de representación política.

A los fines del uso de esta licencia, deberá acreditarse previamente el reconocimiento legal de la comunidad en las formas prescriptas por la normativa vigente.

Artículo 44. Licencia para desempeñar cargos electivos en la Empresa en representación del personal -Ley N°2386.

Quien fuera elegido/a por el personal de la Empresa para actuar como miembro del Directorio o de la Auditoría Interna y Control de Gestión en virtud de lo establecido en los Artículos 4º y 10º de la Ley Provincial N°2386, goza de licencia por el tiempo que dure su gestión.

Es de aplicación lo normado por el Artículo 46 de este Convenio, con las siguientes disposiciones complementarias:

- Las asignaciones que perciban para los cargos que fueron electos no podrán ser inferiores a las que perciban los funcionarios representantes del Poder Ejecutivo provincial para el mismo nivel jerárquico. Tampoco podrán ser inferiores al máximo nivel salarial previsto para los agentes de conducción en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, con todos los complementos y/o bonificaciones aplicables incluyendo entre ellos las vacaciones.
- Se considera sueldo mensual habitual del personal designado, el promedio mensual de los sueldos percibidos por el mismo 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 inciso b) del Artículo 43.

Artículo 45. Licencia para desempeñar cargos políticos en la Empresa -Ley N°2386.

El personal de la Empresa que fueran designado/a por el Poder Ejecutivo para actuar como miembro del Directorio, del órgano de Auditoría Interna y Control de Gestión

o Gerente General goza de licencia por el tiempo que dure su gestión. Es de aplicación lo normado por el Artículo 46 con las siguientes disposiciones complementarias:

Las asignaciones que perciban por estos cargos no podrán ser inferiores al máximo nivel salarial previsto para los cargos de conducción, con todos los complementos y/o bonificaciones aplicables del presente Convenio Colectivo de Trabajo, incluyendo entre ellos las vacaciones, con un treinta por ciento (30%) adicional de RFC en caso de designación como Presidente del Directorio, un veinte por ciento (20%) adicional de RFC en caso de designación como Director/a y un quince por ciento (15%) adicional de RFC en caso de designación como Gerente General.

Se considera sueldo mensual habitual del personal designado, el promedio mensual de los sueldos percibidos por el mismo 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 inciso b) del Artículo 43.

El mecanismo salarial previsto en el presente Artículo también será aplicable íntegramente al personal excluido del Convenio Colectivo de Trabajo, que ocupen los cargos de Director/a, Gerente General y/o miembros del órgano de Auditoría Interna y Control de Gestión.

Artículo 46. Reconocimiento de la carrera administrativa. Casos y Condiciones.

El personal que fuera nombrado como cargo de conducción accederá, en las condiciones que aquí se indican, a la promoción automática al nivel escalafonario inmediato superior una vez concluido el mandato de cuatro (4) años para el cual fue designado. Esta promoción se hará efectiva en el mes inmediato posterior a la finalización del mandato, y estará condicionada a que la evaluación de desempeño inmediata anterior sea superior a 80/100.

El personal que con retención de su cargo fuere designado para desempeñar funciones políticas o gremiales excluidas del ámbito de aplicación de este Convenio, percibirá la remuneración mayor de ambas asignaciones y al término de su función, se reintegrará al cargo de origen, registrándose en su legajo la mención correspondiente para su promoción automática a la categoría inmediata superior, previa evaluación de una mayor idoneidad técnica o adquirida para el desempeño de su labor en la Empresa, la que percibirá en el mes inmediato posterior a su reincorporación. La evaluación de la mayor idoneidad técnica o adquirida está a cargo de la Empresa, la que arbitrará los

A collection of handwritten signatures and scribbles in black ink, located at the bottom of the page. The signatures are stylized and vary in complexity, with some appearing to be initials or full names. There are also several large, loose scribbles and lines that do not form recognizable text.

medios para realizar la calificación "ad-hoc" al término de la gestión y en oportunidad del reingreso. Mediante acto administrativo fundado en la determinación o no de mayor idoneidad, la Empresa otorgará o denegará el pase a la categoría inmediata superior.

En todos los supuestos, el beneficio se otorgará siempre que el personal complete cada mandato para el cual fue designado o electo; y procederá en forma autónoma por cada mandato cumplido en aquellos casos de continuidad en el cargo o reelección.

CAPITULO 4: COMISIONES DE SERVICIOS. TRASLADOS

Artículo 47: Beneficios laborales.

El personal tendrá derecho, de acuerdo con las disposiciones que rijan en la materia, a los siguientes beneficios:

- a)** Compensación por Comisión de Servicios;
- b)** Indemnización por traslado;
- c)** Retribución extraordinaria por servicios que superen las horas legales de trabajo y/o francos compensatorios debidamente registrados por la Gerencia de Recursos Humanos y autoridad competente;

Artículo 48: Comisiones de Servicios. Régimen compensatorio

A los efectos establecidos en el Artículo 47 inc. a) de este Convenio, se denomina "Comisión de Servicios" a la gestión laboral que debe realizar el personal de la Empresa en un lugar diferente y a una distancia superior a los cincuenta (50) kilómetros al de su asiento habitual de funciones.

La distancia del asiento habitual de funciones podrá ser inferior a los 50 kilómetros en aquellos casos en los que el Directorio expresamente y por situaciones especiales así lo disponga.

La Empresa compensará al trabajador del siguiente modo:

- a)** Pago de alojamiento, comida y movilidad para el personal afectado.
- b)** Pago de un "Viático" en concepto de reembolso de otros gastos personales ocasionados por el desempeño en comisión de servicio.

El Régimen de Comisiones de Servicios será el establecido por la Empresa siguiendo las pautas incorporadas en Anexo I que forma parte de este Convenio.

A collection of handwritten signatures and scribbles in black ink, located at the bottom of the page. The signatures are of various styles, some appearing to be initials or full names, and are scattered across the lower half of the page.

Artículo 49: Traslados del Personal. Condiciones para el derecho a la indemnización

El personal tiene derecho a una Indemnización por traslado, 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.

Artículo 50: Traslado de personal. Determinación de la indemnización

La indemnización por traslado estará conformada por:

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

Artículo 51: Provisión de Vivienda

La provisión de vivienda por parte de la Empresa y los gastos mensuales de los servicios correspondientes a la misma, estará sujeta al Régimen de Provisión de Vivienda que será establecido por la Empresa siguiendo las pautas incorporadas en el Anexo I que forma parte de este Convenio.

CAPÍTULO 5: CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO**Artículo 52: 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 del personal.

A large area of the page is covered by numerous handwritten signatures and scribbles in black ink. The signatures are highly stylized and overlapping, making them difficult to read. They appear to be signatures of various individuals, possibly representing the company and the union, as they are placed at the end of the document's main text.

Para ello implementará un Sistema Integrado de Seguridad y Salud Ocupacional (SySO) 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 eléctricos y accidentes de trabajo
- A la prevención (y protección) contra riesgos de incendio
- A las operaciones y métodos de trabajo

Por su parte, el personal está obligado 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.

Artículo 53: 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. La limpieza y desinfección se efectuará diariamente, procurando que la limpieza en gran escala se haga fuera de las horas normales de labor.

Artículo 54: Transporte del Personal

Para el traslado del personal 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 con habilitación y capacitación adecuadas en técnicas de conducción defensiva. Deberán asegurarse los recaudos de seguridad, higiene y confort del personal transportado, 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.

Artículo 55: Indumentaria de Trabajo

La Empresa entregará al personal 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 conformado por el Comité de Condiciones Laborales.
- La entrega de ropa de trabajo se efectuará entre los meses de Marzo y Septiembre de cada año, salvo 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 EPEN.
- El cuidado y lavado de la ropa de trabajo estará a cargo del personal que deba utilizarla.
- El personal tendrá 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 personal, éste podrá reclamar ante el área de Recursos Humanos competente 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 personal 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.

Artículo 56: Situaciones especiales

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

Artículo 57: Capacitación

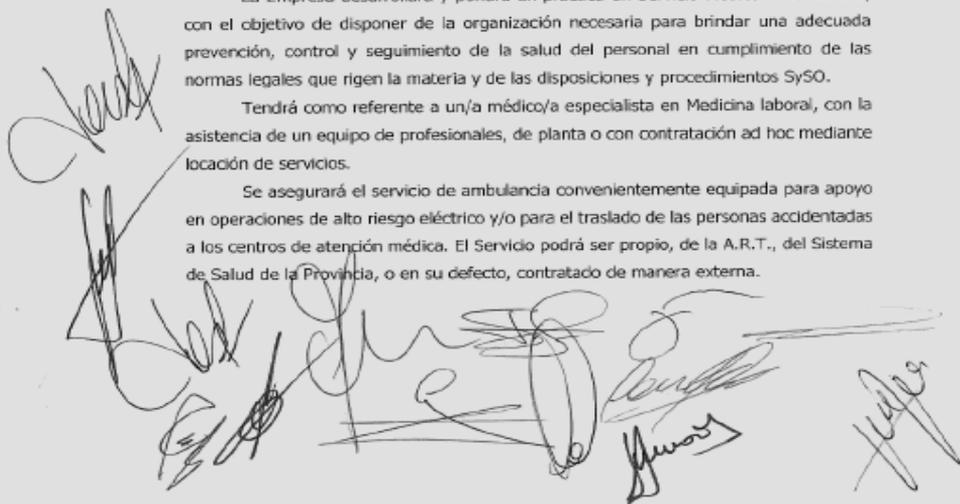
La Empresa asignará los recursos necesarios para brindar capacitación permanente al personal, siguiendo las pautas establecidas en el Anexo II que forma parte de este Convenio.

CAPÍTULO 6: SERVICIOS MÉDICOS Y ASISTENCIALES**Artículo 58: Servicio Médico - Asistencial**

La Empresa desarrollará y pondrá en práctica un Servicio Médico - Asistencial, con el objetivo de disponer de la organización necesaria para brindar una adecuada prevención, control y seguimiento de la salud del personal en cumplimiento de las normas legales que rigen la materia y de las disposiciones y procedimientos SySO.

Tendrá como referente a un/a médico/a especialista en Medicina laboral, con la asistencia de un equipo de profesionales, de planta o con contratación ad hoc mediante locación de servicios.

Se asegurará el servicio de ambulancia convenientemente equipada para apoyo en operaciones de alto riesgo eléctrico y/o para el traslado de las personas accidentadas 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 de manera externa.



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 Servicio Médico de la Empresa de acuerdo con la naturaleza del lugar de trabajo y de las tareas a realizar.

Artículo 59: Fondo Social

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 personal el aporte dinerario, en carácter de anticipo de haberes para las atenciones previstas en el párrafo anterior.

No generarán intereses para el personal y las condiciones de esos aportes, plazos de devolución y demás formalidades, serán reglamentados por la Empresa.

El Comité de Condiciones Laborales actuará como veedor de este Fondo Social, 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.

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

Artículo 60: De las Incapacidades y Discapacidades -Registro de Incapacitados y Discapacitados

La Empresa, en su Servicio Médico, llevará un Registro Central de personas con incapacidad laboral sobreviniente, como consecuencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, que comprende a todo el personal afectado, con resguardo de sus nombres, 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 vacante que pueda serlo con personas con incapacidad laboral.

Asimismo, la Empresa creará el Registro Central de personas con discapacidad, en el cual se llevará un registro permanente de personas en esa condición, y de las discapacidades que afectan al personal de la empresa, a fin de permitir monitorear el cumplimiento del Sistema de Protección Integral de las personas con discapacidad, implementado por Ley Nacional N°22431, o la que la reemplace en el futuro, en lo relativo al cupo laboral a garantizar.

En este registro se llevará cuenta de los distintos puestos de trabajo posibles de ser ocupados por personas con discapacidad, sus requerimientos ergonómicos y de capacitación, entre otros.

Artículo 61: Reubicaciones por causa de incapacidad física o mental

La reubicación del personal con incapacidad o discapacidad, se ajustará a los siguientes principios:

- El personal de la Empresa que padezca una incapacidad sobrevenida durante la prestación laboral, tiene 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 personal a un puesto dentro de su mismo sector. Si ello no fuera posible, se procurará hacerlo en la misma área, y así sucesivamente.
- Toda reubicación por razones de salud deberá tener la conformidad del Servicio Médico, el que analizará si la nueva ubicación cumple con los requisitos ergonómicos o de otro tipo suficientes para lograr una óptima readecuación de tareas.
- El personal reubicado continuará percibiendo los aumentos salariales que correspondan a su situación en forma previa a la incapacidad. 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 personal tendrá derecho a su reincorporación en la misma categoría en la cual trabajaba cuando se retiró, con asignación de tareas de acuerdo a su capacidad restante.

Artículo 62: Bonificación por Reubicación de tareas

El personal que, por razones de la reubicación de tareas por incapacidad física inculpable sobrevenida durante la prestación laboral, se encontrare privado de percibir las Bonificaciones por Seguridad Intensiva, Guardia Pasiva, Mayor Horario, Semana No Calendaria y Turnos Rotativos, y siempre que se encuentre en condiciones de acceder al beneficio previsional de jubilación dentro de los próximos tres años a contar desde el acto de reubicación laboral, podrá acceder a la percepción de una Bonificación por Reubicación de Tareas, en las condiciones establecidas en el Anexo VI.

El valor de la Bonificación por Reubicación de Tareas será equivalente al promedio del último semestre de la totalidad de las Bonificaciones referidas dejadas de percibir por el agente a causa de su reubicación, con sus correspondientes actualizaciones, computado desde el último período en el cual fueron abonadas, y de acuerdo al mecanismo que se establecerá por reglamentación.

En todos los casos, será incompatible el cobro de la presente Bonificación en forma simultánea con la percepción de otras bonificaciones comprendidas en la determinación del valor de la primera, debiendo optar el trabajador por una de ellas.

Artículo 63: Evaluación de Incapacidades/discapacidades. Jubilación por incapacidad.

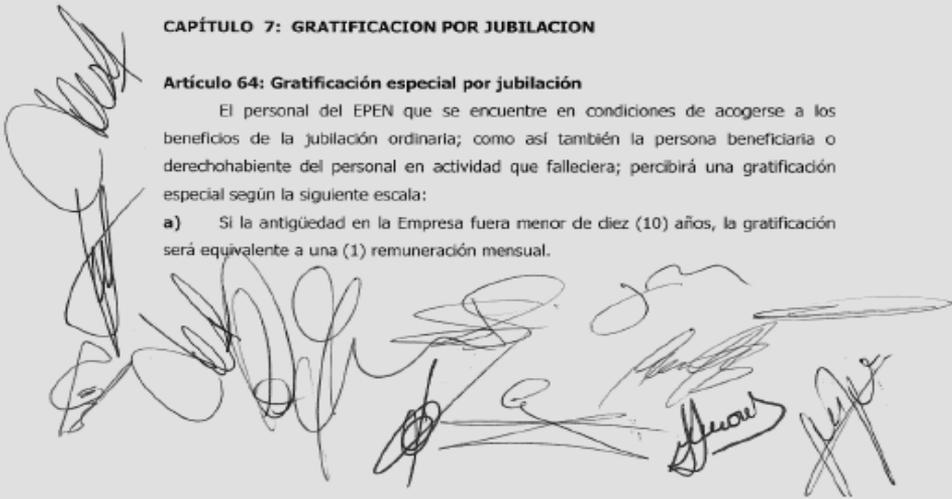
La evaluación de las incapacidades o discapacidades será realizada por Junta Médica constituida en el ámbito del Sistema de Salud de la Provincia del Neuquén.

En el caso de comprobarse la imposibilidad de que el personal continúe realizando trabajos, se procederá a iniciar los trámites jubilatorios conforme a normas previsionales respectivas.

CAPÍTULO 7: GRATIFICACION POR JUBILACION**Artículo 64: Gratificación especial por jubilación**

El personal del EPEN que se encuentre en condiciones de acogerse a los beneficios de la jubilación ordinaria; como así también la persona beneficiaria o derechohabiente del personal en actividad que falleciera; percibirá una gratificación especial según la siguiente escala:

- a) Si la antigüedad en la Empresa fuera menor de diez (10) años, la gratificación será equivalente a una (1) remuneración mensual.



b) Si la antigüedad en la Empresa fuera igual o mayor de diez (10) años y menor de veinte (20) años, la gratificación será equivalente a dos (2) remuneraciones mensuales.

c) Si la antigüedad en la Empresa fuera igual o mayor a veinte (20) años y menor de treinta años, la gratificación será equivalente a tres (3) remuneraciones mensuales.

d) Si la antigüedad en la Empresa fuera de treinta (30) o más años, la gratificación será equivalente a cuatro (4) remuneraciones mensuales.

La presente gratificación será concedida, igualmente, al personal que acceda al beneficio previsional por razones de incapacidad.

A los fines de determinar la base para el cálculo del cómputo de la antigüedad en los casos que el personal que hubiera sido transferido al EPEN, se tomarán en cuenta los años de servicios prestados por el personal en la Dirección General de Energía Eléctrica (de la Provincia del Neuquén) y/o en Agua y Energía Eléctrica (de la Nación).

El monto total de esta bonificación tendrá carácter no remunerativo ni bonificable y se abonará junto con los haberes correspondientes al último mes en actividad, liquidándose en un (1) pago único para el caso del inciso a) y b), y en dos (2) pagos mensuales y consecutivos para los incisos c) y d) o, a opción del personal o de sus derechohabientes, se podrá establecer un cronograma distinto de pago.

La base para el cálculo de esta bonificación será el promedio mensual de la remuneración bruta por todo concepto (excluidos los adicionales no remunerativos) correspondiente a los tres (3) meses anteriores a la desvinculación del personal, sea por acogerse a la jubilación ordinaria o fallecimiento.

A los fines impositivos, la presente bonificación goza de idéntica naturaleza a la gratificación por cese laboral prevista en la Circular AFIP N°4/2021 y demás legislación complementaria.

El personal podrá, mediante declaración jurada, designar a la persona beneficiaria para el caso de fallecimiento.

A efecto de adquirir el derecho a la obtención del beneficio establecido en este acápite, el personal que esté en condiciones de jubilarse, deberá presentar su renuncia dentro del plazo de treinta (30) días desde la notificación por parte del Instituto de Seguridad Social del Neuquén.

En caso que la Empresa solicite la continuidad en la prestación de servicios a quien esté en condiciones de acogerse al beneficio previsional, la bonificación aquí establecida se liquidará al momento de su desvinculación efectiva.

Tendrán derecho a percibir esta bonificación el personal de planta permanente del organismo que al momento de acceder al beneficio de la jubilación se encuentre cumpliendo funciones en los cargos excluidos de este Convenio, enunciados en el Artículo 7 inciso a). En este caso, para el cálculo de la bonificación se considerará el valor de la última remuneración bruta percibida por aquel/la, correspondiente al agrupamiento y nivel dentro del escalafón único, funcional y móvil previsto en este Convenio. –

CAPÍTULO 8: SERVICIOS MÍNIMOS OBLIGATORIOS

Artículo 65: Consideraciones Generales

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

Son de aplicación el Artículo 24º de la Ley Nacional Nº25.877; Artículo 22 último párrafo de la Ley Provincial Nº1.974, y las disposiciones complementarias de este Capítulo.

Artículo 66: Servicios Mínimos a garantizar

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

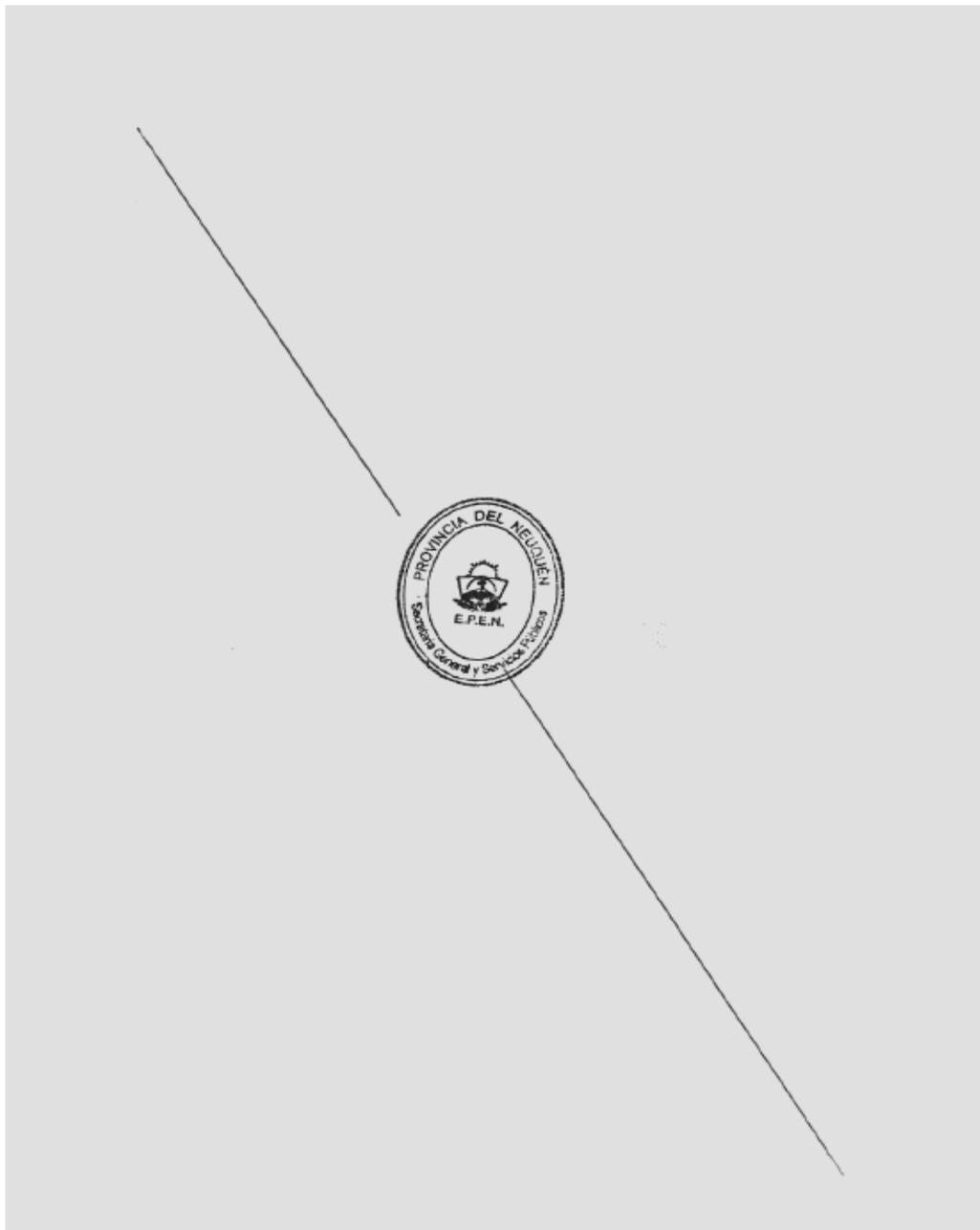
- Generación (en centrales)
- Transporte – Transmisión de energía
- Operación de Estaciones Transformadores
- Operación de Centros de Control
- Operación de Sub Estaciones de Distribución
- Distribución en cada localidad (Servicios Eléctricos)
- Sistemas de Comunicación y Control asociados a estos servicios

Artículo 67: 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 9: RÉGIMEN DISCIPLINARIO**Artículo 68: Régimen Disciplinario**

Es de aplicación lo establecido en el Capítulo VII del EPCAPP y el procedimiento establecido por el Decreto N°2772/92.



TÍTULO III
ESCALAFÓN. REMUNERACIONES

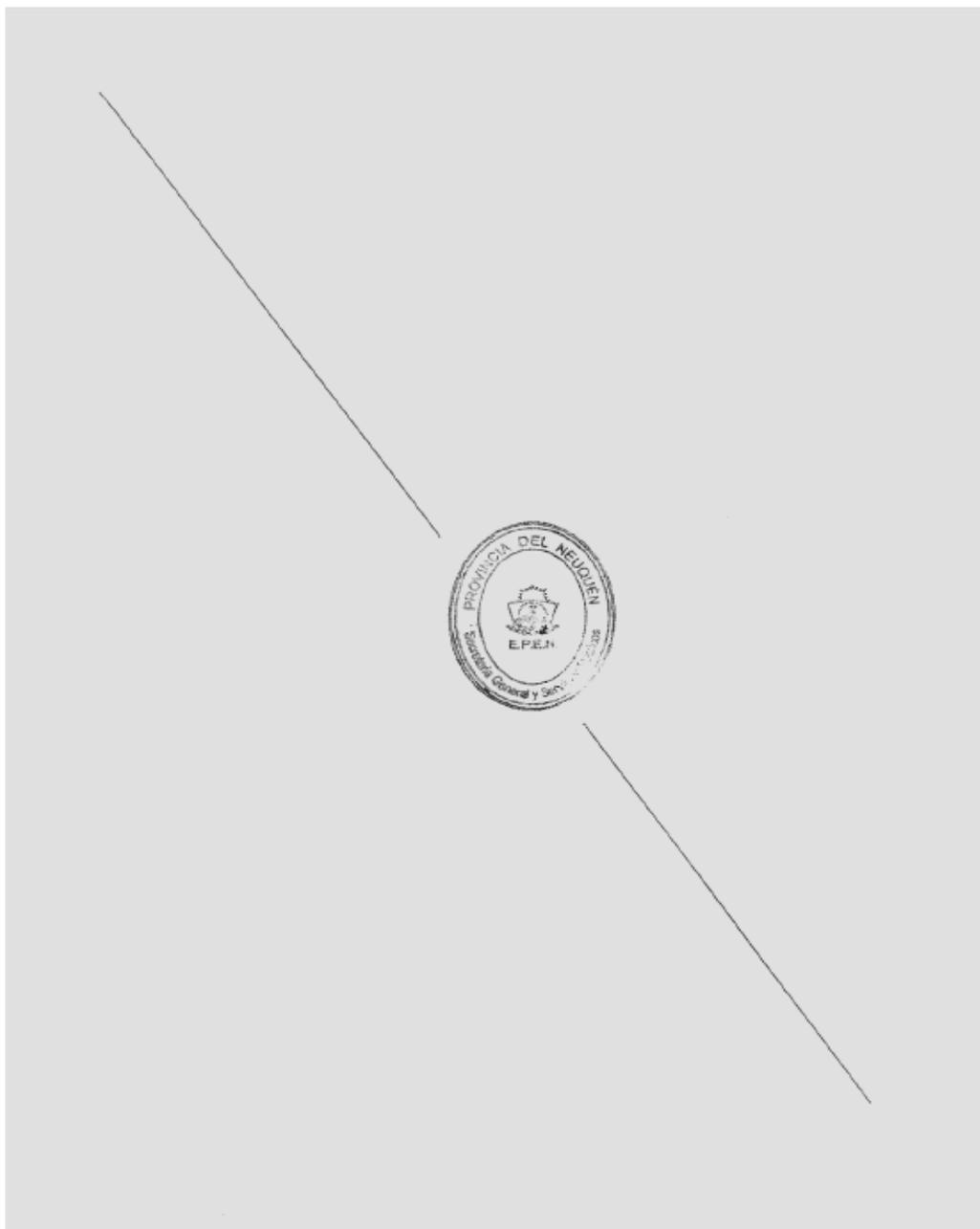
CAPÍTULO 1: ESCALAFÓN ÚNICO, FUNCIONAL Y MÓVIL

CAPÍTULO 2: ESTRUCTURA SALARIAL BÁSICA

CAPÍTULO 3: BONIFICACIONES Y ADICIONALES

CAPÍTULO 4: FONDO ELÉCTRICO

CAPÍTULO 5: CARGOS DE CONDUCCIÓN



TÍTULO III
ESCALAFÓN. REMUNERACIONES

CAPÍTULO 1: ESCALAFÓN ÚNICO, FUNCIONAL Y MÓVIL

Artículo 69: Categorización del personal

El personal de la Empresa comprendido en este Convenio estará encuadrado 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 personal, conforme a lo establecido en el Capítulo 3 de este Título.

Artículo 70: 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.

Agrupamiento

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

AD – **Administrativo**: Agrupa las actividades administrativas para las cuales no se requiere título técnico o profesional. Incluye tareas administrativas, contables, comerciales, de recursos humanos, y asimilables.

OP – **Operativo**: Agrupa las actividades relacionadas con la prestación del servicio eléctrico para las cuales no se requiere título técnico o profesional. Incluye tareas en obras, mantenimiento y operación de los servicios de generación, transmisión y distribución de electricidad, y asimilables.

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

Encuadramiento

Presenta la clasificación (e integración) por función, según niveles de capacitación y/o conocimiento en la tarea o actividad. Se identifican por números correlativos y guardan una secuencia entre sí dentro de cada Agrupamiento, siendo el número 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 encuadres de otros agrupamientos.

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

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.

Artículo 71: 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.

a) Agrupamiento: AD – Administrativo

Nivel1 (AD1) – Período de Prueba: Trabajador/a con estudios primarios completos que brinda tareas de soporte a las actividades administrativas, durante el periodo de prueba de doce (12) meses.

Nivel 2 (AD2) -Auxiliar Administrativo: Trabajador/a con estudios primarios completos y nociones básicas en tareas administrativas, que realiza trabajos de apoyo o que no requieran habilidad específica.

Nivel 3 (AD3) -Administrativo: Trabajador/a 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 4 (AD4) -Administrativo Avanzado: Trabajador/a 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 5 (AD5) -Administrativo Superior: Trabajador/a 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 y Evaluación de desempeño igual o superior a 70/100 puntos en el último período evaluado.

Nivel 6 (AD6) -Administrativo Experto: Trabajador/a que reúne los requisitos del nivel 5 del Agrupamiento, con un mínimo de dos (2) años de antigüedad en el mismo y de diez (10) años en el ejercicio de la actividad administrativa. Evaluación de desempeño igual o superior a 80/100 puntos en el último período evaluado.

b) Agrupamiento: OP - Operativo

Nivel 1 (OP1) -Período de Prueba: Trabajador/a con estudios primarios completos que brinda tareas de soporte a las actividades operativas, durante el período de prueba establecido en doce (12) meses.

Nivel 2 (OP2) -Ayudante Operativo: Trabajador/a con estudios primarios completos y conocimientos prácticos- operativos generales, que realiza tareas de apoyo o que no requieran habilidad específica.

Nivel 3 (OP3) -Medio Oficial Operativo: Trabajador/a con estudios primarios completos y conocimientos prácticos básicos del oficio, que realiza tareas que requieren habilidad específica.

Nivel 4 (OP4) -Oficial Operativo: Trabajador/a con estudios primarios completos y amplios conocimientos prácticos del oficio, que realiza todas las tareas de un oficio, incluyendo la interpretación de planos.

Nivel 5 (OP5) -Oficial Operativo Especializado: Trabajador/a 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 y Evaluación de Desempeño igual o superior a 70/100 puntos en el último período evaluado.

Nivel 6 (OP6) -Oficial Operativo Superior: Trabajador/a que reúne los requisitos del Nivel 5 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. Evaluación de desempeño igual o superior a 80/100 puntos en el último período evaluado.

c) Agrupamiento: TC - Técnico

Nivel 1 (TC1) – Período de Prueba: Trabajador/a con título secundario de Auxiliar Técnico de validez oficial, sin experiencia previa, que brinda tareas de soporte a las actividades técnicas durante el periodo de prueba de doce (12) meses.

Nivel 2 (TC2) -Auxiliar Técnico: Trabajador/a con título de Técnico que cumple - dentro de la empresa - la etapa inicial de su formación. Se incluye en este nivel al personal que posee título secundario de Auxiliar Técnico de validez oficial.

Nivel 3 (TC3) -Técnico: Trabajador/a 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 personal que posee título secundario de Auxiliar Técnico de validez oficial.

Nivel 4 (TC4) – Técnico Avarzado: Trabajador/a 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 (incluido uso y operación) así como de las normas y sistemas de gestión relacionados a su actividad y sector.

Nivel 5 (TC5) – Técnico Especializado: Trabajador/a 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 personal con Título Secundario podrá acceder a este nivel siempre

Nivel 5 (PF5) -Profesional Experto: Trabajador/a que reúne los requisitos del nivel 4 del Agrupamiento, con un mínimo de dos (2) años de antigüedad en el mismo y de ocho (8) años en el ejercicio o antigüedad en su profesión. Evaluación de desempeño igual o superior a 80/100 puntos en el último período evaluado.

Artículo 72: Grilla del Escalafón

De conformidad a lo establecido en los artículos anteriores, implantase en toda la Empresa el presente Escalafón Único, Funcional y Móvil.

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

Artículo 73: Régimen de Ascensos y Promociones Escalafonarias. Evaluaciones de Desempeño

La Empresa dispondrá en forma permanente de un Régimen de Ascensos y Promociones Escalafonarias (R.A.P.E.) destinado a normar los ascensos verticales y las promociones horizontales dentro del Escalafón Único, Funcional y Móvil.

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

Estas disposiciones establecidas en los Artículos 75 a 77 son de carácter enunciativo no limitativo. -

Artículo 74: 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.

que, además de cumplimentar los restantes requisitos exigidos, acredite evaluación técnica favorable acreditada por parte de "La Empresa".

Nivel 6 (TC6) -Técnico Superior: Trabajador/a que reúne los requisitos del nivel 5 del Agrupamiento, con un mínimo de dos (2) años de antigüedad en el mismo, y Evaluación de desempeño igual o superior a 80/100 puntos en el último período evaluado.

d) Agrupamiento: PF - Profesional

Nivel 1 (PF1) -Período de Prueba: Trabajador/a con título Profesional y poca experiencia en las tareas, técnicas y metodología propias de la especialidad durante el período de prueba de doce (12) meses. Cumple - dentro de la empresa - la etapa inicial de su formación.

Nivel 2 (PF2) -Profesional: Trabajador/a con título Profesional y experiencia en su especialidad laboral, con habilidad para la operación de herramientas técnicas específicas. Conoce las tareas, técnicas y metodología propias de la especialidad y del sector. Asiste en forma ocasional al personal menos experimentado. Se requiere capacidad de conducción de procesos y de transmisión de conocimientos.

Nivel 3 (PF3) – Profesional Especializado: Trabajador/a con título Profesional, muy experimentado en materia de áreas esenciales de "La Empresa". Antigüedad mínima de tres (3) años en el ejercicio y/o antigüedad en su profesión, con capacitación 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.

Nivel 4 (PF4) -Profesional Superior: Trabajador/a con título Profesional, experto con solvencia probada en materia de áreas esenciales de la Empresa. Antigüedad mínima de cinco (5) años en el ejercicio y/o antigüedad en su profesión. Domina todas las tareas, técnicas y metodología de la especialidad. Título de Posgrado 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. Se requiere capacidad de conducción de procesos, investigación y planeamiento. 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.

- Evaluación concreta -mediante examen teórico y/o práctico- de la capacitación del postulante para tareas y responsabilidades correspondientes a las tareas del nuevo encuadramiento.

Artículo 75: Procedimiento para las Evaluaciones de Desempeño

- Las evaluaciones de Desempeño se realizarán cada año con vigencia por un (1) período anual.
- Se deberá medir el desempeño de cada trabajador/a 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 Artículo 87.
- Si no existiera o no estuviera vigente la Evaluación de Desempeño de/la trabajador/a, se deberá prever lo dispuesto en Artículo 85 inciso c) y Artículo 87. 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.

Artículo 76: 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 Eléctrico definido en el Artículo 117 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 personal.
- Que las evaluaciones teóricas o prácticas (cuando las hubiere) sean realizadas por profesionales de igual o superior incumbencia que la persona evaluada.
- Que se considere adecuadamente el desempeño que ha venido llevando la persona evaluada, en el o los puestos de trabajo por los que hubiera pasado.
- Que se realice un adecuado reconocimiento de la idoneidad de la persona evaluada.
- Que se evalúe la real disponibilidad por parte del personal 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.

Artículo 77: 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 Artículo 85 inciso d), procederá a evaluar la idoneidad obtenida empíricamente por aquellos.
- A los efectos de lo previsto en el ítem anterior, se valorarán en forma conjunta los conocimientos adquiridos por el/la postulante a través de los años de trabajo en "La Empresa" y la capacitación práctica que lo/la habilite para concursar (o no) en el nivel de encuadre vacante.

Artículo 78: Ingresos. Cambio de Agrupamiento. Ascensos-Promociones.

Los conceptos del presente Artículo están referidos exclusivamente al ámbito del Escalafón Único, Funcional y Móvil.

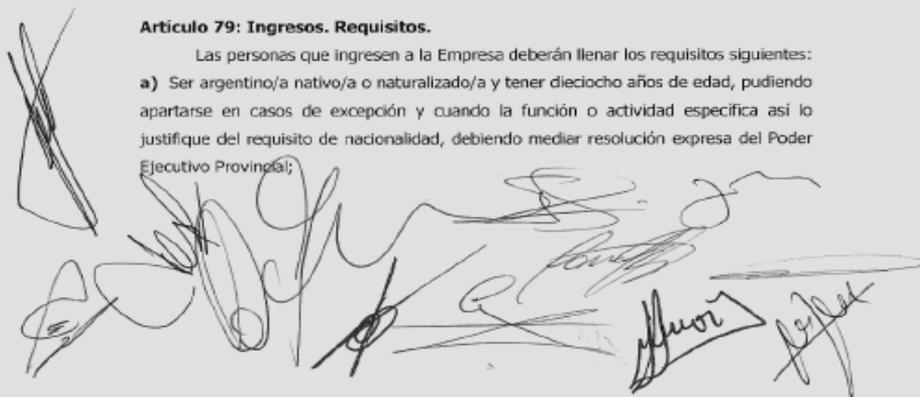
En lo relativo a procedimientos y aspectos reglamentarios, se aplicará: a) el Régimen de Concursos (elaborado conforme a las pautas contenidas en el Anexo IV del presente Convenio), para el caso de Ingresos; b) el Régimen de Ascensos y Promociones Escalafonarias previsto en los Artículos 73 a 77, para los casos de Cambios de Agrupamiento, Ascensos y Promociones Horizontales.

Si el Ingreso, Cambio de Agrupamiento o Ascenso – a su vez - estuviera relacionado con Cargos de Conducción, se aplicará en forma complementaria e integrada lo establecido por la Ley Provincial Nº2.386 y el respectivo Régimen de Concursos.

Artículo 79: Ingresos. Requisitos.

Las personas que ingresen a la Empresa deberán llenar los requisitos siguientes:

- a) Ser argentino/a nativo/a o naturalizado/a y tener dieciocho años de edad, pudiendo apartarse en casos de excepción y cuando la función o actividad específica así lo justifique del requisito de nacionalidad, debiendo mediar resolución expresa del Poder Ejecutivo Provincial;



- b) Probar idoneidad suficiente o tener título habilitante para la función específica a cumplir;
- c) Poseer aptitud psicofísica para la función a cumplir, la que será acreditada mediante el examen pre ocupacional que deberá realizarse al postulante;
- d) Poseer condiciones morales y de conducta avalada por sus antecedentes.

Artículo 80

El ingreso a la carrera administrativa se hará por el puesto inferior del grupo correspondiente a cada agrupamiento. Podrá apartarse de esta regla sólo en casos de requerirse para llenar el cargo, idoneidad específica o técnica con título habilitante, debiendo en estos casos llamarse a concurso al que tendrán acceso y prioridad en igualdad de condiciones, todos los agentes de "La Empresa" que llenen los recaudos del llamado.

Artículo 81

El nombramiento del personal se hará con carácter provisorio por período de doce (12) meses, a efectos de aquilatar las condiciones de idoneidad demostradas en el ejercicio del cargo conferido. Su confirmación se producirá al cumplirse el período de prueba, salvo los casos en que mediara calificación desfavorable de los jefes superiores jerárquicos con antelación al vencimiento del término fijado "ut supra" aunque hubiese aprobado el examen de ingreso y llenado los demás requisitos que fija este Convenio.

Artículo 82

No podrán ingresar a la Empresa la persona:

- a) Que haya sido condenada por delito doloso, hasta el término previsto para la prescripción de la pena;
- b) Condenada por delito en perjuicio de la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal;
- c) Que tenga proceso penal pendiente que pueda dar lugar a condena por los delitos enunciados en los incisos a) y b) del presente artículo;
- d) Que esté inhabilitada por autoridad competente para el ejercicio de cargos públicos, durante el término de la inhabilitación;
- e) Sancionada con exoneración o cesantía en la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal, mientras no sea rehabilitada;

- f) Que se encuentre en situación de inhabilidad o incompatibilidad de las previstas en el EPCAPP, y demás legislación vigente, o de las que se dictaren en el futuro;
- g) Que tuviera actuación pública contraria a los principios de la libertad y de la democracia, de acuerdo con el régimen establecido por la Constitución Nacional y Provincial y el que atente contra el respeto a las Instituciones fundamentales de la Nación Argentina.
- h) Que tenga la edad prevista en la ley previsional para acceder al beneficio de la jubilación o que gozare de un beneficio previsional, salvo aquellas personas de reconocida aptitud, las que no podrán ser incorporadas al régimen de estabilidad.

Artículo 83: Normas complementarias

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/a trabajador/a que ocupe puestos en la estructura de la planta permanente del personal del EPEN, sus hijos/as, hermanos/as, cónyuge o quien hubiera vivido en público concubinato durante los últimos tres (3) años, podrá ingresar en forma directa a la Empresa con los mismos beneficios y derechos que si hubiera ingresado por Concurso, siempre que cumpla con las condiciones de ingreso. El cómputo de la mayoría de edad antes mencionada rige a partir de la fecha efectiva de ingreso.

A tal efecto, el personal podrá presentar con carácter de declaración jurada un informe del orden de prelación de los potenciales ingresantes.

El derecho para hacer uso de esta opción será de noventa (90) días desde la fecha de fallecimiento del/la trabajador/a y el ingreso se producirá en tareas acordes con los estudios y capacitación del postulante, considerando la disponibilidad de vacantes en el Plantel Básico vigente. Será un elemento valorativo el lugar de residencia del futuro ingresante.

Artículo 84: Cambios de Agrupamiento. Ascensos

El personal tiene derecho a ser promovido siguiendo el orden ascendente y dentro de los niveles de agrupamiento y clase en que hubiere sido designado.

Artículo 85: Ascensos -Requisitos

Para que el personal tenga derecho a ser ascendido deberá concurrir las siguientes circunstancias:

- a) Para que se pueda producir un cambio de Agrupamiento y/o Ascenso es condición básica la existencia previa de la vacante, y sea necesario cubrirlas a juicio de autoridad competente o sean creados nuevos cargos de acuerdo con las necesidades del servicio.
- b) Que los aspirantes de las categorías inferiores reúnan las condiciones y calificaciones que se establecen en este Convenio y las que se requieran por reglamentaciones especiales o de los concursos para su provisión.
- c) Que en un grupo distinto al de su clasificación exista vacante y la autoridad competente decida cubrirla, o se creen nuevos cargos y reúnan los antecedentes, calificaciones y demás requisitos reglamentarios y especiales para su provisión.

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.

El personal encuadrado en el Nivel Inicial I (Período de Prueba) que cuenten con Evaluación de Desempeño igual o superior a 60/100 puntos, al cabo del primer año en ese encuadre ascenderán al nivel Profesional II. A tales efectos "La Empresa" deberá prever la conversión de encuadramientos y/o la creación de las respectivas vacantes en el Nivel II.

Artículo 86

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 personal 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 el personal involucrado.

- El personal que no obtuviera un mínimo de 40/100 puntos anual de la calificación máxima durante dos (2) años consecutivos será pasible de retrogradación. Si ello ocurriera un año más consecutivo será pasible de cesantía por razones de mejor servicio.

Artículo 87: Promociones Horizontales

Se considera Promoción Horizontal a la evolución en la compensación salarial del personal, 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) siendo el valor del mismo del cuatro por ciento (4 %) del Salario Básico que le corresponda al personal de acuerdo a su encuadramiento en la Estructura Salarial Básica definida en el Capítulo 2 de este Título. Se establece como tope máximo la aplicación de 13 tramos.
- Los porcentajes alcanzados por cada trabajador/a son acumulativos.
- Se valoriza el desempeño personal 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.
- Para los casos de Evaluaciones inferiores a cuarenta (40) puntos, es de aplicación lo establecido en el Artículo 86.
- 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.

CAPITULO 2: ESTRUCTURA SALARIAL BÁSICA

Artículo 88: Estructura Salarial Básica

El personal comprendido en este Convenio percibirá una remuneración básica conforme a su Agrupamiento y Encuadramiento dentro del Escalafón Único, Funcional y Móvil, y de acuerdo a la Estructura Salarial Básica que se presenta a continuación, con vigencia a partir 01 de Octubre de 2021, con un salario básico de PESOS CATORCE MIL CUATROCIENTOS CINCUENTA Y DOS CON 82/100 (\$14.452,82.-) y una diferencia

constante entre los salarios básicos de las categorías sucesivas que resulta de aplicar una relación de 3.77.- (tres coma setenta y siete) entre los salarios básicos de las categorías inicial y la más alta del escalafón.

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

CATEGORIAS SALARIALES							
H	G	F	E	D	C	B	A
PF5	PF4	PF3	PF2	PF1			
	TC6	TC5	TC4	TC3	TC2	TC1	
		OP6	OP5	OP4	OP3	OP2	OP1
		AD6	AD5	AD4	AD3	AD2	AD1

Artículo 89: Aportes y Contribuciones

Los aportes y contribuciones patronales y personales sobre las remuneraciones del personal incluido en este Convenio, destinados al Sistema Previsional y al Sistema Asistencial, se efectuarán al Instituto de Seguridad Social del Neuquén (ISSN).

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

CAPITULO 3: BONIFICACIONES Y ADICIONALES

Artículo 90: Consideraciones Generales

Las Bonificaciones y Adicionales que se detallan en este Capítulo serán percibidas por todo el personal incluido en este Convenio. Aquellos que estén ocupando Cargos de Conducción percibirán estas bonificaciones y adicionales con las limitaciones establecidas en los Artículos 119 al 124.

Artículo 91: 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:

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

Artículo 92: Horas Suplementarias

Serán abonadas por la Empresa, de acuerdo a lo determinado por el Artículo 5º Inciso b) de la Ley Provincial Nº2265 (o la que la reemplace en el futuro), siendo de aplicación complementaria lo establecido en Artículo 20 y las siguientes disposiciones:

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

Artículo 93: Compensación por mayor horario

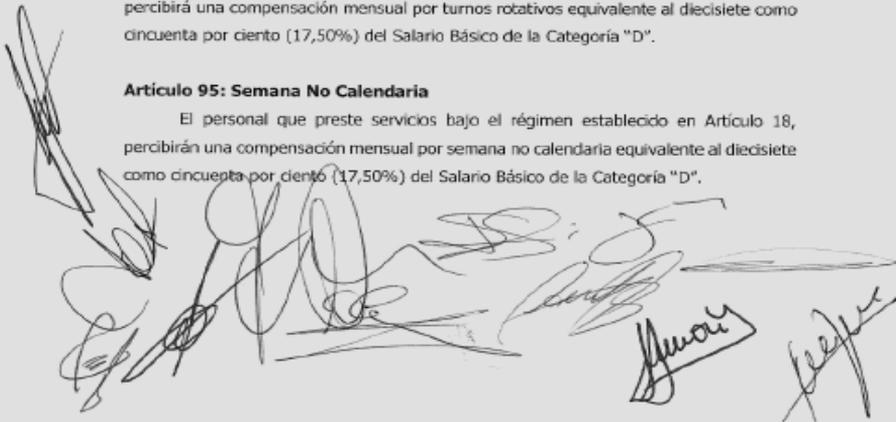
El personal que preste servicio en jornadas de ocho (8) horas diarias bajo el régimen establecido en Artículo 18, percibirá una compensación por mayor horario equivalente a veinte (20) horas suplementarias, calculadas al valor de la hora normal.

Artículo 94: Turnos Rotativos

El personal que preste servicios bajo el régimen establecido en Artículo 18, percibirá una compensación mensual por turnos rotativos equivalente al diecisiete como cincuenta por ciento (17,50%) del Salario Básico de la Categoría "D".

Artículo 95: Semana No Calendaria

El personal que preste servicios bajo el régimen establecido en Artículo 18, percibirán una compensación mensual por semana no calendaria equivalente al diecisiete como cincuenta por ciento (17,50%) del Salario Básico de la Categoría "D".



Si durante el mes se produjeran faltas sin causa justificada, se descontará un treinta por ciento (30%) de la referida compensación por la primera ausencia, un sesenta por ciento (60%) al acumularse dos (2) faltas y la totalidad de la bonificación cuando se acumularán tres (3) o más ausencias en el período.

Artículo 96: Guardias Pasivas

Se considera Guardia Pasiva la disponibilidad del personal 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 (SYSO).

La presente Bonificación será del seis por ciento (6%) del Salario Básico de la Categoría "A" por día de Guardia Pasiva, con un límite máximo de quince (15) días de guardias mensuales por trabajador.

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

Por razones excepcionales de servicio – pero solamente en dependencias en las que resulte materialmente imposible otra opción, y cumpliendo el requisito de contar con la conformidad del personal afectado - la Empresa podrá asignar hasta un máximo de treinta y un (31) días de guardia pasiva en un mes, no más de dos veces en un año y sin superar el promedio mensual máximo de quince (15) días de guardia pasiva o dieciséis (16) días para los meses de 31 días.

Artículo 97: Seguridad Intensiva o Actividad Crítica

El personal sometido en forma habitual a trabajos a la intemperie, ruidos, alturas, transporte pesado, manejo de residuos especiales, y/o que esté expuesto en forma habitual a niveles tolerables de insalubridad, riesgo o criticidad; o desarrolle tareas que contengan factores que la tornen compleja, peligrosa, crítica o decisiva, percibirá una bonificación mensual equivalente, variable de acuerdo al grado de riesgo asociado, del diecisiete con cincuenta por ciento (17,50%) al veinte con cincuenta por ciento (20,50%) del salario básico de la Categoría "D", conforme el detalle que se establece a continuación.

TIPO DE TAREA	INSALUBRIDAD ASOCIADA	PORCENTAJE
Mantenimiento en Instalaciones de Alta, Media, Baja con tensión	ALTA	20,5%

Operación de Instalaciones Eléctricas de Alta, Media y Baja con Tensión	ALTA	20,5%
Instalación y Mantenimiento de Equipamiento Eléctrico en Altura (sin Tensión)	ALTA	20,5%
Instalación y Mantenimiento de Equipos de Comunicación en Altura	ALTA	20,5%
Conducción de Automotor de transporte Pesados (Camiones y Grúas Grandes)	ALTA	20,5%
Mantenimiento de Equipos Mecánicos de Generación	ALTA	20,5%
Carga, Descarga y Estiva de Materiales (Depósitos)	MEDIA	19,5%
Manipulación y Transporte de Residuos Especiales.	MEDIA	19,5%
Mantenimiento de Equipos Eléctricos en Tierra sin Tensión	MEDIA	19,5%
Conducción de Automotor Medianos (Camiones y Grúas Chicas)	MEDIA	19,5%
Inspección de Obras y/o Seguridad en Instalaciones con Riesgo Industrial	MEDIA	19,5%
Mantenimiento de Equipo Electrónicos (Control, Comunicaciones)	MEDIA	19,5%
Conducción de Automotor Liviano (Camionetas y Autos)	BAJA	17,5%
Tareas técnico -administrativas, comerciales, contables, legales y financieras en todas sus instancias administrativas.	BAJA	17,5%

En caso de duda, será facultad del Directorio determinar aquellas tareas comprendidas en la presente, así como los porcentajes a aplicar en cada caso, previa intervención del Comité de Condiciones Laborales.

Artículo 98: Antigüedad

El personal tiene derecho a la percepción de la Bonificación por Antigüedad, la que se determinará y se abonará conforme a lo establecido en el Artículo 3º de la Ley Provincial Nº2265 (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.

A los efectos del cómputo de la antigüedad, se considerarán los años de servicios en organizaciones y empresas prestadoras del servicio de energía eléctrica sean públicas o privadas.

Artículo 99: Título

El personal tiene derecho a la percepción de la Bonificación por Título, la que se aplicará conforme a lo establecido a continuación:

- a) Título Universitario de Especialización, Doctorado, Magister: el cuarenta por ciento (40%) del Salario Básico de su categoría.
- b) Título de posgrado universitario que demande más de un (1) año de estudio superior: el treinta y cinco por ciento (35%) del Salario Básico de su categoría.
- c) 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.
- d) 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 veinticuatro por ciento (24 %) del Salario Básico de su categoría.
- e) 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.
- f) 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 estudio no inferiores a tres (3) años: diez por ciento (10%) del Salario Básico de su categoría.
- f) Certificados de Estudios pos-primarios extendidos por organismos gubernamentales, privados supervisados oficialmente, o Internacionales con duración no inferior a tres (3) meses y/o doscientas (200) horas: siete con cincuenta centésimos por ciento (7,50%) 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.

La percepción de la bonificación de acuerdo a los títulos obtenidos no es acumulativa, abonándose el mayor porcentaje que corresponda en función del o los títulos acreditados por el personal.

Artículo 100: Desempeño o Promoción Horizontal

Se abonará en función de lo establecido en el Artículo 87.

Artículo 101: Bonificación por Quebranto de Caja

El personal que cumpla funciones de cajero, con manejo de dinero en efectivo, percibirá una bonificación mensual equivalente al siete por ciento (7%) del Salario Básico de la Categoría "A".

Artículo 102: Bonificación por especialidad eléctrica.

El personal percibirá las siguientes bonificaciones remunerativas y bonificables:

- a) Bonificación del 35% de la Categoría H.
- b) Bonificación del 10% sobre la Categoría de revista de cada agente.

Artículo 103: Zona desfavorable y/o inhóspita

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

Artículo 104: Adicional Zona Geográfica (inhóspita)

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

Artículo 105: 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; y c) Aportes y Contribuciones previsionales y asistenciales.

Artículo 106: Adicionales No Remunerativos -Asignaciones Familiares

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

Artículo 107: Adicionales No Remunerativos -Compensación por refrigerio

La Empresa abonará al personal en concepto de compensación por refrigerio, el monto mensual equivalente al treinta y seis por ciento (36%) del salario básico de la categoría "H".

Artículo 108: Adicionales -Naturaleza.

La percepción de las bonificaciones previstas por los Artículos 93 a 97, 101, 123 y 124 no importa un derecho adquirido, e implica la disposición del personal para una dedicación diferenciada de acuerdo a las exigencias de cada adicional. No tienen carácter

permanente, pudiendo ser canceladas o disminuidas respecto de cada agente cuando no se cumplan las funciones establecidas.

Artículo 109: Premio por cumplimiento de Objetivos

El presente premio tendrá carácter no remunerativo ni bonificable, con alcance a todo el personal convenionado que posea una antigüedad mayor a seis (6) meses de prestación efectiva de tareas en la Empresa al 31 de Diciembre de cada año.

Este premio también alcanzará al personal excluido enunciado en el Artículo 7 y a los agentes que se encuentren en situación de licencia con goce de haberes, con las mismas pautas contempladas en el párrafo anterior.

Para su percepción, se contemplarán los siguientes requisitos:

- El monto final del premio a distribuir será proporcional al grado de cumplimiento de los objetivos establecidos por la Empresa para cada año calendario, cuyo máximo se alcanzará para el 100% de cumplimiento y será del dos por ciento (2%) de la masa salarial.
- El premio será distribuido en partes iguales para todo el personal que haya obtenido en la evaluación de desempeño una calificación igual o superior a sesenta (60) puntos.
- El premio será abonado dentro de la primera quincena del mes de marzo del año siguiente.

Los objetivos o metas serán fijados anualmente por el Directorio en materia de Recursos Humanos, Distribución de Energía, Transporte de Energía, Generación de Energía, Gestión Comercial y Financiera, y Gestión Administrativa, y su medición se efectuará en base a las pautas que determine el Comité Ejecutivo.

A los fines impositivos, el presente premio goza de idéntica naturaleza y es equivalente al Bono por Productividad previsto por la Ley de Impuesto a las Ganancias y demás legislación complementaria.

Artículo 110: Sueldo Anual Complementario

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

CAPÍTULO 4: FONDO ELÉCTRICO**Artículo 111: Consideraciones Generales**

Se ratifica para el personal de la Empresa la percepción del ganancial FONDO ELECTRICO, el que se regirá por lo establecido en el presente Capítulo.

Artículo 112: Determinación Mensual

Se calculará y liquidará mensualmente sobre la base del nueve por ciento (9%) de la recaudación total proveniente de clientes/usuarios de la Empresa. Se establece como fecha de pago del fondo eléctrico el primer día de cada mes, con independencia de que sea el mismo inhábil.

A los efectos de determinar el monto del Fondo Eléctrico de cada mes, se aplicarán los siguientes conceptos:

- La base para el cálculo mensual estará conformada por la recaudación total del mes anterior, 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, integrarán la recaudación total.
- 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.

Artículo 113: Beneficiarios

Será beneficiario/a del ganancial Fondo Eléctrico 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 Artículo 7 de este Convenio (Miembros del Directorio y del Órgano de Auditoría y Control de Gestión, Gerente General, Asesores y Personal Transitorio, incluso los ingresantes sin cumplimentar con el Régimen de Concursos).

Artículo 114: Distribución Mensual

El Fondo Eléctrico mensual determinado conforme a lo establecido en Artículo 112, incluye los montos para aplicar a:

- a) Remuneraciones brutas (de este Fondo) y las respectivas contribuciones a cargo del empleador.
- b) Previsión para aguinaldos brutos (de este Fondo) y las respectivas contribuciones a cargo del empleador.
- c) Toda otra erogación que conforme la legislación vigente corresponda abonar y que reconozcan como causa directa de su pago el fondo eléctrico.

Artículo 115: Distribución primaria

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

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

Corresponderá que sean deducidos del Fondo Eléctrico todas las erogaciones que tenga causa directa con el mismo, tal el caso del rubro Vacaciones No Gozadas, en los supuestos en que legalmente procede su compensación en dinero, y en la parte proporcional al Fondo Eléctrico.

Artículo 116: Distribución secundaria

Del monto neto a distribuir en el mes, en segunda instancia, se deducirán las contribuciones a cargo de la empleadora, y las erogaciones previstas en el Artículo 114 inciso c), obteniéndose como diferencia el monto neto a distribuir en el mes.

Artículo 117: 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 uno (1) punto por cada año de servicios (computados en

concordancia con lo establecido en el Artículo 98) y el desempeño a razón de un (1) punto por cada punto porcentual acumulado por este concepto.

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.

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, 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 acumularán tres (3) o más ausencias en el período.

Los montos retenidos engrosarán el Fondo Eléctrico del mes siguiente.

No corresponde efectuar descuentos de la componente "Asistencia" del Fondo Eléctrico en caso de inasistencias justificadas no remuneradas (adhesión a huelgas informadas por entidades gremiales con afiliados en el EPEN, inasistencias encuadradas en el Artículo 23 cuarto párrafo, etc.).

El personal detallado en el Artículo 7 inciso a) será considerado en la Distribución Final en base al criterio establecido en el Artículo 127

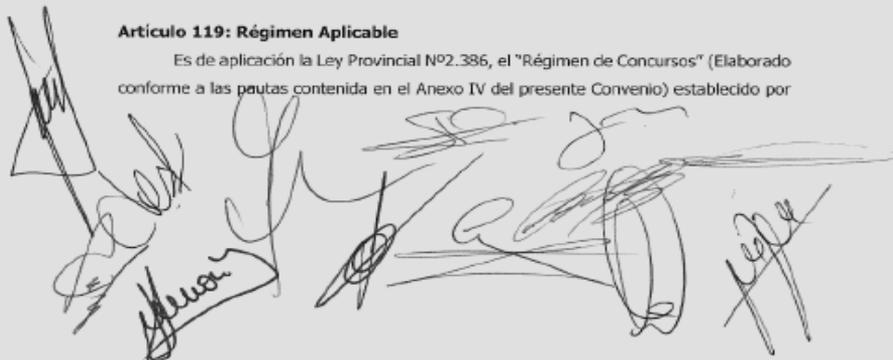
Artículo 118: Aportes y Contribuciones

En lo concerniente a Aportes y Contribuciones sobre remuneraciones mensuales y Sueldo Anual Complementario del Fondo Eléctrico, será de aplicación lo establecido en Artículo 89.

CAPÍTULO 5: CARGOS DE CONDUCCIÓN

Artículo 119: Régimen Aplicable

Es de aplicación la Ley Provincial Nº2.386, el "Régimen de Concursos" (Elaborado conforme a las pautas contenida en el Anexo IV del presente Convenio) establecido por



el Directorio de la Empresa y las disposiciones del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Artículo 120: Definición

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

En forma excepcional, podrán incluirse como Cargos de Conducción las Jefaturas de Servicios Eléctricos, Estaciones Transformadoras, Depósitos Regionales, y otros cargos o funciones cuya complejidad o grado de responsabilidad inherente así lo justifique, independientemente de la cantidad de personas a cargo.

Artículo 121: 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.

Artículo 122: Bonificaciones y Adicionales

En el caso de las Bonificaciones Remunerativas establecidas en el Capítulo 3 del presente Título, el personal que ocupe Cargos de Conducción:

- No tendrá derecho ni percibirá Horas Suplementarias, ni las Bonificaciones por Mayor Horario, Turnos Rotativos, Guardia Pasiva, Semana No Calendaria, Quebranto de Caja.
- 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 el Artículo 124.
- 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 establecidos en los Artículos 105 a 108.

Artículo 123

Los Cargos de Conducción, cuyo personal preste tareas operativas, y que a continuación se nominan, así como aquellos que el Directorio determine, percibirán una bonificación complementaria por la tarea que desarrollan que corresponderá al nueve por ciento (9%) de la categoría G.

- Jefe de Cuadrilla
- Jefe de Sector Servicio Eléctrico
- Jefe de Centro de Control y operaciones
- Jefe de Central Térmica
- Jefe Área Control y Operaciones
- Jefe Zona de Transporte
- Jefe Área de Mantenimiento (dependiente de Unidad de Operación y Mantenimiento Transmisión)
- Jefe de Depósitos
- Jefe de Sector Generación
- Jefe de Sector Equipo Eléctrico
- Jefe de Sector Mantenimiento Trafo (Unidad de Distribución)
- Jefe de Sector Puesta a Tierra
- Jefe Sector Mantenimiento y Telecomunicaciones Móviles
- Jefe Redes Servicio Eléctrico
- Jefe Sector Técnico Servicio Eléctrico

Artículo 124: Encuadramiento

El personal que ocupe Cargos de Conducción será encuadrado dentro de los niveles que se presentan en el siguiente Cuadro, percibiendo la Bonificación por "Responsabilidad Funcional de Conducción" que en cada caso se determina.

CARGOS DE CONDUCCIÓN		
ENCUADRAMIENTO	CARGO	BONIFICACIÓN RFC (s/ Salario Básico Cat. "G")
Gerencia	Gerente	172,94%
Unidad	Jefe de Unidad	131,76%
Área	Jefe de Área	107,05%
Sector	Jefe de Sector	86,47%
Cuadrilla	Jefe de Cuadrilla	74,11%

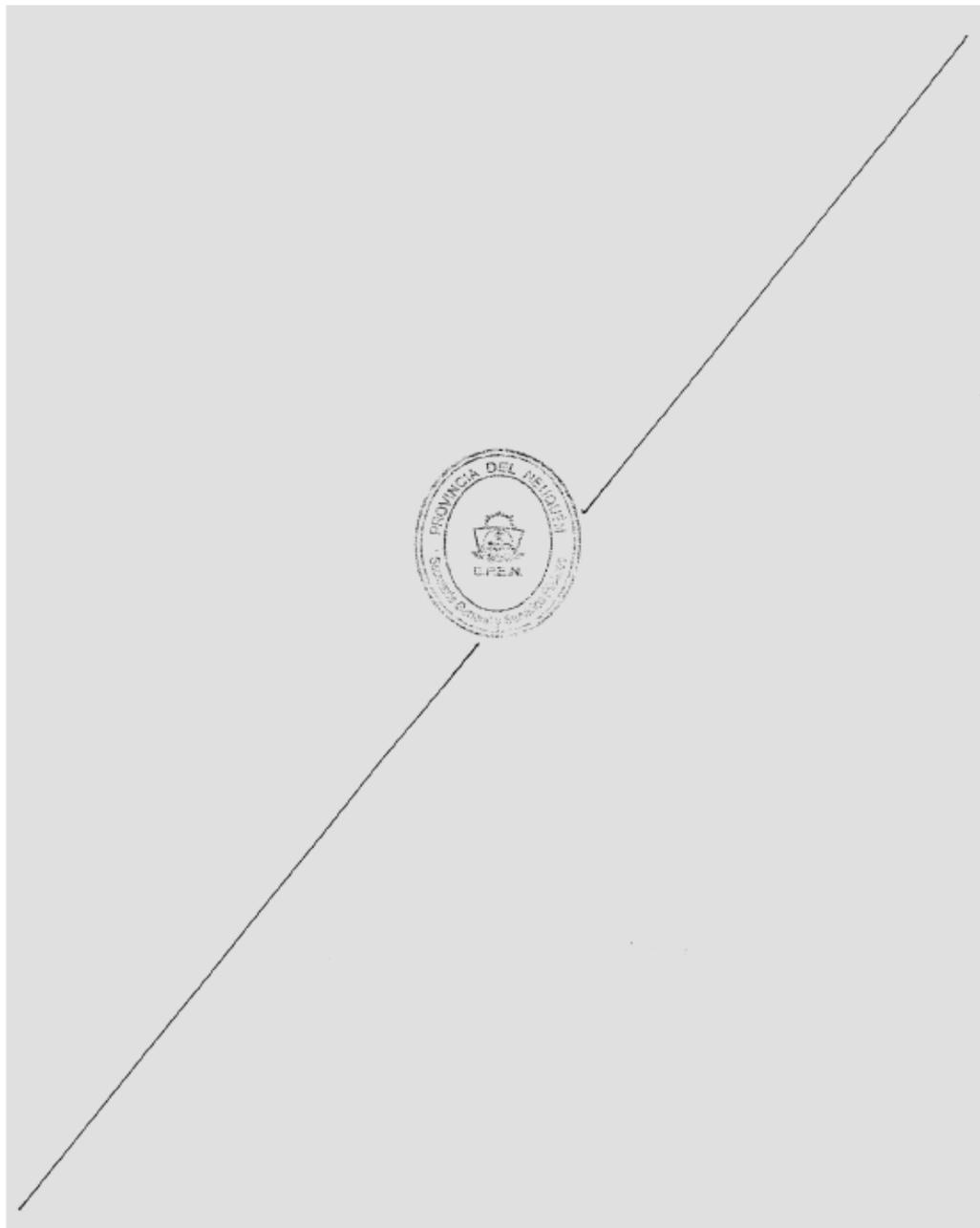
La organización de la estructura jerárquica – funcional es responsabilidad y facultad de la Dirección de la Empresa, pudiendo establecer las denominaciones que considere más adecuadas para las distintas Unidades, Áreas, Sectores y Cargos a incluir en cada encuadramiento.

Artículo 125: Subrogancias. Vacantes

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

- Si la ausencia no supera los cinco (05) días laborables, el superior jerárquico tomará a su cargo las responsabilidades inherentes al cargo de conducción, o designará como responsable a cargo a otro cargo de conducción de igual jerarquía, priorizando a quienes dependan de la misma Área o Unidad. En este supuesto, la subrogancia no generará derecho a la percepción de suma complementaria alguna.
- Si la ausencia se ubicara en un plazo comprendido entre los seis (06) laborables y los noventa (90) días corridos, ambos inclusive, el Directorio designará a la persona que subrogue ese Cargo durante la ausencia, la que tendrá derecho a percibir la remuneración del Cargo que subroga a partir del primer día de subrogancia.
- Si se produjera la renuncia, jubilación, fallecimiento u otra situación que motive la ausencia del personal 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.

El Directorio podrá delegar en los Gerentes la facultad de designar reemplazantes transitorios en caso de ausencia del personal que ocupan cargos de conducción en sus dependencias.



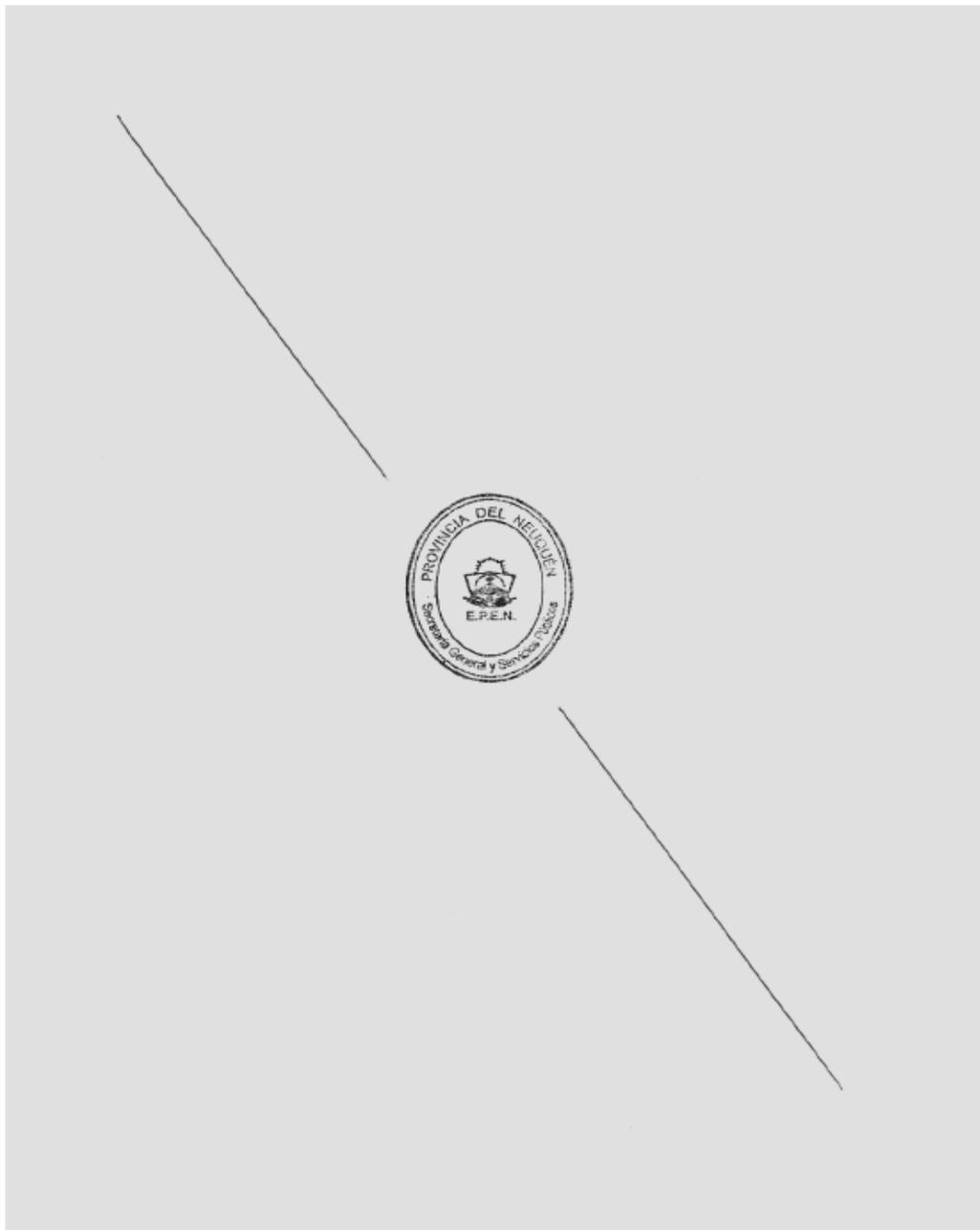
TÍTULO IV
DISPOSICIONES ESPECIALES Y TRANSITORIAS

CAPÍTULO 1: DISPOSICIONES ESPECIALES

CAPÍTULO 2: DISPOSICIONES TRANSITORIAS

CAPÍTULO 3: DISPOSICIONES DE FORMA





TÍTULO IV
DISPOSICIONES ESPECIALES Y TRANSITORIAS

CAPÍTULO 1: DISPOSICIONES ESPECIALES

Artículo 126: Personal del EPEN en Cargos excluidos del C.C.T.

El personal perteneciente a la planta de la Empresa que ocupe alguno de los cargos excluidos de este Convenio, durante el periodo de su gestión no estará alcanzados por las disposiciones del presente, excepto en lo previsto a continuación:

Mantendrán el derecho a la estabilidad prevista en el Artículo 15 y el derecho al uso y percepción de las Licencias establecidas en el Título II.

Durante su gestión y a la finalización de la misma, será de aplicación lo establecido en los Artículos 44, 45 y 46 de este Convenio.

A los fines de la liquidación se entiende como máximo nivel salarial establecido en los Artículos 44 y 45 al compuesto por la mayor categoría salarial vigente; más la compensación por título correspondiente al encuadramiento profesional; más la responsabilidad funcional por conducción por cargo de Gerente; más los tramos por antigüedad y desempeño al mes de liquidación alcanzados por el integrante más antiguo del órgano colegiado correspondiente; con sus correspondientes actualizaciones.

A los efectos de la remuneración de las subrogancias y suplencia de los miembros del Directorio y Auditoría será de aplicación lo dispuesto en el Artículo 125.

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

- Respecto a la Bonificación por Antigüedad, se les 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 periodo de gestión.

El mecanismo salarial previsto en el presente Artículo también será aplicable íntegramente al personal excluido del Convenio Colectivo de Trabajo, que ocupen los cargos de miembro de Directorio, Gerente General y/o miembro del órgano de Auditoría Interna y Control de Gestión.

Artículo 127: Distribución Fondo Eléctrico para personal fuera de Convenio

El personal detallado en el Artículo 7 inciso a) será considerado en la distribución final del fondo eléctrico 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 Artículo 101). En caso de ser empleados del E.P.E.N. 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.

Integrantes del Órgano de Auditoría Interna y Control de Gestión: el puntaje que resulte de dividir el salario básico de la categoría G 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.

Artículo 128: Derechos Gremiales

En el marco de la Ley Nacional Nº23.551, 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 mismos.

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 podrán distribuir información en el ámbito laboral respetando en todos los casos lo convenido en los párrafos anteriores, contando además con una cuenta de correo electrónico propia del sistema que utilice la empresa, así como un espacio en la Intranet de la misma.

c) Licencia Gremial

Los trabajadores 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 77º inc. b) y c) del EPCAPP y Artículo 43 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 Artículo 15.

d) Reconocimiento de Delegados Gremiales. Permisos Gremiales.

La Empresa otorgará a cada uno de los miembros titulares de la Comisión Interna de Delegados/as, 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 deberán presentar el pedido por escrito veinticuatro (24) horas antes, como mínimo. El permiso gremial es extensivo al Delegado/a 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 del 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 no podrá ser inferior a 9 m², y de preferencia se ubicará en los edificios de la Sede Central.

Artículo 129: Derecho de Uso de Convenio

La Empresa retendrá en concepto de Derecho de Uso de Convenio el dos y medio por ciento (2,5%) de la remuneración total del personal comprendido 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/as afiliados/as 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.-

Quedaran exceptuados de esta retención en concepto de Derecho de Uso de Convenio, aquellos trabajadores/as afiliados/as a alguno de los Sindicatos signatarios del presente convenio.

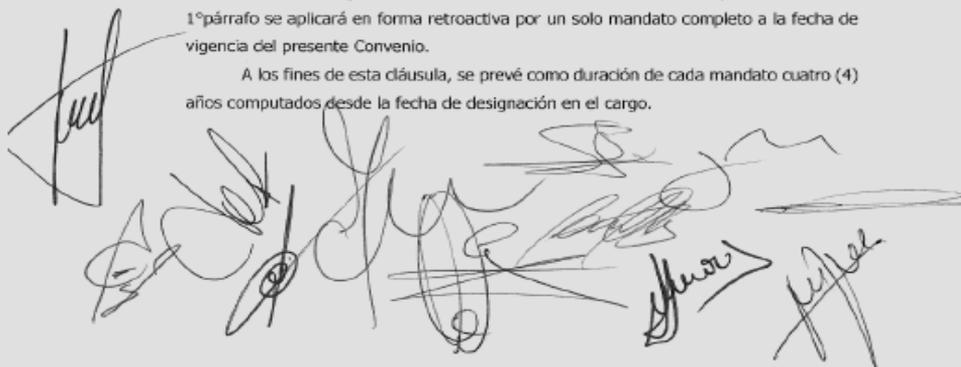
CAPÍTULO 2: DISPOSICIONES TRANSITORIAS**Artículo 130: Integración Comisión Conciliadora (Artículo 19 -Ley N°1974)**

En cumplimiento de lo dispuesto en el Artículo 19º 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 del Sindicato, según corresponda.

Artículo 131: La vigencia de la carrera administrativa establecida por el Artículo 46 1º párrafo se aplicará en forma retroactiva por un solo mandato completo a la fecha de vigencia del presente Convenio.

A los fines de esta cláusula, se prevé como duración de cada mandato cuatro (4) años computados desde la fecha de designación en el cargo.



CAPÍTULO 3: DISPOSICIONES DE FORMA

Artículo 132: Disposiciones formales

Dejase 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 constituye domicilio en calle Belgrano N°350, la Empresa en calle Rioja N°385 y la Asociación de Trabajadores del Estado (A.T.E.) en calle Irigoyen N°554.

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 para el Personal Civil de la Nación (U.P.C.N.) y uno (1) para la Subsecretaría de Trabajo.

Firmantes y representatividad: Por el Poder Ejecutivo: María Belén JOSE, Javier Marcelo DURQUET, Graciela Elizabeth MANSO, Milca Ayelén MORA IGLESIAS, y Santiago Ariel OLAVE.- Por A.T.E. Jorge Luis SALVA, Alejandro SEGUEL, Carlos RAMIREZ, Gabriel CALVO, Gabriel ORTIZ y Jorge HUAIQUIL – Por U.P.C.N. Germán CEBALLOS y Jorge SOLIS. Por la Subsecretaría de Trabajo, Jorge CUNEO.-

Lic. Graciela Elizabeth Manso
 Gerente de Recursos Humanos
 E.P.E.N.

Dra. María Belén José
 ABOGADA
 Legajo Azules - Judicados
 Administración y Sumario
 19224 - E.P.E.N.

J. Seguel
 A.T.E.

J. Durquet
 A.T.E.

J. Salva
 A.T.E.

G. Ceballos
 U.P.C.N.

G. Solis
 U.P.C.N.

J. Cuneo
 Subsecretaría de Trabajo

Milca Mora
 Gerente Administración y
 Gestión del Capital Humano
 Gerencia P.C. MH.
 E.P.E.N.

Téc. Santiago A. Olave
 Gerencia de Contribución
 E.P.E.N.

G. Calvo
 A.T.E.

G. Ortiz
 A.T.E.

J. Huaiquil
 A.T.E.

J. Ramirez
 A.T.E.

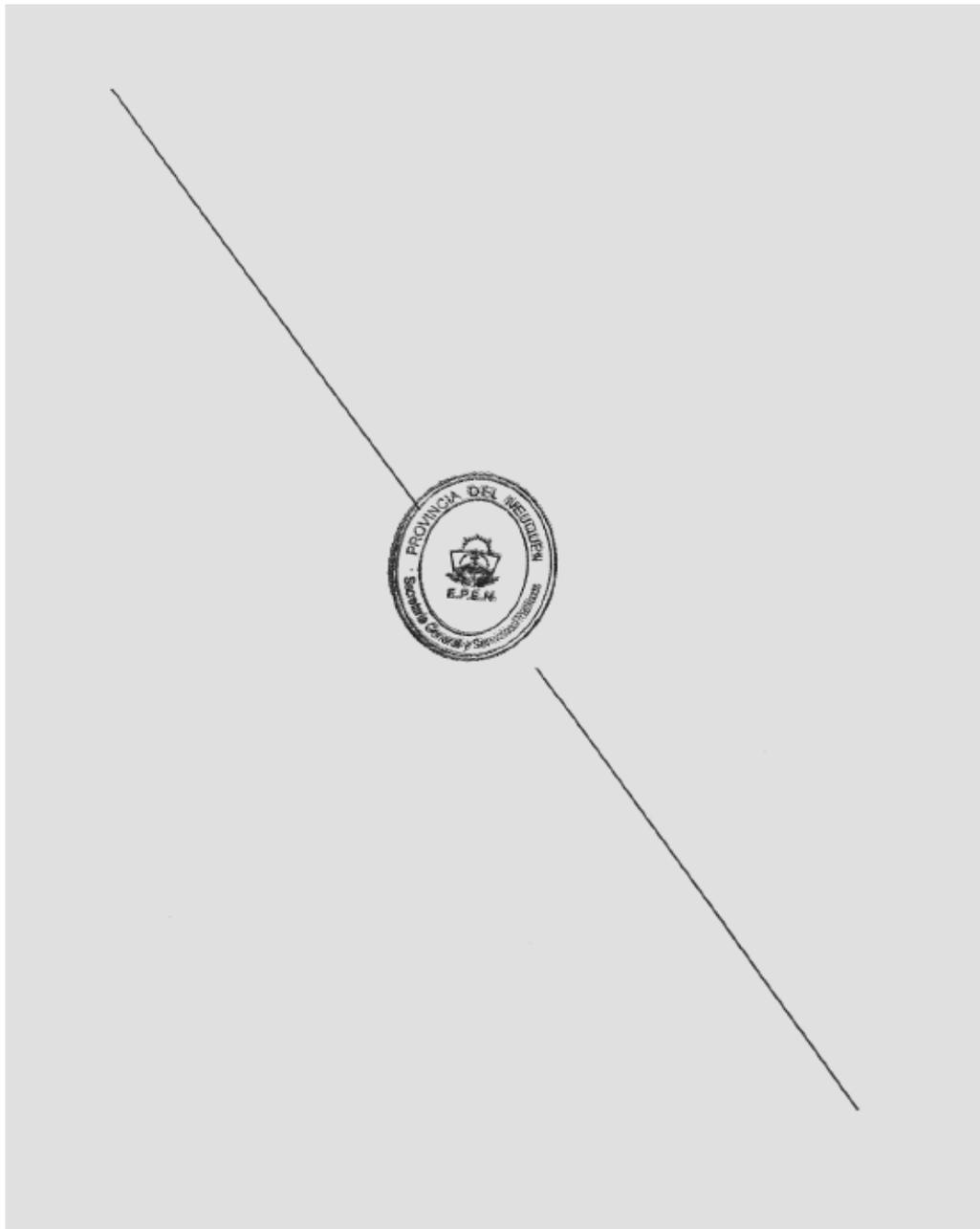
J. Durquet
 U.P.E.

J. Salva
 A.T.E.

G. Ceballos
 U.P.C.N.

G. Solis
 U.P.C.N.

J. Cuneo
 Subsecretaría de Trabajo



**ANEXOS QUE INTEGRAN EL PRESENTE
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO**

ANEXO I

**PAUTAS PARA EL RÉGIMEN DE COMISIONES DE SERVICIOS
Y DE PROVISIÓN DE VIVIENDAS**

ANEXO II

PAUTAS PARA EL PLAN DE CAPACITACIÓN CONTINUA (PCC)

ANEXO III

GUARDIAS MÍNIMAS OBLIGATORIAS

ANEXO IV

**PAUTAS PARA EL RÉGIMEN DE CONCURSOS PARA EL PERSONAL DEL
EPEN**

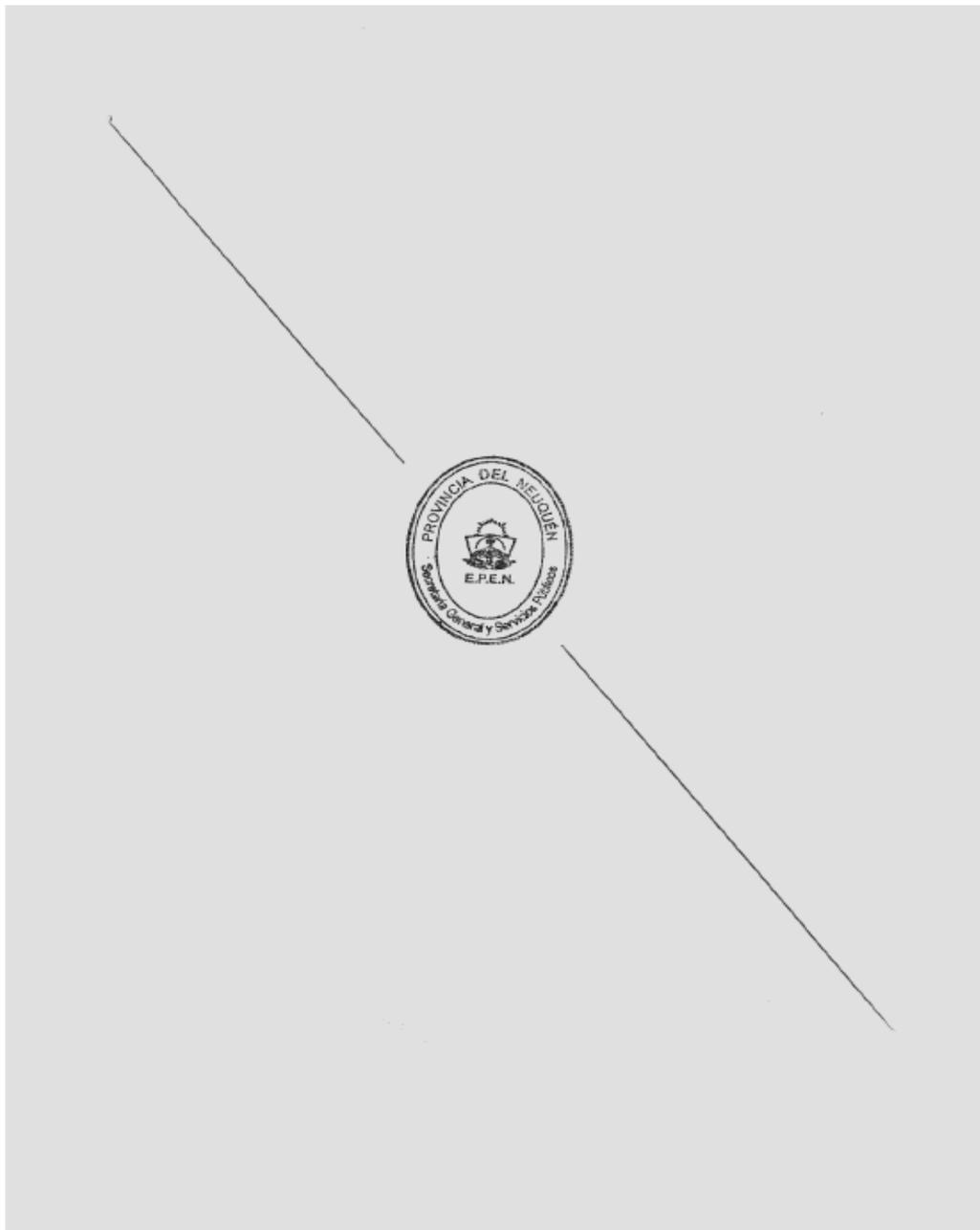
ANEXO V

PAUTAS PARA LA SELECCIÓN Y PROMOCIÓN INTERNA DEL PERSONAL

ANEXO VI

**PAUTAS PARA LA DETERMINACIÓN Y ACCESO A LA PERCEPCIÓN DE
LA BONIFICACIÓN POR REUBICACIÓN DE TAREAS**

A collection of handwritten signatures and scribbles in black ink, located at the bottom of the page. The signatures are stylized and difficult to decipher, but they appear to be official endorsements or approvals.



ANEXO I**PAUTAS PARA EL RÉGIMEN DE COMISIONES DE SERVICIOS
Y DE PROVISIÓN DE VIVIENDAS****1.- COMISIONES DE SERVICIOS (Artículo 48)**

Objeto: Otorgamiento y reconocimiento de las Comisiones de Servicio, cobertura de gastos, pago de la compensación por disponibilidad y procedimientos de rendición.

Personal comprendido: Todo el personal en relación de dependencia con la Empresa, incluidos los detallados en incisos a) y b) del Artículo 7 del C.C.T. y aquellos en uso de licencia gremial (éstos últimos sin CDC). El Directorio podrá circunstancialmente aplicar el Régimen a personas ajenas a la Empresa que presten servicios para el Ente, tales como locadores de servicios, colaboradores ad honorem o invitados especiales.

Trabajo en Comisión de Servicios: A los fines previstos por el Artículo 48, el asiento habitual de funciones es la localidad donde se encuentra la dependencia de la Empresa en la cual el personal presta servicios en forma efectiva y permanente.

Viático: Es el monto a percibir por cada trabajador/a en concepto de reembolso de otros gastos personales ocasionados por el desempeño en comisión de servicio. Su valor será equivalente al ocho por ciento (8%) del salario básico de la Categoría "D". No se requerirá presentación de comprobantes por este concepto, sujeta su rendición de acuerdo a lo establecido en el párrafo siguiente (Rendición). A los efectos de su pago, a los fines impositivos y de acuerdo a lo dispuesto por la Ley de Impuesto a las Ganancias y normativa complementaria, el concepto "Viático" aquí referido tendrá el carácter de NO REMUNERATIVO Y NO BONIFICABLE hasta el monto autorizado, conforme lo indicado precedentemente, en la RG AFIP 5008/21 y/o la que la reemplace o sustituya en el futuro. El pago del Viático podrá efectuarse en la cuenta sueldos del personal.

Horario de llegada: Corresponde el pago del 100% de CDC cuando el regreso al asiento de funciones desde una Comisión de Servicios se realice a partir de las 16:00 hs inclusive, con independencia de la hora de salida.

Rendición: Se realizará dentro de las setenta y dos (72) horas hábiles de concluirse la Comisión de Servicios.

Gastos de Movilidad: Corresponden al traslado del personal hacia – desde el sitio del trabajo en Comisión de Servicios. Estarán a cargo de la Empresa.

Gastos de Alojamiento y Alimentación: Corresponden a los realizados en el sitio del trabajo en Comisión de Servicios, y cuando corresponda, en el trayecto hacia – desde el mismo. Estarán a cargo de la Empresa.

Aplicación del Régimen:

Lugar de tramitación y rendición: En la localidad donde el trabajador tenga el asiento habitual de funciones.

Pago de Viático y anticipos para gastos: Se realizará con veinticuatro (24) horas hábiles de anticipación al inicio de la Comisión de Servicios. En el caso de existir anticipos para gastos, los mismos serán entregados al Responsable de la Comisión.

Responsable de la Comisión de Servicios: Es el personal de mayor jerarquía involucrado en el trabajo, que resulta responsable de organización y control de los trabajos, así como del manejo y rendición del fondo para gastos, si los hubiere.

Convenios con prestadores: Cuando sea posible la Empresa proveerá el alojamiento y alimentación prevista en este Régimen mediante la contratación de la prestación de estos servicios por parte de terceros que acrediten condiciones aceptables de seguridad, salubridad e higiene.

Transporte: La Empresa lo proveerá durante todo el itinerario, con medios propios, transporte público o contratado.

Reglamentación del Régimen: Será realizada por el Directorio de la Empresa en el marco de las presentes definiciones y pautas. Deberá incluir, además, aspectos relativos a procedimientos y documentación a utilizar, autorizaciones, rendiciones, control, aprobación final y penalizaciones.

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

2.- PROVISIÓN DE VIVIENDA (Artículo 51)

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 a través del pago de un equivalente al alquiler de un inmueble a valores de plaza para aquellos supuestos en los cuales la Empresa no posea inmueble propio.

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 más 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, en el Órgano de Auditoría Interna y Control de Gestión o en la Gerencia General, siempre que se cumplan las siguientes condiciones excluyentes:

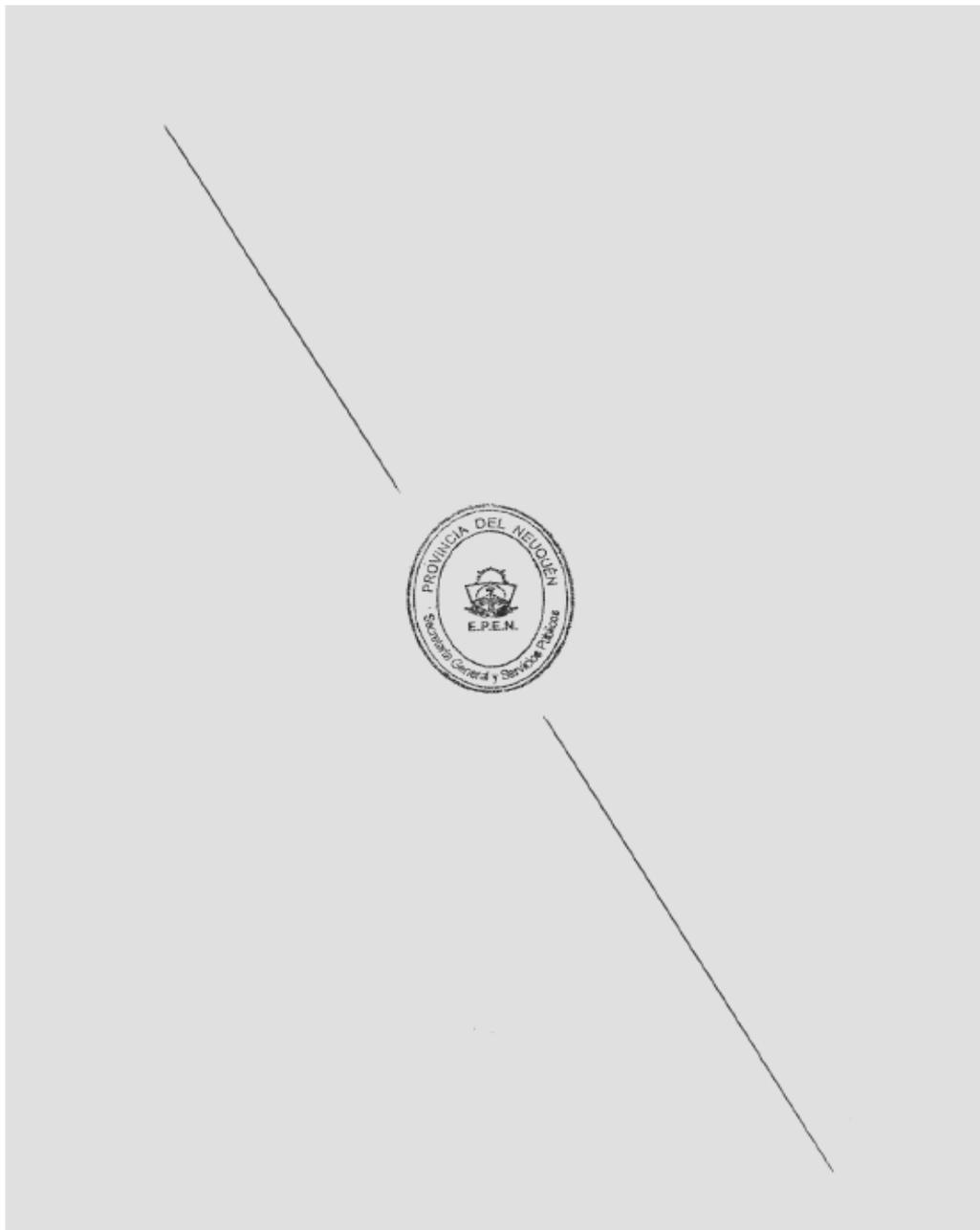
- Que se trate de trabajadores con más de tres (3) años continuos o cinco (5) discontinuos de antigüedad en la Empresa.
- Que deban desarrollar la nueva función en una localidad diferente y distante a más de cincuenta (50) km a la de su residencia y asiento habitual de funciones.

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 personal 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) km 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 II**PAUTAS PARA EL PLAN DE CAPACITACIÓN CONTINUA (PCC)****(Artículo 57)****1.- ENCUADRE NORMATIVO. OBJETIVOS. PLAN.**

La norma resultará de aplicación para todo el personal del Ente Provincial de Energía de Neuquén (EPEN) incluido en el presente Convenio.

Objetivos generales del Plan de Capacitación Continua: El Plan de Capacitación Continua (PCC), se enmarcará en un Sistema para el Desarrollo y Capacitación de los recursos humanos de la Empresa, proyectado sobre la base de los lineamientos del nuevo modelo empresarial del EPEN, para formar y perfeccionar a todo su personal, a los efectos de construir una empresa de servicio modelo en su tipo de actividad. Se articulará con el Régimen de Concursos para el Personal del EPEN, a los efectos de proveer los módulos exigibles en el marco del mismo y según el perfil concursado. El P.C.C. proveerá capacitación bajo demanda, esto es, en base a las necesidades detectadas y debidamente justificadas para el puesto o función. También proveerá capacitación para la carrera laboral del personal según su elección, todo dentro del marco del mutuo interés (empleado/a – empresa) y disponibilidad de medios y oportunidades. En consonancia con lo anterior el P.C.C. será un Sistema de Detección de Necesidades, Planificación de las Acciones, Gestión y Control, organizado bajo el concepto de Mejora Continua.

Objetivos específicos:

- a) Difundir y enseñar la nueva cultura empresarial del EPEN
- b) Brindar la capacitación adecuada al puesto de trabajo y/o función
- c) Mejorar la seguridad, productividad y calidad de desempeño
- d) Satisfacer las necesidades reales existentes de capacitación del personal
- e) Acreditar saberes y habilidades del personal
- f) Preparar al personal del EPEN para el desarrollo de su carrera laboral y el acceso a los cargos de conducción

2.- ORGANIZACIÓN Y ESTRUCTURA GENERAL DEL P.C.C.

El PCC estará estructurado por Áreas de Capacitación, las que estarán construidas sobre trayectos modulares, que a su vez derivan en acciones de transferencia de los conocimientos evaluables en cada puesto de trabajo. En ese marco quedan definidas:

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.

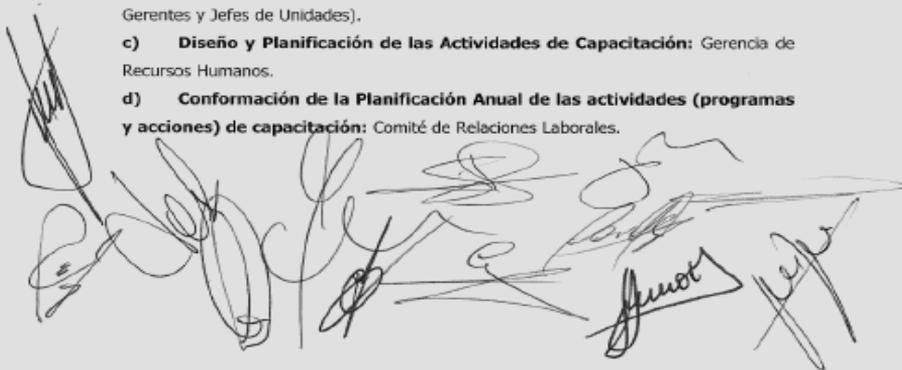
b) Módulos de Capacitación: Definen el qué del aprendizaje. Que saberes se necesitan para el desarrollo de las habilidades, aptitudes y actitudes que se requieren en una función, competencia o trabajo determinado. Para cada Área de Capacitación existe un número determinado de Módulos, que concatenados según diferentes trayectos posibles conforman un hilo conductor dentro y fuera de cada Área. Esta metodología estructural es la que le otorga consistencia y conectividad al P.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 P.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. El conjunto de Cursos a dictarse anualmente, ordenados sistemáticamente por Áreas y Módulos, conforman el Plan anual de Capacitación.

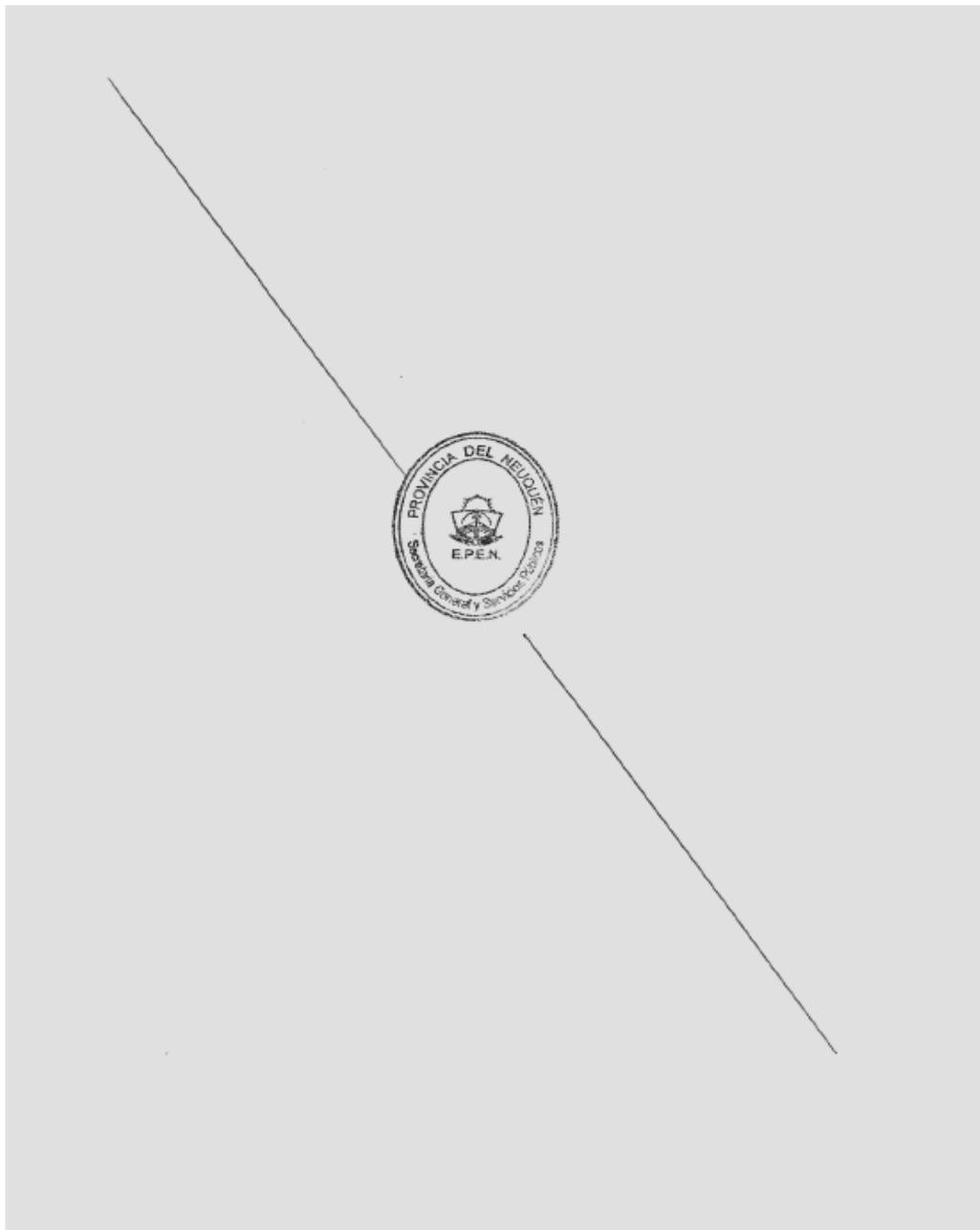
3.- ROLES Y RESPONSABILIDADES DE LOS ACTORES INTERVINIENTES

En materia del Plan de Capacitación Continua todas las acciones y procesos estarán sustentados en procesos descentralizados de responsabilidades. Esto significa que la responsabilidad de desarrollar y capacitar todos los recursos humanos es menester de los distintos niveles de conducción de la empresa. En ese marco se identifican las siguientes responsabilidades centrales:

- a) Definición de la Política de Capacitación:** Directorio.
- b) Planeamiento de la Capacitación:** Comité Ejecutivo (Gerente General, Gerentes y Jefes de Unidades).
- c) Diseño y Planificación de las Actividades de Capacitación:** Gerencia de Recursos Humanos.
- d) Conformación de la Planificación Anual de las actividades (programas y acciones) de capacitación:** Comité de Relaciones Laborales.



- e) **Implementación de la Capacitación:** Gerencia de Recursos Humanos.
- f) **Verificación, Control y Acciones Correctivas:** Comité de Relaciones Laborales.
- g) **Revisión por la Dirección:** Comité Ejecutivo.
- h) **Control de Gestión:** Órgano de Auditoría y Control de Gestión.



ANEXO III**GUARDIAS MÍNIMAS OBLIGATORIAS
(Artículo 67)**

Se define como Guardias Mínimas Obligatorias (Ley Nacional Nº25877 y Ley Provincial Nº1974) al plantel de personal encargado de la prestación de los servicios mínimos obligatorios (detallados en Artículo 66) 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

a) 1. Afectará a todo el personal que ocupe Cargos de Conducción en el cubrimiento de las funciones requeridas para la prestación de los servicios esenciales.

a) 2. Podrá reubicar, mientras dure el conflicto, al personal de Cargos de Conducción en tareas de su especialidad para reforzar o apoyar transitoriamente a los sectores esenciales en la prestación del servicio.

b) Los Sindicatos dispondrán para el servicio a todo el personal que se detalla a continuación:

b) 1. En Centrales de Generación: tres (3) maquinistas diarios (uno por cada turno de 6 horas).

b) 2. En los servicios de Transporte - Transmisión de la energía:

- En cada uno de los lugares donde se prestan servicios de turnos rotativos y semana no calendaria (Centros de Control y Estaciones Transformadoras): dos (2) operadores diarios (uno por cada turno de 8 horas).

- En cada una de las Cinco Zonas de Transporte, un (1) Operador de la Guardia pasiva móvil.

- Atención de fallas en el Sistema de Transporte - Transmisión, tanto en Líneas de Alta y Media Tensión (LAT y LMT) como en estaciones transformadoras (EETT), incluyendo el carácter de guardia pasiva diaria:

- con asiento en Zona Zapala – Cutral Co, un (1) operario y un (1) gruísta para Líneas y un (1) Técnico para EETT
- Zona Centenario, un (1) operario y un (1) gruísta para Líneas y un (1) técnico para EETT.

b) 3. En los servicios de Distribución:

- En cada uno de los lugares donde se prestan servicios de turnos rotativos y semana no calendaria: dos (2) guardias reclamos diarios (uno por cada turno de 8 horas); en cada uno de los lugares donde no se presten servicios de guardia reclamos en turnos rotativos y semana no calendaria: una (1) persona 24 horas, día por medio, en carácter de guardia pasiva.

b) 4. En los servicios de Comunicación, Control e Informáticos:

- Sistemas de Comunicación Fija y Móvil: un (1) técnico de guardia pasiva para cada caso.

- Sistemas de Control y Telecontrol: un (1) técnico de guardia pasiva.

- Sistemas Informáticos: un (1) técnico de guardia pasiva

Los Sindicatos se comprometen a no afectar por ningún motivo el cumplimiento de lo dispuesto en el presente Anexo.

Por su parte, la Empresa se compromete a no convocar bajo ningún concepto a otros agentes que no sean los detallados en el presente Anexo.

ANEXO IV**PAUTAS PARA EL RÉGIMEN DE CONCURSOS
PARA EL PERSONAL DEL EPEN
(Artículos 78 al 87 y Artículo 119)****1.- ENCUADRE NORMATIVO. OBJETIVOS DEL RÉGIMEN.**

La norma resultará de aplicación para el Ente Provincial de Energía de Neuquén, en los términos emanados del Artículo 7º de la Ley Provincial 2386 y del Capítulo I del Título III y concordantes del Convenio, referidos a la obligatoriedad de los Concursos para cargos de conducción y al ingreso a la Administración Pública Provincial, respectivamente.

Serán los 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.

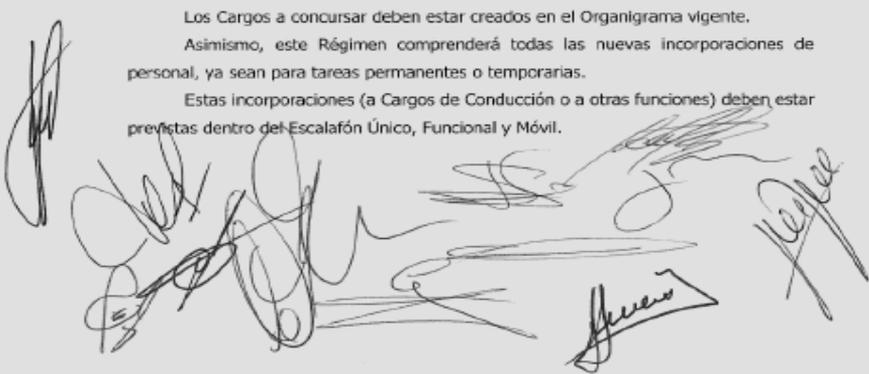
2.- CARGOS CONCURSABLES.

El Régimen será de aplicación para los Cargos de Conducción a partir del segundo nivel debajo del Directorio inclusive.

Los Cargos a concursar deben estar creados en el Organigrama vigente.

Asimismo, este Régimen comprenderá todas las nuevas incorporaciones de personal, ya sean para tareas permanentes o temporarias.

Estas incorporaciones (a Cargos de Conducción o a otras funciones) deben estar previstas dentro del Escalafón Único, Funcional y Móvil.



En todos los casos debe existir partida presupuestaria disponible.

3.- ACTORES INTERVINIENTES. MISIONES Y FUNCIONES.

- En materia de Concursos de personal, serán decisiones indelegables del Directorio:

- 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 desaprobado lo actuado en los Concursos realizados.

- El sector encargado de los Recursos Humanos será el responsable de administrar y aplicar el régimen de Concursos en forma ágil, eficaz, eficiente y transparente.

- El Tribunal de Evaluación a que hace referencia el Artículo 5º c) estará integrado conforme a lo previsto en el Artículo 15 del Convenio Colectivo de Trabajo.

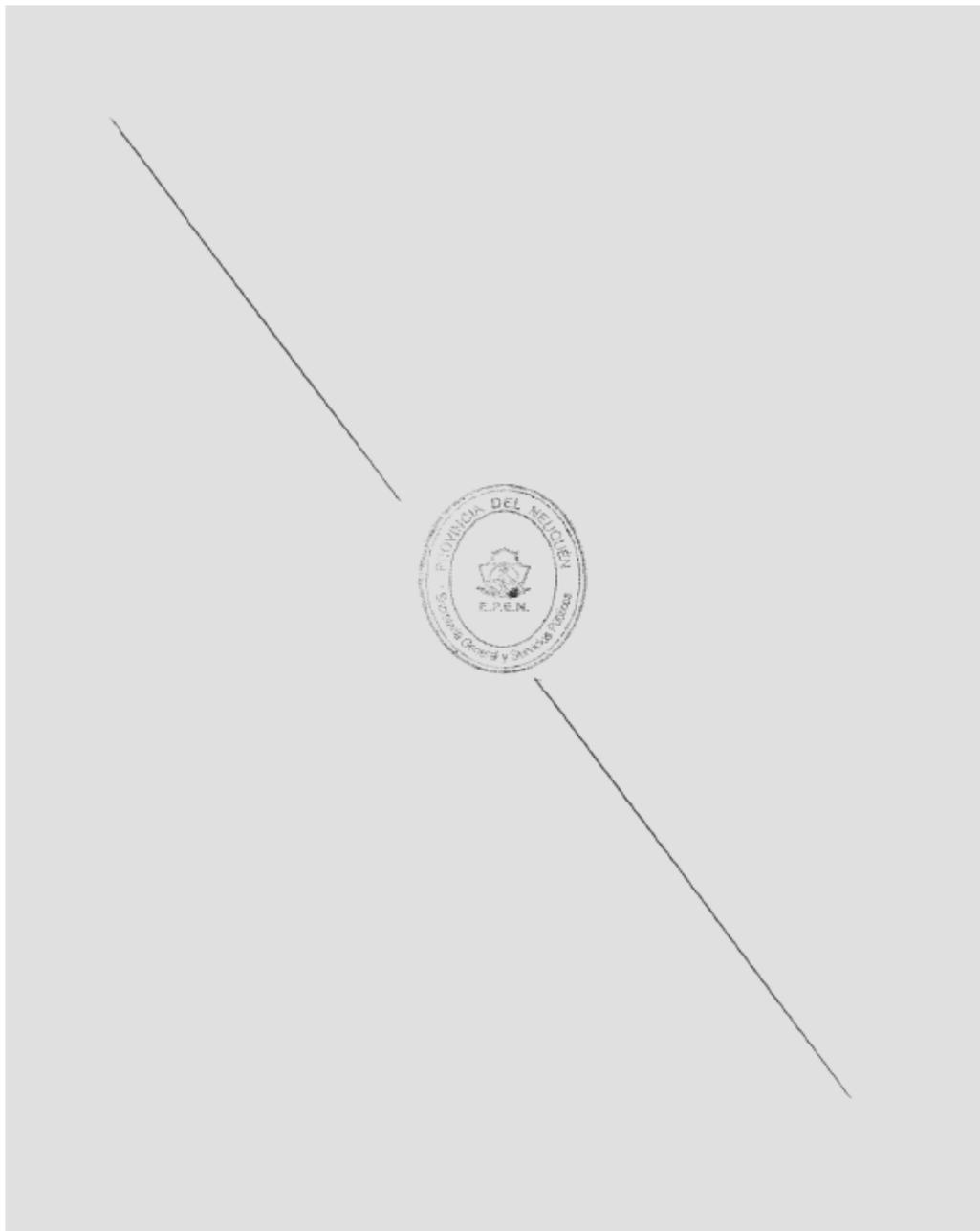
- Los miembros del Tribunal actuarán con formato organizacional ad hoc, no debiendo tener interés ni relación particular con el Concurso, ni grado de parentesco con los postulantes. Si se presentara alguna de estas circunstancias en cualquiera de los estadios del Concurso el afectado deberá declararlo y excusarse de integrar el Tribunal. El Directorio procederá a reemplazarlo por otro miembro de similar extracción.

4.- SITUACIONES ESPECIALES.

- Capacitación previa para nivelación. El sector encargado de los Recursos Humanos podrá en forma excepcional, y cuando no estuvieran comprendidos en el Plan 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/la postulante seleccionado/a que adicionalmente y previo a resultar adjudicatario/a 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/a. 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/la postulante seleccionado/a lograra acreditar el/los atributos pendientes le serán finalmente adjudicado el puesto concursado, y en caso contrario el Concurso se declarará definitivamente desierto.



ANEXO V

PAUTAS PARA LA SELECCIÓN Y PROMOCION INTERNA DEL PERSONAL

(Artículo 84)

1.- ENCUADRE NORMATIVO. OBJETO DEL PROCESO.

Este procedimiento resultará de aplicación en el Ente Provincial de Energía de Neuquén, en los términos emanados del Artículo 9, inciso j) de la Ley Provincial 2386 y del Capítulo 1 del Título III del presente Convenio, referidos al derecho del personal a la carrera administrativa.

Serán objetivos del Procedimiento:

- a) Cumplir con lo establecido legalmente y superar deficiencias en materia de normas de administración de recursos humanos.
- b) Asegurar la cobertura de los puestos vacantes, 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.
- c) 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.
- d) Promover el espíritu de superación y capacitación del personal.

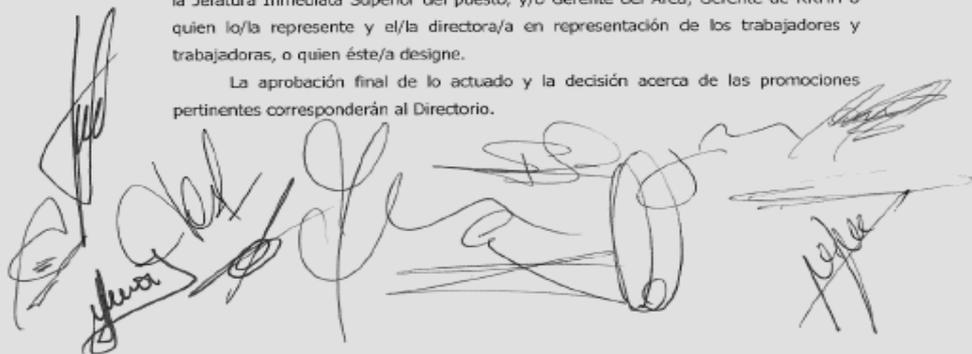
El procedimiento será de aplicación para los puestos vacantes en el Organigrama vigente, con partida presupuestaria disponible, encuadrados en el Escalafón Único Funcional y Móvil de la Empresa.

Para el cubrimiento de todas las vacantes correspondientes se priorizará este procedimiento. Agotado el mismo, y resultando desierta la selección, quedará habilitada la posibilidad de cobertura mediante ingreso de nuevo personal, aplicando el Régimen de Concursos para el Personal del EPEN.

2.- ACTORES INTERVINIENTES

Los y las postulantes serán seleccionados mediante este proceso de selección y promoción llevado a cabo por una Comisión Seleccionadora, que estará compuesta por la Jefatura Inmediata Superior del puesto, y/o Gerente del Área, Gerente de RRHH o quien lo/la represente y al/la directora/a en representación de los trabajadores y trabajadoras, o quien éste/a designe.

La aprobación final de lo actuado y la decisión acerca de las promociones pertinentes corresponderán al Directorio.



3.- CONSIDERACIONES ESPECIALES.

Capacitación previa para nivelación. La Gerencia de Recursos Humanos podrá en forma excepcional, y cuando no estuvieran comprendidos en el Plan de Capacitación Continua, proponer cursos de capacitación previos al llamado de Búsqueda Interna, con el objetivo de nivelar conocimientos o habilidades.

Deberá estar justificado y especificado en forma concreta la necesidad, el objetivo y la implementación de los mismos.

ANEXO VI

PAUTAS PARA LA DETERMINACIÓN Y PERCEPCIÓN DE LA BONIFICACIÓN
POR REUBICACIÓN DE TAREAS

(Artículo 62)

Condiciones de acceso a la Bonificación: El otorgamiento del presente beneficio para aquellos trabajadores/as que no se encuentren en condiciones de acceder, de acuerdo a lo establecido en el Artículo 62, será facultad del Directorio del organismo el que en uso de sus competencias podrá conceder la Bonificación siempre y cuando se verifique el cumplimiento de los requisitos que enunciativamente se exponen:

- El personal deberá computar una antigüedad mayor a 10 años en la Empresa a la fecha de su reubicación, y por lo menos 5 años de prestación de tareas que dieren causa a las Bonificaciones dejadas de percibir con motivo de su reubicación;
- La reubicación de tareas deberá ser de carácter permanente, ó de carácter transitorio por un período superior a un año;
- El/la agente deberá registrar una calificación mínima de "Satisfactorio" en el último período evaluado.
- La reubicación de tareas deberá reconocer como causa la determinación de una incapacidad física laboral, excluida cualquier afección de orden psicológico;
- La reubicación de tareas deberá ser resuelta con fundamento en lo dispuesto por la Junta Médica de la Empresa o A.R.T. respectiva, quedando expresamente excluidos otros casos no contemplados;
- La incapacidad física laboral del trabajador no deberá reconocer su causa en una conducta atribuible al mismo a título de dolo o culpa.

La Resolución que acuerde el Beneficio deberá estar precedida obligatoriamente por los Dictámenes del Área de Seguridad y Salud Ocupacional y de los Sectores competentes de la Unidad de Recursos Humanos, pudiendo el Directorio solicitar la intervención de otros Sectores o la ampliación de los informes remitidos.

