



NEUQUÉN

LA SALIDA SIEMPRE ES COLECTIVA

DICIEMBRE 2025

VERDE BLANCA



NEUQUÉN

CCT LEY 3547

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO
para las trabajadoras y los trabajadores de



EPEN



VERDE BLANCA

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO LEY 3547





LEY 3547

*La Legislatura de la Provincia del Neuquén
Sanciona con Fuerza de
Ley:*

Artículo 1.º Se modifica el artículo 1.º de la Ley 2510, en el que se aprueba el texto ordenado del Convenio Colectivo de Trabajo del Ente Provincial de Energía del Neuquén, homologado por la Disposición 184/2025.

«Artículo 1.º Se aprueba el Título III del Convenio Colectivo de Trabajo homologado por la Disposición 184/2025 de la Subsecretaría de Trabajo que, como Anexo, integra la presente ley».

Artículo 2.º Comuníquese al Poder Ejecutivo.

DADA en la Sala de Sesiones de la Honorable Legislatura Provincial del Neuquén, a los once días de diciembre de dos mil veinticinco.- - - - -

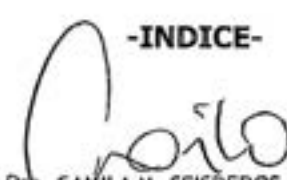
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL DEL EPEN


VANESA SEPÚLVEDA
Dirección General de Paritarias,
convenciones y conflictos laborales
SUBSECRETARÍA DE TRABAJO

Ente Provincial de Energía del Neuquén

-INDICE-


LC AGUSTINA BARAHONA
Directora Titular
En Representación por el Ejecutivo
EPEN


DRA. CAMILA M. SEISDEDOS
ABOGADA
Jefe Área Contratación Administrativa
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN


MARION CHIAPPE
Directora Titular
En Representación de los Trabajadores
EPEN


Dr AGUSTIN DURQUET
ABOGADO
Jefe Área Asuntos Regulatorios
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN

TÍTULO 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

TÍTULO II – Condiciones Generales en las Relaciones Laborales

Capitulo 1 Estabilidad

Capitulo 2 Jornada Laboral Francos Feriados

Capitulo 3 Licencias

Capitulo 4 Comisiones de Servicios Traslados

Capitulo 5 Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo

Capitulo 6 Servicios Medicos y Asistenciales

Capitulo 7 Gratificacion por Jubilacion

Capitulo 8 Servicios Minimos Obligatorios

Capitulo 9 Régimen Disciplinario

TÍTULO III – Escalafón Ingreso Remuneraciones

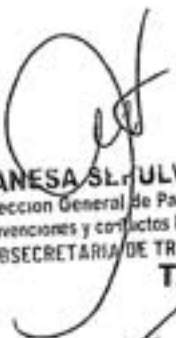
Capitulo 1 Escalafon Único, Funcional y Movil

Capitulo 2 Estructura Salarial Básica

Capitulo 3 Bonificaciones y Adicionales

Capitulo 4 Fondo Electrico

Capitulo 5 Cargos de Conduccion


VANESA SOLVEDA
Direccion General de Paritarias
convenciones y conflictos laborales
SUBSECRETARIA DE TRABAJO

TÍTULO IV - Disposiciones Especiales y Transitorias

Capitulo 1 Disposiciones Especiales

Capitulo 2 Disposiciones Transitorias

Capitulo 3 Disposiciones De Forma


RETA ALCÁZAR

ANEXOS del Convenio Colectivo de Trabajo

Anexo I Pautas para el Regimen de Comisiones de Servicios
y de Provision de Viviendas

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

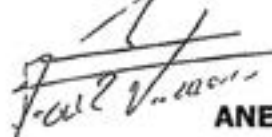
Anexo III -Guardias Minimas Obligatorias

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

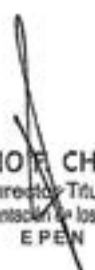
Anexo V -Pautas para la Selección y Promocion Interna del Personal

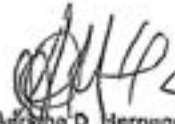
Anexo VI -Pautas para la Determinacion y Acceso a la Percepcion de la Bonificacion por
Reubicacion de Tareas

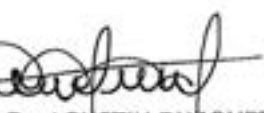

AGUSTINA BARAHONA
Directora Titular
En Representación por el Ejecutivo
EPEN


Ing. JORGE RAMOS
L. E. A.


Dña. CAMILA M. SEISDEDOS
ABOGADA
Jefa Área Contratación Administrativa
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN


MARÍOTE CHIAPPE
Director Titular
En Representación de los Trabajadores
EPEN


Cre. Adriano D. Hernandez
Jefe Unidad de Finanzas y Presupuesto
Gca de Administracion Recursos y Finanzas
EPEN


Dr. AGUSTIN DURQUET
ABOGADO
Jefe Área Asuntos Regulatorios
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN


Abel M. PRIÉN JOSÉ
Auditor
EPEN

TÍTULO 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


VANESA SEPÚLVEDA
Dirección General de Relaciones
convencionales y conflicto de intereses
SUBSECRETARÍA DE TRABAJO


Dr. AGUSTÍN DURQUET
ABOGADO
Jefe Área Asuntos Regulatorios
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN


Dra. Adriana O. Hernández/
Jefe Unidad de Finanzas y Presupuesto
Gco. de Administración Recursos y Finanzas
EPEN


Abog. MARIA BELEN JOSE
AUDITORA
Auditoría Interna y Control de Gestión
EPEN


MARIO R. CHIAPPE
Director Titular
En Representación de los Trabajadores
EPEN


Dra. CAMILA M. SEISOFUÓS
ABOGADA
Jefa Área Contratación Administrativa
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN


Lic. AGUSTINA BARAHONA
Directora Titular
En Representación por el Ejecutivo
EPEN


Ing. JORGE RAMOS
GERENTE GENERAL

TÍTULO 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 Energia del Neuquen (E P E N) el Poder Ejecutivo Provincial, en adelante "El Poder Ejecutivo", y la representacion gremial ejercida por la Asociacion Trabajadores del Estado (A T E), y la Union del Personal Civil de la Nacion (U P C N), en adelante "Los Sindicatos"


VANESA SOLVEDA
Direccion General de Planificación,
convenios y conflictos laborales
SUBSECRETARIA DE PLANEACION

A los efectos del presente Convenio, definase como "La Empresa" al Ente Provincial de Energia del Neuquen (E P E N)

Artículo 2 Objetivos comunes y Principios básicos

El objetivo basico 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 tecnica, comercial, social, económica y financiera, asegurando en forma permanente

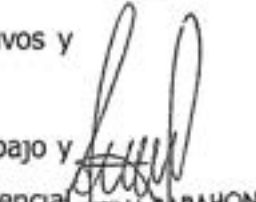
- Organizacion empresaria dentro del ambito publico provincial
- Condiciones de rentabilidad a largo plazo
- Gestion en base a principios del gerenciamiento moderno
- Mejoramiento continuo de la calidad y la productividad
- Prestacion permanente del servicio
- Satisfaccion del cliente
- Reinversion permanente (para mantener las instalaciones y equipos en optimas condiciones de funcionamiento)
- Innovaciones tecnologicas (para mantener los costos a niveles competitivos y asegurar el crecimiento y fortalecimiento de la organizacion)

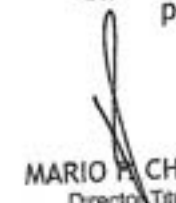
Para lograr estos objetivos, se privilegia la estabilidad de la fuente de trabajo y el bienestar de todo el personal, resaltando que la tarea de cada trabajador/a es esencial para el exito de la gestion, siendo proposito compartido de las Partes que la totalidad del personal desarrolle sus tareas en un ambito seguro, prospero y de respeto por la


CECILIA VALENZUELA
Jefa Asesora Contratación Administrativa
Gerencia de Asuntos Legales
E P E N

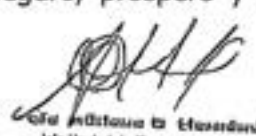

Ing. JORGE RAMOS
Gerente General


Dña. CAMILA M. SEISDEDOS
ABOGADA
Jefa Asesora Contratación Administrativa
Gerencia de Asuntos Legales
E P E N


LIC. AGUSTINA BARAHON/
AUDITORA
Direccion Titular
En Representación por el Ejecutivo
E P E N


MARIO P. CHIAPPE
Director Titular
En Representación de los Trabajadores
E P E N


Dr. AGUSTIN DURQUET
ABOGADO
Jefe Area Asuntos Regulatorios
Gerencia de Asuntos Legales
E P E N


Cecilia M. Escobar
Jefe Unidad de Finanzas y Presupuesto
Gca de Administracion Recursos y Finanzas
E P E N


Abng. ANA BELÉN JOSÉ
AUDITORA
Auditoria Interna y Control de Gestion
E P E N

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 habra 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 empresariales. La definición de las estructuras orgánicas, la organización del trabajo, sus procedimientos, la implementación de la capacitación 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 N°1303, N°2386 y sus modificatorias y complementarias

VANESA SE...
Dirección General de Paritarias,
convenciones y conflictos laborales
SUBSECRETARÍA DE TRABAJO

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 N°1974 (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

ra CAMILA M. SCINI, U.S.
ABOGADA
Área Contratación
Gerencia de A...

MARIO F. CHIAPPE
Director Titular
En Representación de los Trabajadores
F.O.E.M.

Dr. Agustín Durquet
Jefe Área Asuntos Regulatorios
Gerencia de Asuntos Legales
E P E N

Dr. AGUSTÍN DURQUET
ABOGADO
Jefe Área Asuntos Regulatorios
Gerencia de Asuntos Legales
E P E N

Abog. MARÍA PELEN JOSÉ
En Representación por el Ejecutivo
E P E N

JC AGUSTINA BARAHONA
Directora Titular
En Representación por el Ejecutivo
E P E N

Ing. JORGE RAMOS
Gerencia de...

El EPCAPP regira en todo lo no establecido en el presente Convenio, sin perjuicio de la aplicacion supletoria de otras leyes y reglamentaciones vigentes, debiendo interpretarse que en ningun caso las disposiciones de esta Convencion limitan, reducen o quitan derechos adquiridos por cada trabajador/a por la aplicacion 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 ambito del presente Convenio Colectivo a quienes detenten los cargos del Directorio, del Organo de Auditoria y Control de Gestion, Gerente General y Asesores/as, salvo que expresamente se los incluya

b) No estara alcanzado por los beneficios del Escalafon Unico Funcional y Movil (Titulo III, Capitulo 1) el personal que se detalla a continuacion, sin perjuicio de que a los fines de las restantes disposiciones de este Convenio sean referenciados a un encuadramiento en la grilla de dicho Escalafon Unico, Funcional y Movil

- El personal transitorio Definase como tal al contratado por la Empresa bajo la modalidad de prestacion de servicios (o similar) para la ejecucion de tareas de caracter 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 Regimen de Concursos, tendra igual tratamiento que el personal transitorio

Artículo 8 Vigencia

El presente Convenio tiene vigencia a partir del 01 de Enero de 2026 y por el termino de 24 meses

Dentro del plazo de ciento ochenta (180) dias corridos anteriores a su vencimiento, la Comision Negociadora debera constituirse a pedido de cualquiera de las Partes. En caso de no concretarse esta reunion, podra recurrirse a la Subsecretaria de Trabajo de la Provincia requiriendo su intervencion para constituir la Paritaria. Vencido el termino de este Convenio sin haberse alcanzado acuerdos sobre su continuidad o renovacion, subsistiran integramente sus clausulas hasta que entre en vigencia una nueva Convencion


VANESA SEPÚLVEDA
Dirección General de Paritarias,
convenciones y conflictos laborales
SUBSECRETARÍA DE TRABAJO


Dra. CAMILA M. SEIDEDOS
ABOGADA
Jefe Área Contratación Administrativa
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN


MARIO F. CHIAPPE
Director Titular
En Representación de los Trabajadores
EPEN


Ing. Mariana L. Hernandez
Jefe Unidad de Finanzas y Presupuesto
Gcia. de Administración, Recursos y Finanzas
EPEN


Ing. JORGE RAMOS
Gerente de C.T.A.


Dr. AGUSTÍN DURQUET
ABOGADO
Jefe Área Asuntos Regulatorios
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN


Abog. MARÍA P. EN JOSÉ
Jefe de Área de Asuntos Legales
Auditoría Interna y Control de Gestión
EPEN


Lic. AGUSTINA BARAHON
Directora Titular
En Representación por el Ejecut
EPEN

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 relacion laboral

A partir de la homologacion del presente Convenio, se constituirá una Comisión de Interpretación y Autocomposición Paritaria (CIAP) integrada por dos Partes, la Empresa y los Sindicatos. Estará conformada por 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 CIAP

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

VANESA SÁENZ
Dirección General de Paritarias,
convenciones y conflictos
SUBSECRETARÍA DE TRABAJO

Ing. JORGE RAMOS
GERENTE GENERAL
L.P.E.

USINA BARAHONA
Directora Titular
representación por el Eleuthero
EPEN

Dra CAMILA M. SCISSELOS
ABOGADA
Jefe Área Contratación Administrativa
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN

MARIO R. CHIAPPE
Director Titular
En Representación de los Trabajadores
EPEN

Dra. Mariana B. Horrold
Jefe Unidad de Finanzas y Presupuesto
Fca. de Administración Recursos y Finanzas
EPEN

Dr. AGUSTÍN DURQUET
ABOGADO
Jefe Área Asuntos Regulatorios
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN

Abog. MARÍA CECILIA EN JOSÉ
DIRECTORA
Así. 10/11/17, Cx. 11-06 Gest. on
EPEN

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, Medio Ambiente, 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

VANESSA S. HULVERDA
Dirección General de Paritarias,
convenciones y conflictos laborales
SUBSECRETARÍA DE TRABAJO

Ing. JORGE RAMOS
GERENTE GENERAL
E.P.E.N.

Dr. CAMILA M. SEISDEDOS
ABOGADA
Jefe Área Contratación Administrativa
Gerencia de Asuntos Legales
E.P.E.N.

MARIO F. CHAPPE
Director Titular
En Representación de los Trabajadores
E.P.E.N.

Dr. Adrián D. Hernández
Jefe Unidad de Finanzas y Presupuesto
Gerencia de Administración Recursos y Finanzas
E.P.E.N.

Dr. AGUSTIN DURQUET
ABOGADO
Jefe Área Asuntos Regulatorios
Gerencia de Asuntos Legales
E.P.E.N.

Dr. AGUSTINA BARAHONA
Directora Titular
En Representación por el Ejecutivo
E.P.E.N.
Abog. MARIA DEL EN JOSE
ABOGADA
En Representación de los Trabajadores
E.P.E.N.

- Las recomendaciones y opiniones de esta Comision no tendran caracter vinculante, debiendo ser adoptados por consenso y elevadas al Directorio para que emita, en caso de corresponder, acto administrativo pertinente

Los temas inherentes a este comite seran Ingresos, Ascensos, Promociones horizontales, regimenes de Concursos, Evaluaciones de Desempeño y Capacitacion Competencias

- Las recomendaciones y opiniones de esta Comision no tendran caracter vinculante, debiendo ser adoptadas por consenso y elevadas al Directorio para que emita, en caso de corresponder, acto administrativo pertinente

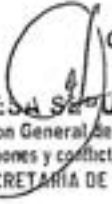
Los miembros de la CIAP y los comites serán trabajadores y trabajadoras en actividad de la Empresa, debiendo procurarse, con equidad de genero, una amplia y

Dr. AGUSTIN DURQUET
ABOGADO
Jefe Área Asuntos Regulatorios
Gerencia de Asuntos Legales
MDEM

Abog. MARIA DEL ROSARIO
Aud. 14/11/2011 14:00
FREN

adecuada representacion de los distintos sectores de la misma, y se podra convocar a especialistas externos cuando la situacion lo requiera. Cada Comision dictara sus propias normas de Organizacion, Reglamentacion y/o funcionamiento interno.

La Empresa garantizara los recursos necesarios para el optimo funcionamiento de las presentes Comisiones.


VANESA SEPÚLVEDA
Direccion General de Paritarias,
convenciones y conflictos laborales
SUBSECRETARIA DE TRABAJO


Jefa de Área Recursos Humanos
Jefe Unidad de Recrutamiento y Selección
Jefe de Administración Recursos Humanos
EPEN


Dr. AGUSTÍN DURQUET
ABOGADO
Jefe Área Asuntos Regulatorios
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN


Abog. María José
Jefe de Gestión
EPEN


MARIO CHIAPPE
Director Titular
En Representación de los Trabajadores
EPEN


Dra. CAMILA M. BEISWENGER
ABOGADA
Jefe Área Contratación Administrativa
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN


LIC. AGUSTINA BARAHONA
Directora Titular
En Representación por el Ejecutivo
EPEN


Ing. JORGE RAMOS
GERENTE GENERAL


BERTA VALGU

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

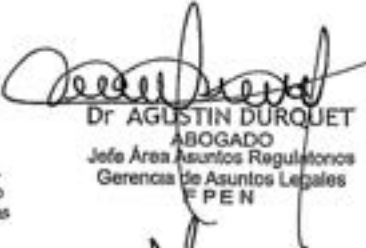
CAPÍTULO 8 SERVICIOS MÍNIMOS OBLIGATORIOS

CAPÍTULO 9. RÉGIMEN DISCIPLINARIO


VANESA SEPÚLVEDA
Dirección General de Políticas,
convenciones y conflictos laborales
SUBSECRETARÍA DE TRABAJO


Lic AGUSTINA BARAHONA
Directora Titular
En Representación por el Ejecutivo
EPEN


Ing. JORGE RAMOS
CORRENT


Dr AGUSTIN DURQUET
ABOGADO
Jefe Área Asuntos Regulatorios
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN


MARIO F. CHIAPPE
Director Titular
En Representación de las Trabajadoras
EPEN


Abog. MARÍA TERESA JOSÉ
Aud. u. v. h. - u. d. c. u. d. l. o. n.
EPEN


Dra CAMILA SEISDEDOS
ABOGADA
Jefa Área Contratación Administrativa
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN


RETA VALCÁZAR

TÍTULO 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 conservaran 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 Nº 2386, 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

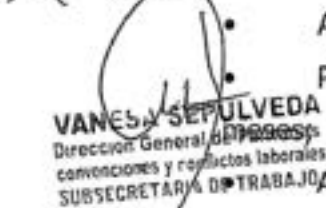
- Aprobación del concurso de ingreso de oposición y antecedentes,
- Prestación de servicios en forma ininterrumpida por un período de doce (12)

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

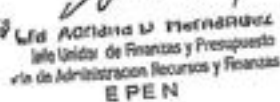
La adquisición de estabilidad solo se producirá de forma automática mediante el cumplimiento de todas las condiciones referidas precedentemente


Vanesa Sepúlveda
Dirección General de Recursos
convenciones y relaciones laborales
SUBSECRETARÍA DE TRABAJO

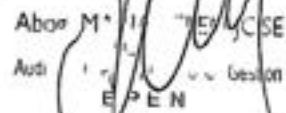

Vanesa Sepúlveda
Dirección General de Recursos
convenciones y relaciones laborales
SUBSECRETARÍA DE TRABAJO

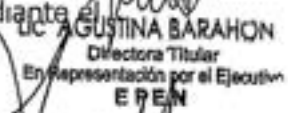

Dra. CAMILA M. SEISDEDOS
ABOGADA
Jefa Área Contratación Administrativa
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN

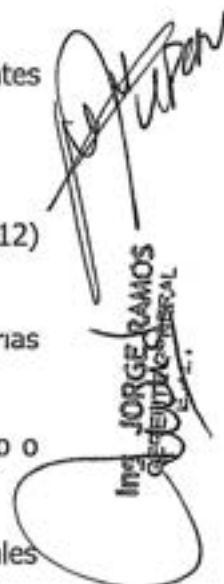

MARIO F. CHIAPPE
Director Titular
En Representación de los Trabajadores
EPEN


Mariana V. Hernández
Jefe Unidad de Finanzas y Presupuesto
vía de Administración Recursos y Finanzas
EPEN


Dr. AGUSTÍN DURQUET
ABOGADO
Jefe Área Asuntos Regulatorios
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN


Abon M. Agustina Barahon
Auditor
EPEN


Dra. AGUSTINA BARAHON
Directora Titular
En Representación por el Ejecutivo
EPEN


Ing. JORGE RAMOS
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN

Cumplido el plazo de doce (12) meses, la Empresa ratificara o cancelara la designacion efectuada mediante acto administrativo en caso que corresponda, y segun se encuentren o no cumplidos los requisitos para la adquisicion de la estabilidad Transcurridos treinta (30) dias de vencido dicho plazo sin que se dictare el acto ratificatorio o cancelatorio, la designacion se considerara efectuada, adquiriendose 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 podra cancelar la designacion 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 duracion de siete (7) horas diarias (treinta y cinco -35- horas semanales), salvo las excepciones previstas en Articulos siguientes y para los Cargos de Conduccion en los terminos previstos por el Articulo 121

Artículo 18 Jornadas laborales especiales

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

La Empresa definira los sectores especificos en los que se realizarán estas Jornadas Laborales Especiales, y diseñara los diagramas de trabajo respectivos con sus correspondientes descansos semanales, que se otorgaran al finalizar cada ciclo de rotacion, asegurando la funcionalidad del regimen

El diseño de los diagramas debe prever que la cantidad de dias trabajados anualmente bajo estos regimen es sean equivalentes a los realizados bajo el Regimen General

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

VANESA SEQUEIRA
Dirección General de Partidas,
convenios y conflictos laborales
SUBSECRETARIA DE TRABAJO

Dr. CAMILA M. SEISDEDOS
ABOGADA
Jefa Area Contratación Administrativa
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN

MARIO F. CHIARI
Director Titular
En Representación de los Trabajadores
EPEN

Lra. ANASTASIA U. HERNÁNDEZ
Jefe Unidad de Finanzas y Presupuesto
Jefe de Administración Recursos y Finanzas
EPEN

Ing. JORGE RAMOS
GERENTE GENERAL

Dr. AGUSTIN DURQUET
ABOGADO
Jefe Area Asuntos Regulatorios
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN

Lic. AGUSTINA BARAHONA
Directora Titular
En Representación por el Ejecutivo
EPEN

Abor. MARIA P. ENRIQUETA
Aud. de G. y C.
EPEN

Artículo 19 Horario de trabajo

El horario de trabajo sera determinado por la Empresa de acuerdo con las disposiciones que rigen en la materia, pudiendo por razones climaticas o especiales establecer horarios diferenciados por areas geograficas y/o sectores laborales y/o temporadas anuales

Se considera horario nocturno el lapso comprendido entre las 21 00 horas de un dia y las 06 00 horas del dia siguiente

Por cada hora trabajada en horario habitual nocturno se pagaran ocho (8) minutos como tiempo suplementario, con los recargos que correspondan de acuerdo al dia y horario de ejecucion

Artículo 20 Horas suplementarias

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

Solo podra disponerse la realizacion 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

Deberan estar fundamentadas por el requirente y autorizadas por la Jefatura del Area o autoridad superior, y solo podran 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, sera responsabilidad de las Jefaturas de cada dependencia solicitar y obtener en forma previa la autorizacion para realizar horas suplementarias

En forma excepcional para el personal operativo y unicamente con la autorizacion de la Gerencia General de la Empresa podra superarse el limite 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 acumularan en el mes para su pago al completarse hora/s

VANESA SEPULVEDA
Direccion General de
convenciones y conflictos laborales
SUBSECRETARIA

URA AMILAM SEISDEROS
ABOGADA
Jefa Area Contratacion Administrativa
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN

MARJORIE CHIAP
Director Titular
En Representación de los Trabajadores
EPEN

Dr. Adriana D. Hernandez
Jefe Unidad de Finanzas y Presupuesto
Coordinadora de Administracion Recursos y Finanzas
EPEN

Ing. JORGE RAMOS
GERENTE GENERAL
EPEN

Dr. AGUSTIN DURQUET
ABOGADO
Jefe Area Asuntos Regulatorios
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN

Dr. AGUSTINA BARAHONA
Directora Titular
En Representación por el Ejecutivo
EPEN

Abog. MARIA CRISTINA JOSE
En Representación de los Trabajadores
EPEN

Artículo 21 Francos

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

- Quienes trabajan bajo el regimen de Jornada Laboral General, cuando realicen tareas en dias sabados y domingos, feriados o jornadas no laborales
- Quienes trabajan bajo el regimen de Semana No Calendaria – Turnos Rotativos, cuando realicen tareas en sus dias de descanso
- Quienes trabajan bajo el regimen de Semana No Calendaria – Turnos Rotativos, cuando realicen tareas en sus horarios de descanso diario

Para generar un (1) dia de franco compensatorio, en cualquiera de los casos indicados en los incisos anteriores, el periodo trabajado debiera superar las tres (3) horas

Los francos compensatorios deberan ser efectivamente gozados dentro de los treinta (30) dias 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 podra postergar el uso efectivo de los francos compensatorios hasta dentro de los sesenta (60) dias corridos desde el momento de ser generados

Artículo 22 Feriados

Queda especificamente incluido como jornada no laborable el 13 de Julio, "Dia de los Trabajadores y Trabajadoras de la Electricidad" Al personal que por razones operativas o de servicio de emergencia trabajen este dia, se les otorgara 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 debiera 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 de trabajo a la hora fijada para iniciar las actividades diarias Registraran su asistencia a traves de los medios que la Empresa determine, en los que se hara constar la entrada y la salida

Toda llegada tarde registrada despues de vencidos los primeros sesenta (60) minutos de la hora fijada para la iniciacion de las tareas sera considerada falta de

VANEJA SEQUEVEDO
Direccion General de Plantillas,
convenciones y condiciones laborales
SUBSECRETARIA DE TRABAJO

[Firma]

[Firma]
VANEJA SEQUEVEDO

[Firma]
JUSTINA BARAHONA
Directora Titular
Presidencia del Ejecutivo
EPEN

MARIO CHIAP
Director Titular
En Representación de los Trabajadores
EPEN

[Firma]
Lidia Adriana D. Hernández
Jefe Unidad de Finanzas y Presupuesto
Gerencia de Recursos y Finanzas
EPEN

[Firma]
Ing. JORGE RAMOS
GERENTE GENERAL
EPEN

[Firma]
DR. ACUS FIN DURQUET
ABOGADO
Jefe Area Asuntos Regulatorios
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN

[Firma]
Abo. M. I. I. N. J. SÉ
Asesor
EPEN

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 descuenta el o los días de haberes, en su caso, a opción del personal, no pudiendo estas, 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 laborables siguientes de producida la inasistencia a su trabajo, bajo apercibimiento de aplicarse sanciones de carácter extraordinario que el caso aconseje

El personal solo podrá salir o retrarse en horario de labor, por causas debidamente justificadas, y con autorización expresa de su jefatura inmediata superior, registrando hora de salida o retro 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

VANESA SEPULVEDA
Dirección General de Planificación
convenciones y conflictos laborales
SUBSECRETARÍA DE TRABAJO

LIC AGUSTINA BARAHONA
Directora Titular
En Representación por el Ejecutor
EPEN

DR. CAMILA M. SEISDEDOS
ABOGADA
Jefe Área Contratación Administrativa
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN

MARIO F. CHIAP
Director Titular
En Representación de los Trabajadores
EPEN

Dr. Adrián B. Hernández
Jefe Unidad de Finanzas y Presupuesto
Admisión, Recaudación y Planificación
EPEN

Ing. JORGE RAMOS
GERENTE GENERAL
EPEN

Dr. AGUSTIN DURQUET
ABOGADO
Jefe Área Asuntos Regulatorios
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN

Abog. M. A. F. ENRIQUE
Asesor Jurídico
EPEN

La Gerencia de Recursos Humanos registrara en los legajos individuales todas las licencias acordadas al personal, en las formas que determina la legislacion vigente. En el caso de las licencias extraordinarias por razones de salud y por razones de familia, sera el sector competente en materia de Salud Ocupacional el que llevara el registro de caracter reservado de las mismas, realizando el computo de los dias utilizados, y las fechas de inicio y vencimiento.

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

Artículo 25 Días de Viaje

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

- 200km -400km 1 dia de viaje
- 401km -1000km 2 dias de viaje
- mas de 1001km 3 dias de viaje

Este beneficio sera otorgado en dias laborables. A efectos de su justificacion, el personal debera presentar dentro de los dos (2) dias computados desde su reincorporacion 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.


VANLISA SEPÚLVEDA
Dirección General de Recursos Humanos
convenios y conflictos laborales
SUBSECRETARÍA DE TRABAJO

Artículo 26 Licencia Ordinaria -Descanso Anual o vacaciones- Condiciones Generales

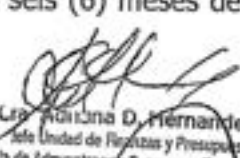
La licencia por vacaciones se concedera obligatoriamente con goce de haberes, pudiendo ser fraccionada en dos (2) periodos por razones de servicios, con arreglo a los turnos que establezca la Empresa, a cuyo efecto y de ser posible, se consideraran las necesidades del personal, que prestara su conformidad.

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

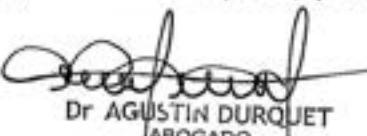
a) De las condiciones de acceso para el usufructo. Esta licencia se acordara al personal a partir de los seis (6) meses de antigüedad en la Empresa, y en lo sucesivo...


Dña. CAMILA M. SEISDEDOS
ABOGADA
Jefe Área Contratación Administrativa
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN


MARIO F. CHIARI
Director Titular
En Representación del Trabajo
EPEN


Cecilia D. Hernandez
Jefe Unidad de Recursos y Presupuesto
Unidad de Administración, Recursos y Finanzas
EPEN


Ing. JORGE RAMOS
GERENTE GENERAL


Dr. AGUSTÍN DURQUET
ABOGADO
Jefe Área Asuntos Regulatorios
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN


Abog. M. Agustín Durquet
Director Titular
En Representación por el Epe
EPEN

Ademas de la antigüedad referida, el personal debera haber prestado servicios efectivos, como minimo, durante la mitad de los dias habiles en el año calendario En caso de no llegar a totalizar el tiempo minimo referido, gozara de un periodo de descanso anual en proporcion de un (1) dia de descanso por cada veinte (20) dias de labor efectiva

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.

b) Del periodo de licencia La licencia sera usufructuada preferentemente en el periodo comprendido entre noviembre a marzo o durante los meses julio y agosto, y será autorizada y concedida asegurando la rotacion del personal para garantizar la normal prestacion del servicio y evitar la sobrecarga de tareas

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

c) De su retribución -Anticipo El personal percibira una retribucion anual por vacaciones, la que sera abonada conjuntamente con la liquidacion de haberes correspondiente al mes anterior en que se inicia la licencia, siempre que la misma se

Ciro Sebastián P. Hernández
 Jefe Unidad de Finanzas y Presupuesto
 G. de Administración Recursos y Finanzas
 EREN

Dr AGUSTIN DURQUET
ABOGADO
Jefe Área Asuntos Regulatorios
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN

ADOP
AUC
EPEN

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

El pago se efectuara en forma proporcional a la cantidad de dias de licencia usufrutuados.

El personal tendra la opcion de solicitar una vez por año un Anticipo por vacaciones, el que no debera exceder del ochenta por ciento (80%) del monto bruto correspondiente a esa licencia. Dicho requerimiento debera ser remitido a la Gerencia de Recursos Humanos antes del cierre de la liquidacion de haberes del mes anterior al inicio de la misma. Este Anticipo sera descontado en partes iguales, hasta en un maximo de tres (3) cuotas mensuales, de las liquidaciones de haberes posteriores a su otorgamiento, realizandose el primer recupero el mes siguiente a la percepcion de la retribucion por vacaciones.

d) De su interrupcion, prorroga y caducidad. De su interrupcion, prorroga y caducidad. Los dias otorgados en concepto de licencia ordinaria no se superponen con aquellos reconocidos por licencia extraordinaria por razones de salud y de familia, prevaleciendo estos sobre aquella. En tal supuesto, se acordara entre el personal y la Empresa la interrupcion, suspension y/o prorroga pendiente de uso, contemplando equitativamente las necesidades del servicio y del personal.

La licencia ordinaria también podra ser interrumpida, suspendida y/o prorrogada por decision 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 periodo anual no podra 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 extincion del vinculo de empleo.

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

El personal gozara de los dias laborables que a continuacion se detallan en concepto de descanso anual remunerado:

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

MARIO F. CHIAF
Director Titular
En Representación de los Trabajadores
EPEN

Ing. Armando D. Battistoni
Jefe Unidad de Finanzas y Presupuesto
de Administración Recursos y Finanzas
EPEN

Dr. AGUSTIN DURQUET
ABOGADO
Jefe Área Asuntos Regulatorios
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN

JUSTINA BARAHONA
Directora Titular
Representación por el Ejecutivo
EPEN
Abogada
Aut.
EPEN

VANESA SEPULVEDA
Dirección General de Paritarias,
convenciones y conflictos laborales
SECRETARÍA DE TRABAJO

Ing. JORGE RAMOS
GERENTE GENERAL
EPEN

- 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

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 adicionaran 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

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 justificara 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 descontaran del tope establecido, siendo computados al solo efecto de la organización

VANESA SEPULVEDA
Dirección General de Prevención de
convenciones y conflictos laborales
SUPSECRETARÍA DE TRABAJO

Ing. JORGE RAMOS
SECRETARÍA DE TRABAJO

URA LAMILA M. SEISUEDOS
ABOGADA
Jefa Área Contratación Administrativa
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN

MARIO F. CHUA
Director Titular
En Representación de los Trabajadores
EPEN

Ing. Mariana D. Hernández
Jefe Unidad de Finanzas y Presupuesto
Ministerio de Administración Recursos y Finanzas
EPEN

Dr. AGUSTÍN DURQUET
Jefe Unidad de Asesoría Jurídica
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN

Ing. AGUSTINA BARAHONA
Directora Titular
En Representación por el Ejecutivo
EPEN

del personal y demas aspectos referidos a la ausencia de la persona afectada y estadisticos

Se encuentran comprendidos dentro de esta licencia todos los controles medicos preventivos y diagnosticos, en tanto se cumpla la condicion para el otorgamiento de la licencia de impedimento de prestacion de tareas

El derecho para su usufructo se concede desde la fecha de incorporacion del personal, sin requerimiento de antiguedad minima 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 registra 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 mas 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 afectacion de salud dentro de los dos (2) dias laborables siguientes

Las modalidades para la comunicacion y acreditacion de las causas que habilitan esta licencia seran establecidas por la Empresa y comunicadas al personal a traves de los canales de comunicacion 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 presuncion diagnostica o diagnostico definitivo no resultaren un impedimento para el desempeño de las tareas por parte del personal, lo que debera ser resuelto y comunicado inmediatamente al personal

Asimismo, la Empresa tiene a su cargo la fiscalizacion y control de la situacion de afectación de salud declarada para la obtencion de esta licencia, lo que incluye la visita medica y revision medica 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 accion u omision 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 realizacion de

VANESA S. OLVEDA
Dirección General de Relaciones
convencionales y conflictos laborales
SUBSECRETARÍA DE TRABAJO

Ing. JORGE RAMOS
GERENTE GENERAL

MRA. J. ANA M. SERRAVALLO
ABOGADA
Jefa Área Contratación Administrativa
Gerencia de Asuntos Legales
EPEM

MARIO R. CHIAPPÉ
Director Titular
En Representación de los Trabajadores
EPEM

Cra. Mariana D. Hernandez
Jefe Unidad de Finanzas y Presupuesto
Gerencia de Administración Recursos y Finanzas
EPEM

Dr. AGUSTÍN DURQUET
ABOGADO
Jefe Área Asuntos Regulatorios
Gerencia de Asuntos Legales
EPEM

LIC. AGUSTINA BARAHONA
Directora Titular
En Representación por el Ejecutivo
EPEM

L P E M

tratamientos medicos para el restablecimiento de su salud, perdera el derecho de goce de esta licencia, asi como los beneficios que pudiera contemplar legislacion especifica

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

Esta licencia sera concedida al personal por el plazo que seguidamente se detalla, segun las causas que le dan origen, requieran de corto o largo tratamiento para asegurar la salud o restablecimiento de la salud. Identico criterio se adoptara para la licencia preventiva en razon de enfermedad infectocontagiosa

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

Si se agotare el plazo maximo concedido, sera facultad de la Empresa la autorizacion de una prorroga de la misma, por unica vez e igual período y condiciones de acceso. A estos fines, se debera dar intervencion previa al area competente en materia de Salud Ocupacional quien, mediante informe fundado, se expedira sobre la procedencia o no de dicha prorroga

b) Licencia extraordinaria por razones de salud de largo tratamiento Por afecciones que impongan largo tratamiento de salud o por motivos que aconsejen la hospitalizacion o el alejamiento del/la trabajador/a por razones de profilaxis y seguridad, se concedera hasta dos (2) años de licencia, en forma continua o discontinua para una

afeccion distinta afeccion, con percepcion integral de los haberes, previo dictamen de la Junta Medica

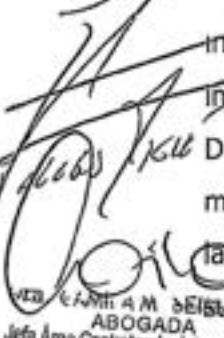
Esta licencia podra ser ampliada por el plazo de un (1) año, con percepcion integral de haberes, en caso que el/la trabajador/a sufra graves padecimientos que imposibiliten retornar a sus labores, lo cual debera ser determinado por la Junta Medica

Durante el primer semestre de este periodo de gracia, la Junta Medica determinara, mediante dictamen y/o informe debidamente justificado si el/la trabajador/a, al finalizar la licencia, debera **1)** retornar a sus tareas con jornada laboral normal, **2)** retornar a sus tareas con jornada laboral reducida, **3)** readecuacion de tareas, **4)** jubilacion por

incapacidad


VANESSA QUINTANA
Dirección General de Pantanos
convecciones y conf...
SUBSECRETARIA DE TRABAJO


ING JORGE RIQUELME
GERENTE GENERAL

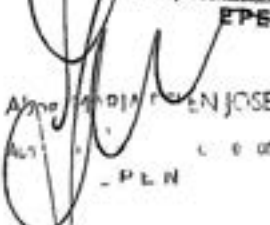

MARIO F. CHIAPPE
ABOGADA
Jefa Área Contratación Administrativa
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN

MARIO F. CHIAPPE
Director Titular
En Representación de los Trabajadores
EPEN


C.º Antonio U. Hernandez
Jefe Unidad de Finanzas y Presupuesto
Gerencia de Administración Recursos y Finanzas
EPEN


Dr. AGUSTIN DURQUET
ABOGADO
Jefe Área Asuntos Regulatorios
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN


LIC AGUSTINA BARAHONA
Directora Titular
En Representación por el Ejecutivo
EPEN


EN JOSE
EPEN

El/la trabajador/a que haya hecho uso del total de los días contemplados para licencia por tratamiento de larga duracion, no podra usar este beneficio hasta transcurridos cinco (5) años de haber sido dado de alta por la Junta Medica -

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

Se otorgará esta licencia al personal en general que sea victima de violencia familiar y a las trabajadoras en particular que fueren victimas de violencia de genero, 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 debera acreditar la situacion de violencia y el caracter de victima mediante constancia emitida por los servicios publicos de asistencia y atencion a victimas de violencia o por los funcionarios judiciales competentes en la materia, dentro de las setenta y dos (72) horas de haber obtenido dicha documentacion

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

Cuando la proteccion de la integridad psico-fisica del trabajador o trabajadora requiera la modificacion de su asiento de funciones, la Empresa arbitrara los medios necesarios para la asignacion de un nuevo lugar de trabajo dentro de la organizacion

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

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

Asimismo, quedara cancelada por la reincorporacion 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, readecuacion de tareas o reasignacion de lugares de trabajo no tendran caracter vinculante para la Empresa, siendo esta la que, a traves del area competente en Salud Ocupacional, determinara si el alta es provisoria y, en su caso, las modalidades para la reincorporacion a funciones

En su caso, las modalidades para la reincorporacion a funciones

MARIO CHIAPPE
Director Titular
En Representación de los Trabajadores
EPEN

Cra. Adriana Hernandez
Jefe Unidad de Finanzas y Presupuesto
Oficina de Administración Recursos y Finanzas
EPEN

Dr. AGUSTÍN DURQUET
ABOGADO
Jefe Área Asuntos Regulatorios
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN

Ab. N. QUIRÓS
Jefe
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN

AGUSTINA BARAHONA
Directora Titular
En Representación por el Ejecutivo
EPEN

Ing. JORGE RAMOS
Gerente General
EPEN

VANESA SEPULVEDA
Dirección General de Políticas
convenciones y conflictos laborales
SUBSECRETARÍA DE TRABAJO

En Representación por el Ejecutivo
E P E N

c) Parto múltiple En el caso de parto múltiple, la licencia mencionada en los incisos a) y b) se amplía 30 días corridos mas con goce integro de haberes para la persona gestante. La licencia para la persona no gestante, conyuge, conviviente o acompañante debe extenderse 30 dias corridos mas con goce integro de haberes.

e) Subrogación de vientre En este caso, la licencia será reconocida inmediatamente después del nacimiento, según corresponda conforme los incisos que anteceden

g) En todos los casos, la persona no gestante, conyuge, conviviente o acompañante puede contar con una licencia extra de 30 días corridos con goce integral de sueldo para ser utilizada en cualquier momento del primer año de vida del/la hijo/a

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

VANESA SEPULVEDA
 Desplazados
 Dirección General de Políticas,
 Convenciones y Conflictos Laborales
 SUBSECRETARÍA DE TRABAJO

ING. JORGE RAMOS
INGENIERO GENERAL
L. R. E. N.

MARIO F. CHIAPPE
Director Titular
Representation of the Tripartite
EPAN

Cda. Antonia O. Hernandez
 Jefe Unidad de Finanzas y Presupuesto
 Oficina de Administracion Recursos y Finanzas
 E P E N

Dr. AGUIRRE DURQUET
ABOGADO
Jefe Área Asuntos Regulatorios
Gerencia de Asuntos Legales
EBCN

JUSTINA BARAHONA
Directora Titular
Representación por el Ejecutivo
EIPEN

c) Disponer de una hora durante el transcurso de la jornada de trabajo

Esta franquicia se debe otorgar por 730 días contados a partir de la fecha de culminación de la licencia por nacimiento. La empresa está obligada a facilitar las condiciones en el ámbito laboral para hacer efectivo este derecho.

Las o los trabajadores a quienes se les haya entregado la guarda de un lactante con vistas a su adopción tendrán derecho a la presente franquicia hasta los 2 años de edad del lactante. En el caso de que, en la pareja parental, ambos sean trabajadores de la Empresa, solo uno de ellos podrá usar la franquicia según su criterio de organización familiar. La opción debe ser notificada de forma fehaciente al área de Recursos Humanos.

Artículo 36 Licencia extraordinaria por razones de familia Embarazo Interrupción

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

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

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

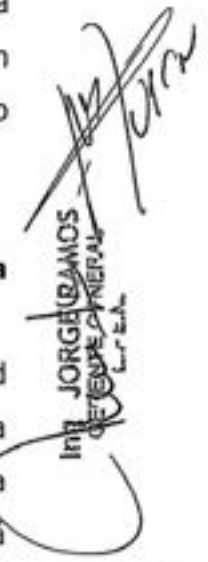
La licencia por adopción debe computarse a partir de la fecha en que la autoridad judicial o administrativa competente notifique el otorgamiento de la guarda con vistas a la futura adopción, y se rige por las siguientes pautas:

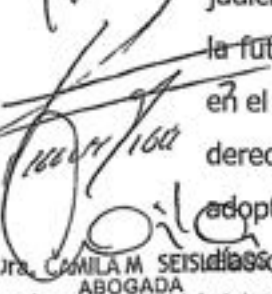
a) Quien adopte a un/a niño/a en el caso de que tengan hijos menores de edad a cargo de hasta 6 años de edad tendrá derecho a una licencia de 150 días corridos con goce íntegro de haberes.

b) Quien adopte a un/a niño/a de entre 6 y 10 años de edad tendrá derecho a una licencia de 180 días corridos con goce íntegro de haberes.

c) Quien adopte a un/a niño/a o adolescente entre 10 y 18 años de edad tendrá derecho a una licencia de 210 días corridos con goce íntegro de haberes.


VANESA SEPULVEDA
Dirección General de Paritarias,
Convenciones y conflictos laborales
SUBSECRETARÍA DE TRABAJO


ING. JORGE RAMOS
DE LEGAL GENERAL


Jra. CAMILA M. SEISIDOSS
ABOGADA
Jefe Área Contratación Administrativa
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN


MARIO F. CHIAPPÍ
Director Titular
En Representación de los Trabajadores
EPEN


Dra. PATRICIA D. HERNÁNDEZ
Jefe Área de Finanzas y Presupuesto
Administración Recursos y Finanzas
EPEN


Dr. AGUSTÍN DURQUET
ABOGADO
Jefe Área Asuntos Regulatorios
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN


CRISTINA BARAHONA
Directora Titular
En Representación por el Ejecutivo
EPEN

goce integro de haberes **d)** En todos los supuestos, en el caso de adopciones multiples, debe acumularse a los plazos previstos en los incisos a), b) y c) del presente articulo, una licencia de 30 dias corridos con goce integro de haberes por cada niño/a o adolescente adoptado despues del primero **e)** En el caso de adopciones múltiples de niños/as o adolescentes de distintas edades, corresponde aplicar el plazo mas beneficioso previsto en los incisos a), b) y c) del presente articulo, computando el de el/la niño/a o adolescente de mayor edad **f)** Los supuestos, en el caso de adopcion de un/a niño/a o adolescente con discapacidad o enfermedad cronica, se debe acumular a los plazos previstos en los incisos a), b) y c) del presente articulo, con una licencia de 180 días corridos con goce integro de haberes a la licencia por adopcion **g)** En el caso de que, en la pareja parental, ambos sean agentes del Estado provincial, la licencia por adopcion que les corresponda pueden distribuirla segun su voluntad, pudiendo ser usufrutuada por uno o por los dos en forma simultanea o consecutiva **h)** El coadoptante que no usufructue la licencia por adopcion tendra derecho a una licencia de 30 dias corridos con goce integro de haberes a partir de la notificacion del otorgamiento de la guarda con vistas a la adopcion Asimismo, tendra derecho a una licencia extra con goce integro de haberes de 30 dias corridos no fraccionables e intransferibles, que podra usufructuar en cualquier momento dentro del año de notificacion del otorgamiento de la guarda con vistas a la futura adopcion Tal opcion debe ser informada por ambos adoptantes mediante notificacion fehaciente al area de Recursos Humanos de la jurisdiccion donde revistan presupuestanamente **i)** En el caso de que, en la pareja parental, ambos sean agentes del Estado provincial y fallezca el adoptante que se encontraba usufrutuando alguna de las licencias por adopcion contempladas en este articulo, el adoptante superstite tendra derecho a gozar del resto de la licencia que le hubiera correspondido al fallecido, o bien, tendra derecho a una licencia hasta de 60 dias corridos con goce de haberes, lo que resulte mayor **j)** En todos los casos de fallecimiento de un adoptante, la licencia por adopcion del adoptante superstite se suspende durante el lapso de la licencia por fallecimiento familiar que, en cada caso corresponda, y se reanuda cuando finalice **k)** En los casos de adopcion, se deben contemplar tambien los dias que el equipo interdisciplinario del Registro Unico de Adopcion estime necesarios para llevar a cabo con exito el periodo de vinculacion En todos los casos, el Registro o la autoridad competente, cuando se trate de otros distritos del pais, entregara constancia del dia y horanos en que el agente realizo la vinculacion para ser presentada en su trabajo como justificacion del uso de los dias de licencia correspondientes al periodo de vinculacion

VANESA SEPULVEDA
Dirección General de Paritarias,
concesiones y conflictos de trabajo
SUBSECRETARIA DE TRABAJO

Ing. JORGE RUMOS
GERENTE GENERAL

Dr. CAMILA M. SEISUELOS
ABOGADA
Jefe Área Contratación Administrativa
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN

MARIO F. CHIAPARRA
Director Titular
Representación de los Trabajadores
EPEN

Cra. Patricia L. Rodríguez
Jefe Unidad de Finanzas y Presupuesto
Unidad de Administración Recursos y Finanzas
EPEN

Dr. AGUSTÍN DURQUET
ABOGADO
Jefe Área Asuntos Regulatorios
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN

Alfonso M. ...
Asesor
EPEN

Ing. AGUSTINA BARAHONA
Directora Titular
Representación por el Ejecutivo
EPEN

Artículo 38 Licencia extraordinaria por razones de familia Situaciones especiales

Desde el ingreso, el personal tendra derecho al uso de licencia con goce de haberes en los casos y por el plazo que a continuacion se mencionan. Se adicionaran los dias de viaje que correspondan, en los terminos dispuestos por el Artículo 25

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

b) Matrimonio de hija/o Un (1) dia. Esta licencia se otorga a todo el personal por matrimonio de sus hijas o hijos, y podra 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 conyuge o concubina/o se otorgan treinta (30) dias corridos

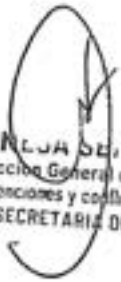
c 2) Por fallecimiento de hija o hijo, nieta o nieto se otorgan treinta (30) dias corridos

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

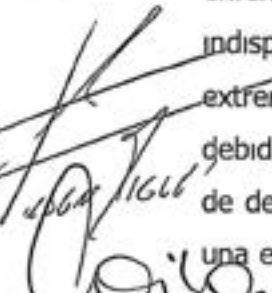
c 4) Por fallecimiento de suegra/o, yerno, nuera y cuñada/o se otorgan dos (2) dias corridos

Se acreditara el uso de esta licencia con el Certificado de Defuncion respectivo, o certificacion extendida por el servicio funerario correspondiente.

c 5) Por atencion de enfermedad de familiar o miembro del grupo conviviente. Para consagrarse a la atencion de un familiar enfermo, hasta veinte (20) dias corridos, continuos o discontinuos. Para su goce, el personal debera acreditar la enfermedad con Certificación Medica, y mediante declaracion jurada que es indispensable su asistencia y/o que el estado de salud del familiar reviste gravedad extrema. Esta licencia podra prorrogarse por decision del Directorio y por causas debidamente fundadas. Dicha prorroga procedera de manera automatica, sin necesidad de decision del Directorio y hasta por veinticinco (25) dias mas, cuando se tratare de una enfermedad terminal o que pusiere en riesgo de vida a la persona enferma, lo que constara en la certificacion medica que la acredite.


VANESA DE ULVEDA
Dirección General de Pagos,
convenios y conflictos laborales
SUBSECRETARÍA DE TRABAJO


CAMILA M. SOTOMAYOR
ABOGADA
Jefa Área Contratación Administrativa
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN


MARIO E. CHIAPPE
Director Titular
Fr. Representación de los Trabajadores
EPEN


DI AGUIAR DURQUET
ABOGADO
Jefe Área Asesoría Regulaciones
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN


Jorge Ramos
Ing. JORGE RAMOS
Gerente General
EPEN


AGUSTINA BARAHONA
Directora Titular
En Representación por el Ejecutivo
EPEN

d) Por periodo de adaptacion escolar de hijo/a Las y los trabajadores cuentan con una franquicia horaria con goce integro de haberes de hasta 3 horas diarias durante 5 dias habiles por adaptacion escolar del/la hijo/a en los niveles de jardin maternal, preescolar y primer grado Si ambos miembros de la pareja parental son agentes dependientes del Estado provincial, la licencia solo podra ser utilizada por uno de ellos, salvo que haya mas de un/a hijo/a en la misma situacion El organo competente debe establecer las formas necesarias para probar y justificar las ausencias La franquicia puede ser extendida si existe normativa de la maxima autoridad en Educacion que disponga un plazo de adaptacion escolar mayor para determinada franja etaria o nivel escolar

e) Por acto escolar del/la hijo/a Las y los trabajadores cuentan con una franquicia horaria de 12 horas anuales con goce integro de haberes por acto escolar de hijo/a en los niveles de jardin maternal, preescolar y primario El organo competente debe establecer las formas necesarias para probar y justificar las ausencias

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 concedera hasta veintiocho (28) dias para rendir examen en los turnos fijados, debiendo presentar el dia de su reintegro la constancia extendida por la institucion educativa sobre su presentacion a examen Este beneficio será acordado en periodos fraccionados de hasta siete (7) dias cada uno Se reconoceran los dias de viaje en los terminos dispuestos por el Articulo 25

El personal gozara, asimismo, de una franquicia o permiso para la asistencia dentro del horario de su jornada laboral a clases, cursos practicos y demas exigencias inherentes a su calidad de estudiante, siempre que se trate de educacion basica formal y/o cursos relacionados con la funcion que cumple en la Empresa, promovidos por el Plan de Capacitacion anual de esta Para acceder a este permiso, el personal debera acreditar que no es posible adaptar el horario de estudio, y acompañar constancia de su condicón de alumno regular

Este permiso sera acordado por la autoridad de quien dependa el personal, con comunicacion a la Gerencia de Recursos Humanos, y se otorga sin perjuicio del deber de reposicion horaria correspondiente

VANESSA E. ULVEDA
Directora General de Planarios,
Gestión y servicios laborales
SUBSECRETARIA DE TRABAJO

[Firma]

Ing. JORGE RAMOS

[Firma]

[Firma]

[Firma]

Dra. CAMILA M. SERRANO
ABOGADA
Jefa Área Contratación Administrativa
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN

MARIO E. CHIAPPE
Director Titular
En Representación de los Trabajadores
EPEN

Dra. Adriana M. Hernández
Jefe Unidad de Finanzas y Presupuesto
Jefatura de Administración Recursos y Finanzas
EPEN

Dra. ALICIA DURQUET
ABOGADO
Jefa Área Asuntos Regulatorios
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN

AGUSTIN BARAHONA
Director Titular
En Representación por el Ejecutivo
EPEN

[Firma]

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 este 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

VANESSA SANCHEZ
Dirección General de Planificación,
coordinación y control de labores
SUBSECRETARÍA DE TRABAJO

DR. CAMILA M. SEISDEDOS
ABOGADA
Jefa Área Contraloría Administrativa
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN

MARIO CHIAPPE
Director Titular
En Representación de los Trabajadores
EPEN

Sra. Amanda D. Hernández
Jefe Unidad de Finanzas y Presupuesto
Unidad de Administración Recursos y Finanzas
EPEN

Dr. AGUSTÍN DURQUET
ABOGADO
Jefe Área Asesoría y Regulaciones
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN

ALONSO M.
ACOSTA
EPEN

LC AGUSTINA BARRERA
Directora Titular
En Representación por el Ejecutivo
EPEN

JOSÉ RAMOS
GERENTE GENERAL
L.E.R.

b) Licencia sin goce de haberes Procedera 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 interes 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 podra justificar excepcionalmente y con goce de haberes, las inasistencias motivadas por razones personales atendibles o de fuerza mayor, hasta dos (2) dias por mes, con un tope de doce (12) dias anuales

Artículo 42 Licencia extraordinaria por asuntos particulares sin goce de haberes

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

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

Para aquellos supuestos que no acrediten el cumplimiento de alguno o todos estos requisitos, el Directorio de la Empresa conservara las facultades de otorgar o denegar la licencia en funcion de las necesidades del servicio, circunstancias particulares debidamente fundadas o situaciones de caracter excepcional

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

Son de aplicacion general las Disposiciones Comunes a Licencias, y demas legislacion complementaria con las adecuaciones y disposiciones establecidas a continuacion

a) Cargos electivos o de representacion politica en el orden nacional, provincial o municipal Cuando fuera designado para desempeñar estos cargos, en el caso de plantearse una incompatibilidad, tendra derecho al uso de licencia sin goce de sueldo por el tiempo que dure su mandato, pudiendo reintegrarse a su cargo administrativo

MARIO F. CHIAPPE
Director Titular
En Representación de los Trabajadores
EPEN

Unidad de Finanzas y Presupuesto
Gos de Administración Recursos y Finanzas
EPEN

Dr. JUAN CARLOS...
ABOGADO
Jefe Área Asesoría Regulatoria
Gerencia de Asuntos Legales

ING. JORGE RAMOS
GERENTE GENERAL
EPEN

LC AGUSTINA BARRAHONA
Directora Titular
En Representación por el Ejecutivo
EPEN

JANET S. SERRAVERA
Directora General de Partes
comerciales y conflictos laborales
SUBSECRETARÍA DE TRABAJO

Dr. CAMILLO SEISDEDOS
ABOGADO
Jefe Área Contratación Administrativa
Gerencia de Asuntos Legales

dentro de los treinta (30) dias siguientes al termino 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 Administracion y/o Sindicaturas de Cooperativas de Servicios Publicos, podra gozar de licencia extraordinaria sin goce de haberes, desde la asuncion al cargo y mientras dure su mandato, pudiendo reintegrarse a su cargo dentro de los treinta (30) dias siguientes al termino de las funciones para las que fuere elegido

Los dias de vacaciones correspondientes a saldos de licencias no usufructuados seran abonados con la ultima retribucion que corresponda al momento de la designacion conforme a este inciso, caso contrario podran ser adicionados luego de su reintegro a la Empresa, a opcion del personal

b) Cargos electivos o de representacion 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, tendra 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 termino del mismo

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

El otorgamiento de esta licencia quedara supeditado a las comunicaciones que efectue el Sindicato con personeria gremial correspondiente al organismo competente de la Administracion Pública Nacional o Provincial

Si la licencia es remunerada se abonaran de la siguiente manera 1) sueldos, en funcion 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 Electrico, el que le corresponda en cada periodo mensual conforme a lo determinado en Titulo III, Capítulo 4 de este Convenio

Los adicionales por funcion y los conceptos variables del trimestre promedio se englobaran en el recibo de sueldo en un único concepto denominado "Complemento ECT-II 43"

MARIO F CHIAPPE
Director Titular
En Representación de los Trabajadores
EPEN

Jefe Unidad de Finanzas y Presupuesto
Gerencia de Administración Recursos y Finanzas
EPEN

Jefa CAMILA M. SAINDELOS
ABOGADA
Jefa Área Contratación Administrativa
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN

Dr. AGUSTIN DURQUET
ABOGADO
Jefe Área Asuntos Regulatorios
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN

Ing. JORGE RAMOS
GERENTE GENERAL
EPEN

LIC AGUSTINA BARAHONA
Directora Titular
En Representación por el Ejecutivo
EPEN

Durante esta gestion, al personal se le acumularan y se le abonaran los porcentajes correspondientes a Antigüedad, Promociones Horizontales y Premio por cumplimiento de Objetivos. En este ultimo caso, sera automatica al momento de realizarse la evaluacion prevista en Artículo 87.

c) Licencia para desempeñar cargos de representacion politica en comunidades originarias Identicos 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 representacion politica

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

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

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 organo de Auditoria Interna y Control de Gestion

MARIO F. CHIAPPE
Director Titular
En Representación de los
EPEN

Marilinda M. Peninguez
Jefe Unidad de Finanzas y Presupuesto
Gca de Administracion Recursos y Finanzas.
EPEN

DI AGUSTIN DURQUET
ABOGADO
Jefe Area Asuntos Regulatorios
Gerencia de Asuntos Legales

A^L A^L

o Gerente General goza de licencia por el tiempo que dure su gestion Es de aplicacion lo normado por el Artículo 46 con las siguientes disposiciones complementarias

Las asignaciones que perciban por estos cargos no podran ser inferiores al maximo nivel salarial previsto para los cargos de conduccion, 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 designacion como Presidente del Directorio, un veinte por ciento (20%) adicional de RFC en caso de designacion como Director/a y un quince por ciento (15%) adicional de RFC en caso de designacion como Gerente General

El mecanismo salarial previsto en el presente Artículo tambien sera aplicable integramente al personal excluido del Convenio Colectivo de Trabajo, que ocupen los cargos de Director/a, Gerente General y/o miembros del organo de Auditoria Interna y Control de Gestion

Artículo 46 Reconocimiento de la carrera administrativa Casos y Condiciones

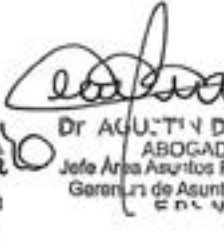
El personal que fuera nombrado como cargo de conduccion accedera, en las condiciones que aqui se indican, a la promocion automatica al nivel escalafonario inmediato superior una vez concluido el mandato de cuatro (4) años para el cual fue designado Esta promocion se hara efectiva en el mes inmediato posterior a la finalización del mandato, y estara condicionada a que la evaluacion de desempeño inmediata anterior sea superior a 80/100

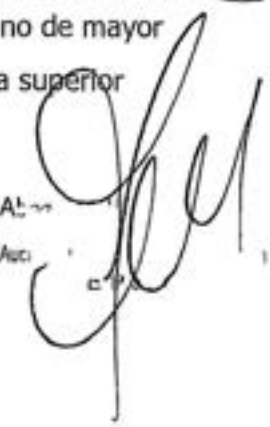
El personal que con retencion de su cargo fuere designado para desempeñar funciones politicas o gremiales excluidas del ambito de aplicacion de este Convenio, percibira la remuneracion mayor de ambas asignaciones y al termino de su funcion, se reintegrara al cargo de origen, registrandose en su legajo la mencion correspondiente para su promocion automatica a la categoria inmediata superior, previa evaluacion de una mayor idoneidad tecnica o adquirida para el desempeño de su labor en la Empresa, la que percibira en el mes inmediato posterior a su reincorporacion La evaluacion de la mayor idoneidad tecnica o adquirida esta a cargo de la Empresa, la que arbitrara los medios para realizar la calificacion "ad-hoc" al termino de la gestion y en oportunidad del reingreso Mediante acto administrativo fundado en la determinacion o no de mayor idoneidad, la Empresa otorgara o denegara el pase a la categoria inmediata superior


RETA VALENZUELA
VANEZA SEPULVEDA
Directora General de Partidas,
cuentas y conflictos laborales
SUBSECRETARIA DE TRABAJO


AGUSTINA BARAHONA
Directora Titular
En Representación por el Ejecutivo
EPEN
MARIO F. CHIAPPE
Director Titular
En Representación de los Trabajadores
EPEN


Cecilia M. Seisdedos
Jefe Unidad de Finanzas y Presupuesto
Jefe de Administración Recurso y Finanzas
EPEN
Dra CAMILA M. SEISDEDOS
ABOGADA
Jefa Área Contratación Administrativa
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN


Dr. AGUSTÍN DURQUET
ABOGADO
Jefe Área Asuntos Regulatorios
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN


Ing. JORGE RAMOS
GERENTE

En todos los supuestos, el beneficio se otorgara siempre que el personal complete cada mandato para el cual fue designado o electo, y procedera en forma autonoma por cada mandato cumplido en aquellos casos de continuidad en el cargo o reeleccion

CAPITULO 4 COMISIONES DE SERVICIOS TRASLADOS

Artículo 47. Beneficios laborales

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

- Compensacion por Comision de Servicios,
- Indemnizacion por traslado,
- Retribucion 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 "Comision de Servicios" a la gestion 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 podra ser inferior a los 50 kilometros en aquellos casos en los que el Directorio expresamente y por situaciones especiales asi lo disponga

La Empresa compensara al trabajador del siguiente modo

- Pago de alojamiento, comida y movilidad para el personal afectado
- Pago de un "Viatico" en concepto de reembolso de otros gastos personales ocasionados por el desempeño en comision de servicio

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

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

El personal tiene derecho a una Indemnizacion por traslado, siempre que el desarraigo se produzca por alguna de las siguientes causales

MARIO CHIAPPE
Director Titular
En Representación de los Trabajadores
EPEN

Dr. Mariana D. Hernandez
Jefe Unidad de Finanzas y Presupuesto
Gestión de Administración Recursos y Finanzas
EPEN

Dr. Agustín Durquet
ABOGADO
Jefe Área Asesoría Jurídica y Regulatoria
Gerencia de Asesoría Jurídica y Legales
EPEN

Ing. JORGE RAMOS

Uc AGUSTINA BARRA
Directora Titular
En Representación por el Epem
EPEN

Dra. CAMILA M. SEISDEDOS
ABOGADA
Jefe Área Contratación Administrativa
Gerencia de Asesoría Legal
EPEN

- 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 Electrónico
- 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

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

MARIO F. CHIAPITZ

Director General

Representación de los Trabajadores

Gr. Administración Financiera
Unidad de Finanzas y Presupuesto
G. de Administración Recursos y Finanzas
EPEN

Dr. AGUSTÍN DURQUET
ABOGADO
Unidad de Asesoría Legal
G. de Asesoría Legal
EPEN

LIC. AGUSTINA BARAHONA
Directora Titular
En Representación por el Ejecutivo
EPEN

- A la colocacion y mantenimiento de resguardos y protecciones de personas y maquinarias
- A la colocacion y mantenimiento de los equipos de proteccion personal
- A la prevencion (y proteccion) contra riesgos electricos y accidentes de trabajo
- A la prevencion (y proteccion) contra riesgos de incendio
- A las operaciones y metodos de trabajo

Por su parte, el personal esta obligado a cumplir con las Normas y Procedimientos de Seguridad, y con las recomendaciones que se le formulen referentes a las obligaciones de uso, conservacion y cuidado del equipo de proteccion personal, asi 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 asegurara 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 proveera agua fresca refrigerada y de ser necesario, pastilleros conteniendo tabletas de dextrosa y sal.

Asimismo, proveera, en los puntos de concentracion del personal, instalaciones sanitarias adecuadas y con ventilacion, en cantidad suficiente y en lugares apropiados, con piso y superficie de facil limpieza.

Sera responsabilidad de la Empresa el mantenimiento de todas las instalaciones en condiciones satisfactorias de higiene y utilizacion. La limpieza y desinfeccion se efectuara 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 proveera 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 deberan estar en perfecto estado mecanico y ser conducidos por personal con habilitacion y capacitacion adecuadas en tecnicas de conduccion defensiva. Deberan asegurarse los recaudos de seguridad,

VANESSA PULVEDA
Directora General de Partidas
Contrataciones y Conflictos laborales
SUBSECRETARÍA DE TRABAJO

LUCE AGUSTINA BARAHONA
Directora Titular
En Representación por el Ejecutor
EPEN

MARIO R. CHIARI
Director Titular
En Representación de los Trabajadores
EPEN

Dr. AGUSTIN DURQUET
ABOGADO
Jefe Unidad de Finanzas y Presupuesto
Goe de Administracion Recursos y Finanzas
EPEN

Dra CAMILA M. SEISDEROS
ABOGADA
Jefa Area Contratación Administrativa
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN

Al -

Ing. J. G. RAMOS
GERENTE DE CALIDAD
EPEN

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 vehiculos de transporte habituales, se permitira adecuar camiones a tal fin, perfectamente higienizados y equipados con asientos fijos, cubierta, escalera para ascenso y descenso y, de ser necesario, con calefaccion

Artículo 55 Indumentaria de Trabajo

La Empresa entregara al personal los elementos de proteccion personales y las prendas de vestir (incluyendo calzado) adecuadas al uso del trabajo, las que deberan confeccionarse con materiales de buena calidad y de acuerdo con las condiciones climaticas de las distintas zonas, siendo el uso de las mismas de caracter personal y obligatorio

La provision de estos elementos se ajustara a los siguientes principios

- La cantidad, tipo, caracteristica y condiciones generales de la ropa de trabajo, de vestir, calzado y equipos de proteccion a adquirir, se ajustaran a un listado y periodicidad de entrega determinados en base a necesidad y calidad Sin perjuicio de la gestion que corresponda al area de Recursos Humanos, debera ser conformado por el Comité de Condiciones Laborales

- La entrega de ropa de trabajo se efectuara entre los meses de Marzo y Septiembre de cada año, salvo las excepciones que establezca necesarias ese Comité El acto de entrega se efectuara en presencia del delegado gremial del sector involucrado

- La ropa de trabajo no sera devuelta por los trabajadores

- La ropa provista por la Empresa solo podra llevar como identificacion 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 estara a cargo del personal que deba utilizarla

- El personal tendra la obligacion 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 proteccion se deteriorara, la Empresa evaluara la reposicion por deterioro, debiendo el personal entregar el elemento dañado

- Cuando la entrega que se realice no cubriera las necesidades reales del personal, este podra reclamar ante el area de Recursos Humanos competente a fin de que se le brinde la cantidad adicional necesaria

MARIO F. ZHIAP
Director Titular

En Representación de los Trabajadores
EPEN

Gra. Mariana Q. Hernández
Jefe Unidad de Finanzas y Presupuesto
Gca de Administración Recursos y Finanzas
EPEN

Dr. AGUSTÍN DURQUET
ABOGADO
Jefe Área Asuntos Regulatorios
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN

Ing. JORGE RAMOS
Director Titular
En Representación por el Ejecutivo
EPEN

Dra. ANNE M. SEISDEDOS
ABOGADA
Jefe Área Contratación Administrativa
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN

- Si la Empresa no brindara la indumentaria y equipos de proteccion adecuados conforme a lo establecido, el personal quedara eximido de cumplir la tarea
- Todo el personal sera provisto de la necesaria indumentana de trabajo, desde el momento mismo del inicio de los trabajos

Artículo 56 Situaciones especiales

Los casos no previstos en este Capitulo, asi como las controversias que pudieran suscitarse seran resueltos en el Comite de Condiciones Laborales

Artículo 57 Capacitación

La Empresa asignara los recursos necesarios para brindar capacitacion 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 desarrollara y pondra en practica un Servicio Medico – Asistencial, con el objetivo de disponer de la organizacion necesaria para brindar una adecuada prevencion, 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

Tendra como referente a un/a medico/a especialista en Medicina laboral, con la asistencia de un equipo de profesionales, de planta o con contratacion ad hoc mediante locacion de servicios

Se asegurara el servicio de ambulancia convenientemente equipada para apoyo en operaciones de alto riesgo electrico y/o para el traslado de las personas accidentadas a los centros de atencion medica. El Servicio podra ser propio, de la A R T, del Sistema de Salud de la Provincia, o en su defecto, contratado de manera externa

La Empresa dispondra de botiquines a) de primeros auxilios, en lugares fijos, visibles y de facil acceso, dotados de elementos que permitan la atencion inmediata en caso de accidentes, b) de emergencia, individual, para las cuadrillas moviles. El instrumental y los medicamentos que deberan contener dichos botiquines seran determinados por el Servicio Medico de la Empresa de acuerdo con la naturaleza del lugar de trabajo y de las tareas a realizar

MARIO R. CHIAPPE
Director Titular
En Representación por el Ejecutivo
EPEN

Dr. AGUSTIN DURQUET
ABOGADO
Jefe Área Asuntos Regulatorios
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN

Ing. JORGE RAMOS
GERENTE
EPEN

LIC. AGUSTINA BARAHONA
Directora Titular
En Representación por el Ejecutivo
EPEN

Dra. CAMILA M. SERRANO
ABOGADA
Jefa Área Contratación Administrativa
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN

VANUJA SEPULVEDA
Directora Titular
En Representación por el Ejecutivo
EPEN

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 generaran 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.

MARIO CHIAPP
Director Titular
En Representación de los Trabajadores
EPEN

Cecilia D. Hernandez
Jefe Unidad de Finanzas y Presupuesto
Fiscalía de Administración Recursos y Finanzas
EPEN

Dr. AGUSTIN DURQUET
APOGADO
Jefe Área de Asesoría Legal
Gerencia de Asesoría Legal
EPEN

Ing. JORGE RAMOS
GERENTE

Ing. AGUSTINA BARAHONA
Directora Titular
En Representación por el Ejecutivo
EPEN

VANESA SEPULVEDA
Dirección General de Planificación,
Coordinación y Conflictos Laborales
SUBSECRETARÍA DE TRABAJO

Dña. CAMILA SEISUENDOS
ABOGADA
Jefa Área Contratación Administrativa
Gerencia de Asesoría Legal
EPEN

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 llevara cuenta de los distintos puestos de trabajo pasibles de ser ocupados por personas con discapacidad, sus requerimientos ergonomicos y de capacitacion, entre otros

Artículo 61 Reubicaciones por causa de incapacidad física o mental

La reubicacion del personal con incapacidad o discapacidad, se ajustara a los siguientes principios

- El personal de la Empresa que padezca una incapacidad sobrevenida durante la prestacion laboral, tiene derecho a que le sea asignado un nuevo puesto de trabajo acorde a su nueva situacion, siempre que esta no sea de tal gravedad que lo haga pasible de acogerse al beneficio previsional
- La reubicacion no significara nunca disminucion de categoria
- Cuando se deba proceder a la reubicacion, se buscara en primer lugar asignar al personal a un puesto dentro de su mismo sector. Si ello no fuera posible, se procurara hacerlo en la misma area, y así sucesivamente
- Toda reubicacion por razones de salud debera tener la conformidad del Servicio Medico, el que analizara si la nueva ubicacion cumple con los requisitos ergonomicos o de otro tipo suficientes para lograr una optima readecuacion de tareas
- El personal reubicado continuará percibiendo los aumentos salariales que correspondan a su situacion en forma previa a la incapacidad. Ello sin perjuicio de las indemnizaciones que correspondieran. La incapacidad fisica o mental no sera motivo de cesantia ni de rebaja en las remuneraciones
- Si por haber desaparecido la incapacidad que motivara su inclusion en el Regimen Previsional, la Caja de Jubilaciones dejara sin efecto el beneficio, el personal tendra derecho a su reincorporacion en la misma categoria en la cual trabajaba cuando se retiro, con asignacion de tareas de acuerdo a su capacidad restante

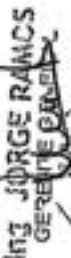
Artículo 62 Bonificación por Reubicación de tareas

El personal que, por razones de la reubicacion de tareas por incapacidad fisica inculpable sobrevenida durante la prestacion 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 jubilacion dentro de los proximos tres años a contar desde el


VALERIA


VALERIA
Directora General de Partidas,
con concursos y concursos laborales
SECRETARIA DE TRABAJO


JORGE RAMIRO
GERENTE GENERAL


JORGE RAMIRO
GERENTE GENERAL

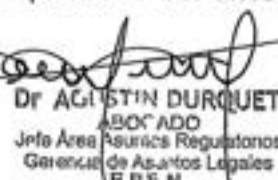

UC AGUSTINA BARAHON
Directora Titular
En Representación por el Ejecutivo
EPEN


16661/16662


Dra CAMILA W. SEISDEDOS
ABOGADA
Jefa Area Contratacion Administrativa
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN


MARIO F. CHIAP
Director Titular
En Representación de los Trabajadores
EPEN


Mario F. Chiap
Jefe Unidad de Finanzas y Presupuesto
Gerencia de Administración Recursos y Finanzas
EPEN


Dr AGUSTIN DURQUET
ABOGADO
Jefe Area Asuntos Regulatorios
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN


A
N

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 estableciera 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

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

MARIO R. CHIAPPE
Director Titular
En Representación de los Trabajadores
EPEN

Dr. Mariana D. Hernandez
Jefe Unidad de Finanzas y Presupuesto
Jefe de Administración Recursos y Finanzas
EPEN

Dr. Agustín J. Jurquet
ABOGADO
Jefe Área Asuntos Regulatorios
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN

Dr. Agustina Barahona
Directora Titular
En Representación por el Efecto
EPEN

Ing. Jorge Ramos
CERES

VANESA SEPULVEDA
Directora General de Paritarias,
Convenciones y Conflictos Laborales
SUBSECRETARÍA DE TRABAJO

Dr. Camila M. Seisdedos
ABOGADA
Jefa Área Contratación Administrativa
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN

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

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

A los fines de determinar la base para el calculo del computo de la antigüedad en los casos que el personal que hubiera sido transferido al EPEN, se tomaran en cuenta los años de servicios prestados por el personal en la Direccion General de Energia Electrica (de la Provincia del Neuquen) y/o en Agua y Energia Electrica (de la Nacion)

El monto total de esta bonificación tendra caracter no remunerativo ni bonificable y se abonara junto con los haberes correspondientes al ultimo mes en actividad, liquidandose en un (1) pago unico para el caso del inciso a) y b), y en dos (2) pagos mensuales y consecutivos para los incisos c) y d) o, a opcion del personal o de sus derechohabientes, se podra establecer un cronograma distinto de pago

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

A los fines impositivos, la presente bonificación goza de identica naturaleza a la gratificación por cese laboral prevista en la Circular AFIP N°4/2021 y demas legislacion complementaria

El personal podra, mediante declaracion jurada, designar a la persona beneficiaria para el caso de fallecimiento

A efecto de adquirir el derecho a la obtencion del beneficio establecido en este acapite, el personal que este en condiciones de jubilarse, debera presentar su renuncia dentro del plazo de treinta (30) dias desde la notificacion por parte del Instituto de Seguridad Social del Neuquen

En caso que la Empresa solicite la continuidad en la prestacion de servicios a quien este en condiciones de acogerse al beneficio previsional, la bonificación aqui establecida se liquidara al momento de su desvinculacion efectiva

Tendran derecho a percibir esta bonificación el personal de planta permanente del organismo que al momento de acceder al beneficio de la jubilacion se encuentre cumpliendo funciones en los cargos excluidos de este Convenio, enunciados en el Artículo 7 inciso a) En este caso, para el calculo de la bonificación se considerara el valor de la ultima remuneracion bruta percibida por aquel/la, correspondiente al agrupamiento y nivel dentro del escalafon unico, funcional y movil previsto en este Convenio

MARION CHIAPPE
Director Titular
En Representación de los Trabajadores
EPEN

Grta Adriana D. Hernandez
Jefe Unidad de Finanzas y Presupuesto
Gcla de Administracion R. cursos y Finanzas
EPEN

DF AGO TIM DUKQUET
ABOGADO
Jefe Area Asuntos Regulatorios
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN

Ing JORGE RAMOS
GERENTE
Ing AGUSTINA BARAHONA
Directora Titular
En Representación por el Ejecutivo
EPEN

VANESA SEPULVEDA
Direccion General de Planificación,
convenciones y servicios laborales
SUBSECRETARIA DE TRABAJO

CAPÍTULO 8 SERVICIOS MÍNIMOS OBLIGATORIOS

Artículo 65 Consideraciones Generales

El presente Capítulo esta referido a la prestación de servicios minimos obligatorios en casos de Conflictos Colectivos de Trabajo

Son de aplicacion el Artículo 24° de la Ley Nacional N°25 877, Artículo 22 ultimo parrafo de la Ley Provincial N°1 974, y las disposiciones complementarias de este Capítulo

Artículo 66 Servicios Mínimos a garantizar

Los Servicios Minimos Obligatorios cuya prestacion debe garantizarse para evitar la interrupcion del "servicio esencial de energia electrica", son los siguientes

- Generacion (en centrales)
- Transporte – Transmision de energia
- Operacion de Estaciones Transformadores
- Operacion de Centros de Control
- Operacion de Sub Estaciones de Distribucion
- Distribucion en cada localidad (Servicios Electricos)
- Sistemas de Comunicacion y Control asociados a estos servicios

Artículo 67. Prestación de los Servicios Mínimos

La prestacion de los Servicios Minimos Obligatorios previstos en la Clausula anterior se realizara con la dotacion 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 aplicacion lo establecido en el Capítulo VII del EPCAPP y el procedimiento establecido por el Decreto N°2772/92

Sin perjuicio de lo dispuesto por la normativa referida, el/la trabajador/a que haya sido denunciado/a por violencia en el ambito laboral en los terminos de lo establecido en el "Protocolo para la Prevencion, Intervencion y Proteccion en Situaciones de Violencia Laboral en el ambito del Poder Ejecutivo de la Provincia del Neuquen" aprobado por Decreto 2190/2022, mas alla de la sancion que le pueda caber, podra ser

MARIO P. CHIAPPE
Director Titular
En Representación de los Trabajadores
EPEN

Cra. Rosalinda D. Hernandez
Jefe Unidad de Finanzas y Presupuesto
Gica de Administracion Recursos y Finanzas
EPEN

DR. AGUSTIN DURQUET
ABOGADO
Jefe Area Asuntos Regulatorios
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN

ING. JORGE RAMOS
GERENTE DE
E.P.E.N.

LUC-AGUSTINA BARAHON
Directora Titular
En Representación por el Ejecutivo
EPEN

suspendido/a y/o reubicado/a por acto administrativo, mientras dure la investigación sumaria, a los fines de evitar contacto con la presunta víctima, en caso de corresponder Los/as sumariantes que deban llevar sumarios por discriminación y/o violencia en cualquiera de sus formas, deberán estar capacitados/as en perspectiva de género, violencia laboral, institucional, de género y familiar

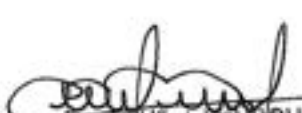

Crisóstomo D. Hernández
Jefe Unidad de Finanzas y Presupuesto
Jefe de Administración Recursos y Finanzas
EPEN


Dra. CAMILA M. ELISI JOS
ABOGADA
Jefe Área Contratación Administrativa
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN


MARIO F. CHIAPPE
Director Titular
En Representación por los Trabajadores
EPEN


VANESA E. ULVEOA
Dirección General de Paritarios
convenciones y conflictos laborales
SUBSECRETARÍA DE TRABAJO


KETA
VALERA


Dr. AQUILINO BURQUET
ABOGADO
Jefe Área Asuntos Regulatorios
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN


Lic. AGUSTINA BARAHONA
Directora Titular
En Representación por el Ejecutivo
EPEN


Ing. JORGE RAMUS
GERENTE GENERAL
EPEN


J. Solís
UPCN

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


DRA. CAMILA M. SLISUEDOS
ABOGADA
Jefa Área Contratación Administrativa
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN


DRA. ADRIANA D. HERNANDEZ
Jefe Unidad de Finanzas y Presupuesto
Gsa de Administración Recursos y Finanzas
EPEN


DR. AGUSTÍN I. DORQUET
ABOGADO
Jefe Área Asuntos Regulatorios
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN


DR. AGUSTÍN I. DORQUET
ABOGADO
Jefe Área Asuntos Regulatorios
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN


MARIO F. CHIAPPE
Director Titular
En Representación de los Trabajadores
EPEN


LIC. AGUSTINA BARAHONA
Directora Titular
En Representación por el Ejecutivo
EPEN


LIC. AGUSTINA BARAHONA
Directora Titular
En Representación por el Ejecutivo
EPEN


VANESA DEL OLVEUM
Dirección General de Pantanas
convergencias y conflictos laborales
SUBSECRETARÍA DE TRABAJO


REMY VAIGHA
UPEN

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 estara encuadrado dentro de alguno de los agrupamientos y niveles del Escalon Unico, Funcional y Movil que se presenta en este Capitulo I

Para cada categoria escalafonaria (Agrupamiento y Encuadramiento) corresponde una remuneracion basica de conformidad con la Estructura Salarial Basica, que se presenta en el Capitulo 2 de este Titulo

Dicha remuneracion basica se incrementa con las Bonificaciones y Adicionales que en cada caso corresponda al personal, conforme a lo establecido en el Capitulo 3 de este Titulo

Artículo 70. Definiciones básicas del Escalafón

Establecense las siguientes definiciones basicas (glosario) referidas al Escalon Unico, Funcional y Movil, el que tendra la conformacion de una "tabla de doble entrada" - Agrupamiento y Encuadramiento -, conceptos que se detallan a continuacion

Agrupamiento

Presenta la clasificacion (e integracion) por tipo de actividad Los Agrupamientos se identifican por letras y comprenden

AD - Administrativo Agrupa las actividades administrativas para las cuales no se requiere titulo tecnico o profesional Incluye tareas administrativas, contables, comerciales, de recursos humanos, y asimilables

OP - Operativo Agrupa las actividades relacionadas con la prestacion del servicio electrico para las cuales no se requiere titulo tecnico o profesional Incluye tareas en obras, mantenimiento y operacion de los servicios de generacion, transmision y distribucion de electricidad, y asimilables

TC - Técnico Agrupa las actividades administrativas, operativas, proyectos, planificacion, planeamiento y aspectos tecnicos asociados, para las cuales se requiere

WILMANNIA M. ALFARO
ABOGADA
Jefa Area Contratacion Administrativa
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN

MARIO F. CHIAPPE
Director Titular
En Representación de los Trabajadores
EPEN

Dr. Agustín Durquet
Jefe Unidad de Finanzas y Presupuesto
Gerencia de Administración Recursos y Finanzas
EPEN

Dr. Agustín Durquet
ABOGADO
Jefe Area Asuntos Regulatorios
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN

UC AGUSTINA BARAHONA
Directora Titular
En Representación por el Ejecutivo
EPEN

ING JORGE MANOS
GERENTE GENERAL
EPEN

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.

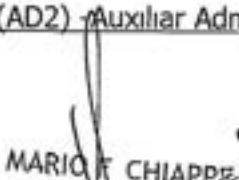
Los requerimientos establecidos para cada nivel representan los requisitos mínimos para cada uno de ellos.

a) Agrupamiento AD – Administrativo

Nivel 1 (AD1) – Periodo 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 -


CAMILA M. SEISDEDOS
ABOGADA
Jefe Área Contratación Administrativa
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN


MARIO F. CHIAPPE
Director Titular
En Representación de los Trabajadores
EPEN


Graciela D. Hernandez
Jefe Unidad de Finanzas y Presupuesto
Gerencia de Administración Recursos y Finanzas
EPEN


Dr. AGUSTÍN DURQUET
ABOGADO
Jefe Área Asuntos Regulatorios
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN


LIC. AGUSTINA BARAHONA
Directora Titular
En Representación por el Ejecutivo
EPEN


Jorge RAMOS
GERENTE GENERAL
EPEN


Vanesa SERRAVALLE
Directora General de Planificación, Convocatorias y Conflictos Laborales
SUBSECRETARÍA DE TRABAJO
EPEN

Nivel 3 (AD3) -Administrativo -

Nivel 4 (AD4) -Administrativo Avanzado -

Nivel 5 (AD5) -Administrativo Superior -

Nivel 6 (AD6) -Administrativo Experto -

b) Agrupamiento OP - Operativo

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

Nivel 2 (OP2) -Ayudante Operativo -

Nivel 3 (OP3) -Medio Oficial Operativo -

Nivel 4 (OP4) -Oficial Operativo -

Nivel 5 (OP5) -Oficial Operativo Especializado -

Nivel 6 (OP6) -Oficial Operativo Superior -

c) Agrupamiento TC - Técnico

Nivel 1 (TC1) - Periodo 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 -

Nivel 3 (TC3) -Técnico -

Nivel 4 (TC4) - Técnico Avanzado -

Nivel 5 (TC5) - Técnico Especializado -

Nivel 6 (TC6) -Técnico Superior -

d) Agrupamiento PF - Profesional

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

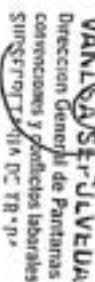
Nivel 2 (PF2) -Profesional -

Nivel 3 (PF3) - Profesional Especializado -

Nivel 4 (PF4) -Profesional Superior -

Nivel 5 (PF5) -Profesional Experto -

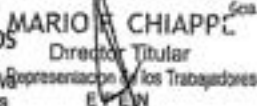

ZETA NALEMA

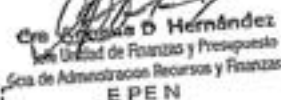

VANESA SERULVEDA
Dirección General de Planificación,
Coordinación y Políticas Laborales
SINERGIA DC TR-19

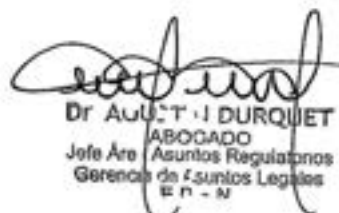

JORGE RAMOS
GERENTE GENERAL

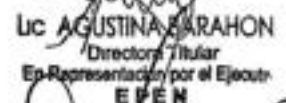

JORGE RAMOS
GERENTE GENERAL


Dra. CAMILA M. SEISDEDOS
ABOGADA
Jefa Área Contratación Administrativa
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN


MARIO CHIAPPE
Director Titular
En Representación de los Trabajadores
EPEN


Cristina D. Hernández
Jefe Unidad de Finanzas y Presupuesto
Sección de Administración Recursos y Finanzas
EPEN


Dr. AGUSTÍN DURQUET
ABOGADO
Jefe Área Asuntos Regulatorios
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN


Lic. AGUSTINA SARAHON
Directora Titular
En Representación por el Ejecutor
EPEN


Lic. AGUSTINA SARAHON
Directora Titular
En Representación por el Ejecutor
EPEN

Artículo 72 Grilla del Escalafón

De conformidad a lo establecido en los artículos anteriores, implantase en toda la Empresa el presente Escalafon Unico, Funcional y Movil

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 dispondra en forma permanente de un Regimen de Ascensos y Promociones Escalafonarias (R A P E) destinado a normar los ascensos verticales y las promociones horizontales dentro del Escalafon Unico, Funcional y Movil

Contendra expresamente disposiciones referidas a elementos valorativos básicos a considerar para seleccion, 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 Articulos 75 a 77 son de caracter enunciativo no limitativo -

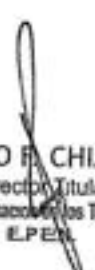
Artículo 74 Elementos valorativos básicos

A los efectos de Ascensos por cambios de Agrupamiento, son elementos basicos a considerar para la valoracion de los antecedentes del postulante

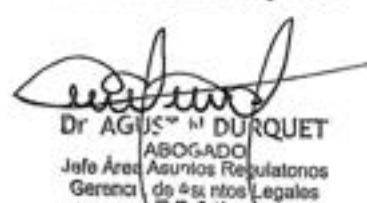
- Estudios cursados y titulos obtenidos
- Capacitacion alcanzada y cursos realizados
- Evaluacion de Desempeño en el o en los puestos de trabajo dentro de la empresa
- Reconocimiento de idoneidad y empirismo, si correspondiera
- Evaluacion concreta -mediante examen teorico y/o practico- de la capacitacion del postulante para tareas y responsabilidades correspondientes a las tareas del nuevo encuadramiento

Artículo 75 Procedimiento para las Evaluaciones de Desempeño


Gral. CAMILA M. SEISDEDOS
ABOGADA
Jefe Área Contratación Administrativa
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN


MARIO R. CHIAPPI
Director Titular
En Representación de los Trabajadores
EPEN


Gral. Gabriela D. Hernandez
Jefe Unidad de Finanzas y Presupuesto
Gerencia de Administración Recursos y Finanzas
EPEN


Dr. AGUSTÍN H. DURQUET
ABOGADO
Jefe Área Asuntos Regulatorios
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN


Agustina Barahona
Directora Titular
En Representación por el Ejecutivo
EPEN


Ing. JORGE RAMOS
Gerente Titular
EPEN


Ing. AGUSTINA BARAHONA
Directora Titular
En Representación por el Ejecutivo
EPEN

- Las evaluaciones de Desempeño se realizarán cada año con vigencia por un (1) periodo 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 del/la trabajador/a, se deberá prever lo dispuesto en Artículo 85 inciso b) y Artículo 87. Para el caso de Ascensos por Cambios de Nivel o 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

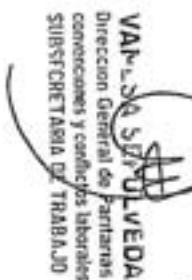
- Que se considere adecuadamente el desempeño que ha venido llevando la persona evaluada, en el o los puestos de trabajo por los que hubiera pasado

- 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

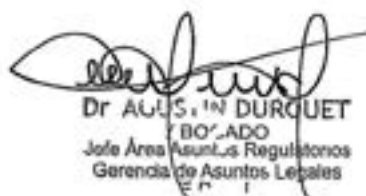

REGA Valsoria


VANESA SINDULVEDA
Dirección General de Partes
conexiones y conflictos laborales
SUBSECRETARÍA DE TRABAJO


DRA CAMILA M. SEISDEDOS
ABOGADA
Jefe Área Contratación Administrativa
Gerencia de Asuntos Legales

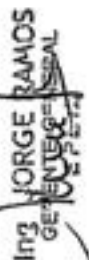
MARIO F. CHIAPÍ
Director Titular
En Representación de los Trabajadores
EPEN


Cra. Eduardo D. Hernández
Jefe Unidad de Finanzas y Presupuesto
Gerencia de Administración Recursos y Finanzas
EPEN


Dr. AUGUSTO DURQUET
ABOGADO
Jefe Área Asuntos Regulatorios
Gerencia de Asuntos Legales


AL


Inz. JORGE RAMOS
GERENTE GENERAL


Inz. JORGE RAMOS
GERENTE GENERAL


LIC AGUSTINA BARAHONA
Directora Titular
En Representación por el Ejecutivo
EPEN

Artículo 77- Reconocimiento de Idoneidad y Empirismo

Adecuaciones y Disposiciones Complementarias a prever en el Regimen de Ascensos por cambio de agrupamiento

- 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 reunen los requisitos de estudios cursados, "La Empresa" conforme a lo previsto Artículo 85, procedera a evaluar la idoneidad obtenida empiricamente por aquellos
- A los efectos de lo previsto en el item anterior, se valoraran en forma conjunta los conocimientos adquiridos por el/la postulante a traves de los años de trabajo en "La Empresa" y la capacitacion practica 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 estan referidos exclusivamente al ambito del Escalafon Unico, Funcional y Movil

En lo relativo a procedimientos y aspectos reglamentarios, se aplicara a) el Regimen de Concursos (elaborado conforme a las pautas contenidas en el Anexo IV del presente Convenio), para el caso de Ingresos, b) el Regimen de Ascensos y Promociones Escalafonarias previsto en los Articulos 73 a 77 y 84 a 87 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 Conduccion, se aplicara en forma complementaria e integrada lo establecido por la Ley Provincial Nº2 386 y el respectivo Regimen de Concursos

Artículo 79 Ingresos Requisitos

Las personas que ingresen a la Empresa deberan llenar los requisitos siguientes

- a) Ser argentino/a nativo/a o naturalizado/a y tener dieciocho años de edad, pudiendo apartarse en casos de excepcion y cuando la funcion o actividad especifica asi lo justifique del requisito de nacionalidad, debiendo mediar resolucion expresa del Poder Ejecutivo Provincial,
- b) Probar idoneidad suficiente o tener titulo habilitante para la funcion especifica a cumplir,
- c) Poseer aptitud psicofisica para la funcion a cumplir, la que sera acreditada mediante el examen pre ocupacional que debiera realizarse al postulante,
- d) Poseer condiciones morales y de conducta avalada por sus antecedentes

VANEDA SEPULVEDA
Directora General de Plantillas
Derechos y conflictos laborales
SUBSECRETARIA DE TRABAJO

Dra CAMILA M. SEISDEDOS
ABOGADA
Jefa Área Contratación Administrativa
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN

MARIO E. CHIAP,
Director Titular
En Representación de los Trabajadores
EPEN

Dr. Adriana D. Hernández
Jefe Unidad de Finanzas y Presupuesto
Unidad de Administración Recursos y Finanzas
EPEN

Dr. AGUSTÍN DURQUET
ABOGADO
Jefe Área Asuntos Regulatorios
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN

Al
Au

Ing. JORGE RAMOS
G.E.

Uc AGUSTINA BARAHON
Directora Titular
En Representación por el Ejecutivo
EPEN

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 solo 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 periodo de doce (12) meses, a efectos de aquilatar las condiciones de idoneidad demostradas en el ejercicio del cargo confiado. Su confirmación se producirá al cumplirse el periodo de prueba, bajo las condiciones establecidas por el artículo 16 del presente Convenio.

Artículo 82

No podrán ingresar a la Empresa la persona

- Que haya sido condenada por delito doloso, hasta el término previsto para la prescripción de la pena,
- Condenada por delito en perjuicio de la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal,
- Que tenga proceso penal pendiente que pueda dar lugar a condena por los delitos enunciados en los incisos a) y b) del presente artículo,
- Que este inhabilitada por autoridad competente para el ejercicio de cargos públicos, durante el término de la inhabilitación,
- Sancionada con exoneración o cesantía en la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal, mientras no sea rehabilitada,
- Que se encuentre en situación de inhabilitación o incompatibilidad de las previstas en el EPCAPP, y demás legislación vigente, o de las que se dictaren en el futuro,
- 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.

VANESA SEBASTIÁN
Directora General de Planificación,
Control y Contraloría
SUBSECRETARÍA DE TRABAJO

Dra CAMILA M. SEISDEDOS
ABOGADA
Jefe Área Contratación Administrativa
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN

MARIO E. CHIAPPE
Director Titular
En Representación de los Trabajadores
EPEN

Ugo María D. Hernández
Jefe Unidad de Finanzas y Presupuesto
Gerencia de Administración Recursos y Finanzas
EPEN

Dr AGUSTÍN DURQUET
ABOGADO
Jefe Área Asuntos Regulatorios
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN

EPEN
GERENTE GENERAL
EPEN

LC. AGUSTINA BARRA
Directora Titular
En Representación por el Ejecutivo
EPEN

h) Que tenga la edad prevista en la ley previsional para acceder al beneficio de la jubilacion o que gozare de un beneficio previsional, salvo aquellas personas de reconocida aptitud, las que no podran ser incorporadas al regimen de estabilidad

Artículo 83 Normas complementarias

Para que se pueda producir un Ingreso es condicion basica 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, conyuge o quien hubiera vivido en publico concubinato durante los ultimos tres (3) años, podra 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 computo de la mayoria de edad antes mencionada rige a partir de la fecha efectiva de ingreso

A tal efecto, el personal podra presentar con caracter de declaracion jurada un informe del orden de prelación de los potenciales ingresantes

El derecho para hacer uso de esta opcion sera de noventa (90) dias desde la fecha de fallecimiento del/la trabajador/a y el ingreso se producira en tareas acordes con los estudios y capacitacion del postulante, considerando la disponibilidad de vacantes en el Plantel Basico vigente. Sera un elemento valorativo el lugar de residencia del futuro ingresante

Artículo 84 Ascenso vertical por cambio de nivel

Es la progresion del trabajador en los distintos niveles dentro de un mismo agrupamiento. Procedera cada cinco (5) años de antigüedad en el nivel anterior, computados desde el acceso al Nivel II. Se producira el ascenso al nivel inmediato superior cada cinco (5) años cumplidos a la fecha de corte anual

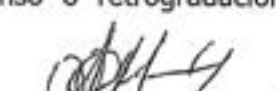
Para su implementacion, se evaluara durante el primer semestre de cada año calendario la situacion de cada trabajador al 31 de diciembre del año anterior, siendo ascendidos a partir del mes de Julio de dicho año en caso de corresponder, salvo que durante dicho periodo registren sanciones disciplinarias de suspension grave, postergacion del ascenso o retrogradacion y/o limitacion de servicios que no se

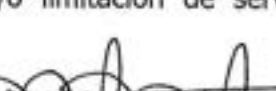

ZETA VALEMA

VANESSA SEPULVEDA
Direccion General de Relaciones
conexiones y conflictos laborales
SUBSECRETARIA DE TRABAJO

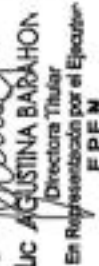

Dra CAMILA M. SEISDEDOS
ABOGADA
Jefe Area Contratacion Administrativa
Gerencia de Asuntos Legales

MARIO CHIAPPONE
Director Titular
En Representación de los Trabajadores
EPEN


Jefe Unidad de Finanzas y Presupuesto
Gerencia de Administracion Recursos y Finanzas
EPEN


DI AGUIRRE INOURIQUET
Jefe Area Asuntos Regulatorios
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN


Ins. JORGE RAMOS
Gerencia de Educacion
EPEN


LIC AGUSTINA BARAHON
Directora Titular
En Representación por el Ejecutivo
EPEN

encuentren prescriptas o caducas conforme la normativa vigente. En tal caso, el ascenso del/la trabajador/a sera evaluado una vez cumplido el siguiente tramo de cinco (5) años.

El personal encuadrado en el Nivel Inicial I (Periodo de Prueba) que cuente con Evaluacion de Desempeño igual o superior a 60/100 puntos, al cabo del primer año en ese encuadre ascendera al Nivel II.

A los efectos del presente, la Empresa debera prever la conversion de encuadramientos y/o la creacion de las respectivas vacantes.

En todos los casos, y hasta tanto se instrumente el acto administrativo definitivo correspondiente, el Directorio podra hacer efectivos los derechos previstos por la norma citada mediante el otorgamiento de las respectivas categorias referenciales.

Artículo 85 Ascenso vertical por cambio de agrupamiento

Es el ascenso del/la trabajador/a a un nivel de agrupamiento distinto al de origen. Para que el personal tenga derecho a ser ascendido por cambio de agrupamiento deberan concurrir las siguientes circunstancias:

a) La existencia previa de la vacante, que sea necesario cubrirla a juicio de autoridad competente o sean creadas nuevas vacantes de acuerdo con las necesidades del servicio.

b) Que los/as aspirantes reunan las condiciones y calificaciones que se establecen en este Convenio y las que se requieran por reglamentaciones especiales o de los concursos para su cobertura.

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.


Ing. JORGE RAMOS
GERENTE GENERAL
EPEN

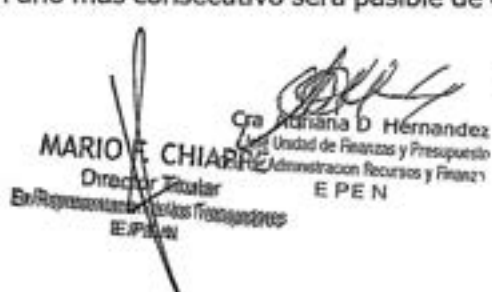

LIC. AGUSTINA BARAHONA
Directora Titular
En Representación por el Ejecutivo
EPEN

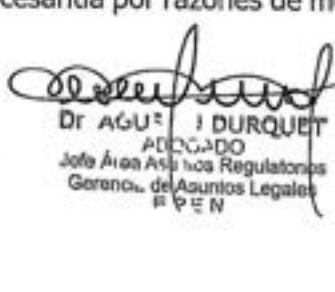

LIC. AGUSTINA BARAHONA
Directora Titular
En Representación por el Ejecutivo
EPEN


VANESA SEPÚLVEDA
Directora General de Partidas,
Comerciales y Conflicto Laborales
SUBSECRETARÍA DE TRABAJO


VANESA SEPÚLVEDA
Directora General de Partidas,
Comerciales y Conflicto Laborales
SUBSECRETARÍA DE TRABAJO


Dña. CAMILA M. SEISUEDOS
ABOGADA
Jefe Área Contratación Administrativa
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN


MARIO CHIAPPE
Director Titular
En Representación por el Ejecutivo
EPEN


Dr. AGUSTINA BARAHONA
ABOGADO
Jefe Área Asuntos Regulatorios
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN


LIC. AGUSTINA BARAHONA
Directora Titular
En Representación por el Ejecutivo
EPEN

Artículo 87 Promociones Horizontales

Se considera Promocion Horizontal a la evolucion en la compensacion salarial del personal, por su desempeño, conforme a las siguientes disposiciones

- Se realiza cada dos (2) años en la fecha que establezca el Regimen de Ascensos y Promociones Escalonarias
- Se mide por tramos (periodos de dos años) siendo el valor del mismo del cuatro por ciento (4 %) del Salario Basico que le corresponda al personal de acuerdo a su encuadramiento en la Estructura Salarial Basica definida en el Capitulo 2 de este Titulo Se establece como tope maximo la aplicacion de 18 tramos
- Los porcentajes alcanzados por cada trabajador/a son acumulativos
- Se valoriza el desempeño personal en funcion de su Evaluacion 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 aplicacion lo establecido en el Artículo 86
- Si en los dos (2) ultimos años previos a la fecha de la Promocion no se hubiera realizado Evaluacion de Desempeño, a los efectos de la misma se adoptara una calificacion de sesenta (60/100) puntos, o bien se considerara la calificacion de la ultima Evaluacion 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 percibira una remuneracion basica conforme a su Agrupamiento y Encuadramiento dentro del Escalon Unico, Funcional y Movil, y de acuerdo a la Estructura Salarial Basica que se presenta a continuacion, con vigencia a partir del 01 de Octubre de 2021, con un salario basico de PESOS CATORCE MIL CUATROCIENTOS CINCUENTA Y DOS CON 82/100 (\$14 452,82 -) y una diferencia constante entre los salarios basicos de las categorias sucesivas que resulta de aplicar una relacion de 3 77 - (tres coma setenta y siete) entre los salarios basicos de las categorias inicial y la mas alta del escalon

MARIO CHIAPPE

Director Titular

EPEN

Cra. Adelfa D. Hernandez
Jefe Unidad de Finanzas y Presupuesto
Gerencia de Administracion Recursos y Finanzas
EPEN

Dr. ACUSTILLO DURQUET
APOYO
Jefe Area Asesorias Regulatorias
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN

Dr. CAMILA M. SEISUEDOS
ABOGADA
Jefe Area Contratacion Administrativa
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN

Ing. JORGE RAMOS
CEJE GENERAL
EPEN

Luc AGUSTINA BARRAHON
Directora Titular
En Representación por el Ejecutivo
EPEN

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)

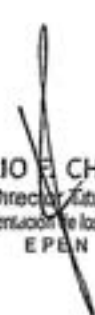
A tales efectos, será de aplicación lo establecido por el Poder Ejecutivo Provincial para todo el personal de la Administración Pública Provincial

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


Dra. CAMILA M. SEISDEDOS
ABOGADA
Jefa Área Contratación Administrativa
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN


MARIO E. CHIAP
Director Titular
En Representación de los Trabajadores
EPEN


VANESA SEPÚLVEDA
Dirección General de Políticas
Contratación y Conflictos Laborales
SUBSECRETARÍA DE TRABAJO


Dra. MARIANA D. HERNÁNDEZ
Jefe Unidad de Finanzas y Presupuesto
Unidad de Administración Recursos y Finanzas
EPEN


Dr. AGUSTÍN DURQUET
ABOGADO
Jefe Área Asuntos Regulatorios
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN


Lic. AGUSTINA BARAHONA
Directora Titular
En Representación por el Ejecutivo
EPEN


Ing. JORGE RAMOS
GERENTE GENERAL
EPEN

Artículo 91. Bonificaciones Remunerativas

Se incluyen en esta Clausula todas las remuneraciones suplementarias al Salario Basico que reunen el caracter de remunerativas y que integran la base para el calculo de

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

Artículo 92 Horas Suplementarias

Seran 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 aplicacion 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 division se realiza por ciento veinte (120) horas
- Se considera salario habitual mensual a la remuneracion regular, total y permanente mensual, conformada por el Salario basico mas las Bonificaciones Remunerativas, excluidas las referidas a extensión de horario normal de labor y el Fondo Electrico

Artículo 93 Compensación por mayor horario

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

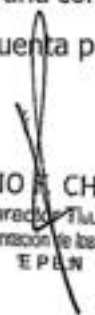
Artículo 94 Turnos Rotativos

El personal que preste servicios bajo el regimen establecido en Artículo 18, percibira una compensacion mensual por turnos rotativos equivalente al diecisiete como cincuenta por ciento (17,50%) del Salario Basico de la Categoría "D"

Artículo 95 Semana No Calendaria

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

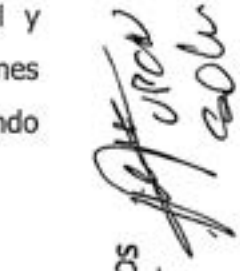

Dra. CAMILA M. SEISDEDOS
ABOGADA
Jefa Área Contratación Administrativa
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN


MARIO A. CHIA,
Director Titular
En Representación de los Trabajadores
EPEN


Carlos Antonio U. Hernández,
Jefe Unidad de Finanzas y Presupuesto
Gerencia de Administración Recursos y Finanzas
EPEN


Dr. AGUSTINA BARAHONA,
ABOGADO
Jefe Área Asuntos Regulatorios
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN

A
A


Ing. JORGE RAMOS
Director Titular
En Representación por el Ejecutivo
EPEN

AGUSTINA BARAMONA
Directora Titular
En Representación por el Ejecutivo
EPEN

Las tareas comprendidas dentro de cada clasificación serán establecidas previo informe emitido por el Área de Seguridad e Higiene del Organismo o sector que tenga asignadas esas competencias, y analizado y aprobado por el Directorio, examinando el encuadre dentro de los distintos agrupamientos de acuerdo a las circunstancias variables de las actividades del Organismo

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 3° de la Ley Provincial N°2265 (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 con una carga horaria mínima de 360 horas el cuarenta por ciento (40%) del Salario Básico de su categoría
- b) Título de posgrado universitario con una carga horaria mínima de 150 horas 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
- g) 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

VANESA BARRILEDA
Dirección General de Planificación,
Control y Conflicto Laboral
SECRETARÍA DE TRABAJO

DRA CAMILA M. SEISDEDOS
ABOGADA
Jefe Área Contratación Administrativa
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN

MARIO CHIARI
Director Titular
En Representación de los Trabajadores
EPEN

Dr. WILFRIDO L. ZAMBRANO
Jefe Unidad de Finanzas y Presupuesto
Fca de Administración Recursos y Finanzas
EPEN

Dr. AGUSTÍN DURQUET
BOCADO
Jefe Área Asuntos Regulatorios
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN

Lc. AGUSTINA BARAHONA
Directora Titular
En Representación por el Espectivo
EPEN

Ing. JORGE RAMOS
CE-EN-EPEN

h) Certificados de Estudios pos-primarios extendidos por organismos gubernamentales, privados supervisados oficialmente, o internacionales con duracion no inferior a tres (3) meses y/o doscientas (200) horas siete con cincuenta centesimos por ciento (7,50%) del Salario Basico de su categoria

En todos los casos, se entiende como categoria la que le corresponda al trabajador de acuerdo a su encuadramiento en la Estructura Salarial Basica definida en el Capitulo 2 de este Titulo

La percepcion de la bonificacion de acuerdo a los titulos obtenidos no es acumulativa, abonandose el mayor porcentaje que corresponda en funcion del o los titulos acreditados por el personal

Artículo 100 Desempeño o Promoción Horizontal

Se abonara en funcion de lo establecido en el Articulo 87

Artículo 101 Bonificación por Quebranto de Caja

El personal que cumpla funciones de cajero, con manejo de dinero en efectivo, percibira una bonificacion mensual equivalente al siete por ciento (7%) del Salario Basico de la Categoria "A"

Artículo 102 Bonificación por especialidad eléctrica

El personal percibira las siguientes bonificaciones remunerativas y bonificables

- a) Bonificación del 70% de la Categoria H
- b) Bonificacion del 10% sobre la Categoria de revista de cada agente

Artículo 103 Zona

Sera de aplicacion lo establecido por el Poder Ejecutivo Provincial para todo el personal de la Administracion Publica Provincial lo establecido en relacion a las bonificaciones por zona desfavorable o inhospita y el adicional por zona geografica (inhospita)

Artículo 104 Gratificación por jubilación

Se abonara en funcion de lo establecido por el Articulo 64

Artículo 105 Complemento CCT

Dr. CARILA M. SEISDEDOS
ABOGADA
Jefe Area Contratación Administrativa
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN

MARIO F. CHIARINI
Director Titular
En Representación de los Trabajadores
EPEN

Dr. JUAN CARLOS PEREZ
Jefe Unidad de Finanzas y Presupuesto
Gerencia de Administracion Recursos y Finanzas
EPEN

Dr. AGUSTINA BARAHONA
ABOGADA
Jefe Area Asuntos Regulatorios
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN

A'
A.

Ing. JORGE BARRIOS
En Representación por el Ejecutivo
EPEN

Se abonara en funcion de lo establecido por los Articulo 43, 44 y 45 cuando asi corresponda

Artículo 106 Adicionales No Remunerativos -Asignaciones Familiares

Los adicionales no remunerativos son los adicionales suplementarios a las remuneraciones que no integran la base para el cálculo de a) Zona Desfavorable (e inhospita), b) Sueldo Anual Complementario, y c) Aportes y Contribuciones previsionales y asistenciales

Se reconocen como adicionales no remunerativos a la Compensacion por Refrigerio y a las Asignaciones Familiares, siendo de aplicacion en este ultimo caso las leyes nacionales y provinciales que regulan la materia

Artículo 107 Adicionales No Remunerativos -Compensación por refrigerio

La Empresa abonara al personal en concepto de compensacion por refrigerio, el monto mensual equivalente al cuarenta por ciento (40%) del salario basico de la categoria "H"

Artículo 108 Adicionales -Naturaleza

La percepcion de las bonificaciones previstas por los Articulos 93 a 97, 101, 105, 123 y 124 no importa un derecho adquirido, e implica la disposicion del personal para una dedicacion diferenciada de acuerdo a las exigencias de cada adicional No tienen caracter 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 tendra caracter no remunerativo ni bonificable, con alcance a todo el personal convenionado que posea una antigüedad mayor a seis (6) meses de prestacion efectiva de tareas en la Empresa calendario correspondiente al 31 de Diciembre de cada año

Este premio tambien alcanzara al personal excluido enunciado en el Articulo 7 y a los agentes que se encuentren en situacion de licencia con goce de haberes, con las mismas pautas contempladas en el parrafo anterior

Para su percepcion, se contemplaran los siguientes requisitos

El monto final del premio a distribuir sera proporcional al grado de cumplimiento de los objetivos establecidos por la Empresa para cada año calendario, cuyo maximo se

VANESA SIBILVEDA
Direccion Central de Paritarias,
convenios y conflictos laborales
SUBSECRETARIA DE TRABAJO

Dr. CAMILA M. SIBILVEDA
ABOGADA
Jefe Area Contratacion Administrativa
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN

MARIO F. CHIAPPE
Director Titular
En Representación de los Trabajadores
EPEN

Dr. Mariana D. Hernandez
Jefe Unidad de Finanzas y Presupuesto
Gcla de Administracion Recursos y Finanzas
EPEN

Dr. AGUSTIN DURQUET
ABOGADO
Jefe Area Asuntos Regulatorios
de Asuntos Legales
EPEN

A
Au

Ing. JORGE RABOS

Ing. JORGE RABOS

Ing. AGUSTINA BARAHONA
Directora Titular
En Representación por el Ejecutivo
EPEN

alcanzara para el 100% de cumplimiento y sera del dos por ciento (2%) de la masa salarial

- El premio sera distribuido en partes iguales para todo el personal que haya obtenido en la evaluacion de desempeno una calificacion igual o superior a sesenta (60) puntos
- El premio sera abonado dentro de la primera quincena del mes de marzo del año siguiente

Los objetivos o metas seran fijados anualmente por el Directorio en materia de Recursos Humanos, Distribucion de Energia, Transporte de Energia, Generacion de Energia, Gestion Comercial y Financiera, y Gestion Administrativa, y su medicion se efectuara en base a las pautas que determine el Comité Ejecutivo

A los fines impositivos, el presente premio goza de identica naturaleza y es equivalente al Bono por Productividad previsto por la Ley de Impuesto a las Ganancias y demas legislacion complementaria

Artículo 110 Sueldo Anual Complementario

Seran de aplicacion 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 percepcion del ganancial FONDO ELECTRICO, el que se registra por lo establecido en el presente Capítulo

Artículo 112 Determinación Mensual

Se calculara y liquidara mensualmente sobre la base del nueve por ciento (9%) de la recaudacion total proveniente de clientes/usuarios de la Empresa. Se establece como fecha de pago del fondo electrico el primer dia de cada mes, con independencia de que sea el mismo inhabil

A los efectos de determinar el monto del Fondo Electrico de cada mes, se aplicaran los siguientes conceptos

La base para el cálculo mensual estara conformada por la recaudacion total del mes anterior, con los ajustes de meses previos, si correspondiera

MARIO F. CHIAPPE
Director Titular
Asesoramiento a los Trabajadores
EPEN

Graciela Rodríguez
Jefe Unidad de Finanzas y Presupuesto
Secretaría de Administración Recursos y Finanzas
EPEN

Dr. ALBERTO DURQUET
Jefe Área Asesoramiento y Regulatorio
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN

A
A

AGUSTINA BARAHONA
Directora Titular
Representación por el Ejecutivo
EPEN

RETA
VALESA

VANESA SERRAVALLO
Dirección General de Partes, Relaciones y Conflicto Laboral
SUBSECRETARÍA DE TRABAJO

Ing. JORGE RAMOS
Gerente

- Los intereses, recargos, multas, reintegro de gastos y conceptos asimilables percibidos como adicionales de la obligación principal del cliente / usuario, integraran la recaudación total
- Se considerara 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

Sera beneficiario/a del ganancial Fondo Electrico todo el personal que trabaje efectivamente y en relacion de dependencia en la Empresa, con prescindencia de su situación de revista

Especificamente, siempre que se cumplimenten las condiciones basicas del parrafo 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 Organó de Auditoría y Control de Gestion, Gerente General, Asesores y Personal Transitorio, incluso los ingresantes sin cumplimentar con el Regimen de Concursos)

Artículo 114. Distribución Mensual

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

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

Artículo 115 Distribución primaria

Del monto total del Fondo Electrico mensual, en primera instancia, se deducira la prevision para aguinaldo y las correspondientes contribuciones a cargo de la empleadora, obteniendose como diferencia el monto neto a distribuir en el mes

Las previsiones acumuladas configuraran el monto destinado al pago del sueldo complementario y contribuciones, las que se liquidaran conforme a las normas legales y provinciales vigentes


Renato Valera


Vanesa Scaulveda
Directora General del Personal
Relaciones y Conflictos Laborales
SECRETARIA DE TRABAJO


Camila M. Seisdedos
ABOGADA
Jefe Area Contratación Administrativa
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN


Mario F. Chiappe
Director Titular
En Representación de los Trabajadores
EPEN


Ciro Patricia D. Hernandez
Jefe Unidad de Finanzas y Presupuesto
Gca de Administración Recursos y Finanzas
EPEN


Dr. Agustina Boratti
ABOGADO
Jefe Area Asuntos Regulatorios
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN


Ing. Jorge Ramos
Gerente General
EPEN


Ing. Agustina Boratti
Directora Titular
En Representación por el Ejecutivo
EPEN


Ing. Jorge Ramos
Gerente General
EPEN

Correspondera que sean deducidos del Fondo Electrico 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 compensacion en dinero, y en la parte proporcional al Fondo Electrico

Artículo 116 Distribución secundaria

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

Artículo 117 Distribución final

El monto final destinado a remuneraciones brutas, se distribuira entre todos los beneficiarios en funcion de los siguientes parametros

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

Se aplicara en funcion del puntaje conjunto acumulado por estos dos conceptos, Antigüedad y Desempeño. Al solo efecto de su aplicacion a estos fines, la antigüedad se calculara a razon del uno (1) punto por cada año de servicios (computados en concordancia con lo establecido en el Artículo 98) y el desempeño a razon de un (1) punto por cada punto porcentual acumulado por este concepto

b) Calificación laboral treinta por ciento (30%)

Se aplicara en base a la categoria salarial correspondiente al encuadramiento del personal dentro de la grilla del Escalon Unico, Funcional y Movil. Al solo efecto de su aplicación a estos fines, a la categoria salarial A se le asignara un (1) punto y a las restantes el puntaje resultante de dividir el salario basico de cada una de ellas por el salario basico de la categoria A

c) Asistencia cincuenta por ciento (50%)

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

Si durante el mes se produjeran faltas sin causa justificada, se descontara un treinta por ciento (30%) de este item por la primera ausencia, un sesenta por ciento (60%) al acumularse dos (2) faltas y el cien por ciento (100%) cuando se acumularan tres (3) o mas ausencias en el periodo

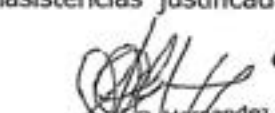
Los montos retenidos engrosaran el Fondo Electrico del mes siguiente

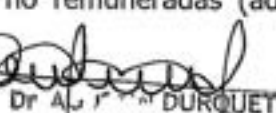
No corresponde efectuar descuentos de la componente "Asistencia" del Fondo Electrico en caso de inasistencias justificadas no remuneradas (adhesion a huelgas


VANEZA SOLIVERA
Directora General del Personal,
Convenciones y servicios laborales
SUSSECRETARIA DE TRABAJO

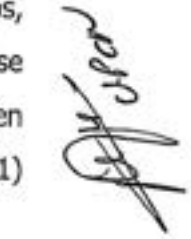

Dra. CAMILA M. SEISDEDOS
ABOGADA
Jefe Area Contratación Administrativa
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN

MARIO F. CHIAPPE
Director Titular
En Representación de los Trabajadores
EPEN

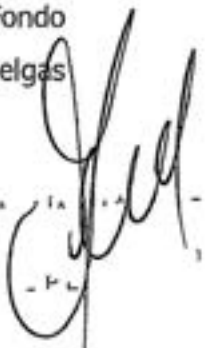

Dra. Antonia D. Hernandez
Jefe Unidad de Finanzas y Presupuesto
Gerencia de Administracion Recursos y Finanzas
EPEN


Dr. ALEJANDRO DURQUEY
ABOGADO
Jefe Area Asuntos Regulatorios
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN

A
AL


Ing. CECILIA BARAHONA
GERENTE GENERAL
EPEN


LIC. AGUSTINA BARAHONA
Directora Titular
En Representación por el Ejecutivo
EPEN



informadas por entidades gremiales con afiliados en el EPEN, inasistencias encuadradas en el Artículo 23 cuarto parrafo, etc)

El personal detallado en el Artículo 7 inciso a) sera considerado en la Distribucion 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 Electrico, sera de aplicacion lo establecido en Artículo 89

CAPÍTULO 5. CARGOS DE CONDUCCIÓN

Artículo 119 Régimen Aplicable

Es de aplicacion la Ley Provincial Nº2 386, el "Regimen 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 Conduccion incluidos en el mismo, las Gerencias (excepto la Gerencia General) y las Jefaturas cuyas funciones se desarrollan con un minimo de tres (3) personas a cargo

En forma excepcional, podran incluirse como Cargos de Conduccion las Jefaturas de Servicios Electricos, Estaciones Transformadoras, Depositos Regionales, y otros cargos o funciones cuya complejidad o grado de responsabilidad inherente asi lo justifique, independientemente de la cantidad de personas a cargo

Artículo 121 Responsabilidades y Derechos

Ocupar un Cargo de Conduccion implica en forma especifica, asumir el rol y las responsabilidades jerarquico - funcionales que le asigne la Empresa y brindar a la tarea una dedicacion especializada y disponibilidad horaria, desarrollando su jornada laboral de lunes a viernes con una duracion minima de siete (7) horas diarias, debiendo cumplir las Guardias Minimas Obligatorias y los compromisos asumidos por la Empresa en casos

VANESA S. S. VALLE
Dirección General de Partidas,
Convenciones y conflictos laborales
SUBSECRETARÍA DE TRABAJO

Dr. CAMILA M. SEISDEDOS
ABOGADA DE Conflictos Colectivos
Jefe Area Contratación Administrativa
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN

MARIO F. CHIAPPE
Director Titular
En representación de los Trabajadores
EPEN

Dr. AGUSTÍN DURQUET
ABOLADO
Jefe Unidad de Finanzas y Presupuesto
Gerencia de Administración Recursos y Finanzas
EPEN

Dr. AGUSTÍN DURQUET
ABOLADO
Jefe Area Asuntos Regulatorios
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN

Dr. AGUSTÍN DURQUET
ABOLADO
Jefe Area Asuntos Regulatorios
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN

Dr. AGUSTÍN DURQUET
ABOLADO
Jefe Area Asuntos Regulatorios
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN

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 Conduccion

- No tendra derecho ni percibira Horas Suplementarias, ni las Bonificaciones por Mayor Horario, Turnos Rotativos, Guardia Pasiva, Semana No Calendaria, Quebranto de Caja

- Tendra derecho y percibira una Bonificacion Remunerativa por "Responsabilidad Funcional de Conduccion", que incluye dedicacion especializada y disponibilidad horaria, conforme a escala que se presenta en el Artículo 124

- Tendra derecho y percibira el resto de las Bonificaciones Remunerativas

El trabajador que ocupe Cargos de Conduccion tendra derecho y percibira los Adicionales No Remunerativos establecidos en los Articulos 105 a 108

Artículo 123

Los Cargos de Conduccion, cuyo personal preste tareas operativas, y que a continuacion se nominan percibirán una bonificacion complementaria por la tarea que desarrollan que correspondera al nueve por ciento (9%) de la categoria G

- Jefe de Cuadrilla
- Jefe de Sector Servicio Electrico
- Jefe de Centro de Control y operaciones
- Jefe de Central Termica
- Jefe Area Control y Operaciones
- Jefe Zona de Transporte
- Jefe Area de Mantenimiento (dependiente de Unidad de Operacion y Mantenimiento Transmision)
- Jefe de Depositos
- Jefe de Sector Generacion
- Jefe de Sector Equipo Electrico
- Jefe de Sector Mantenimiento Trafo (Unidad de Distribucion)
- Jefe de Sector Puesta a Tierra
- Jefe Sector Mantenimiento y Telecomunicaciones Moviles
- Jefe Redes Servicio Electrico
- Jefe Sector Tecnico Servicio Electrico

RETA
VALERIA

VANESSA
SUBSECRETARIA DE TRABAJO

Dra. CAMILA M. SEISUL DOS
ABOGADA
Jefa Area Contratacion Administrativa
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN

MARIO F. CHIAPPE
Director Titular
En Representación de los Trabajadores
EPEN

Ing. JORGE RAMOS
GERENTE GENERAL
EPEN

Ing. AGUSTIN DURQUET
ABOGADO
Jefe Area Asuntos Regulatorios
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN

LIC AGUSTINA BARAHONA
Directora Titular
En Representación por el Ejecutivo
EPEN

El Directorio podra otorgar esta bonificacion, de manera permanente o transitoria, por fundadas razones, a aquellos cargos de conduccion que -por razones de licencias ordinarias, extraordinarias, renuncias, u otras causas que determinen la ausencia de personal- presten las tareas operativas, tecnicas, profesionales y/o administrativas de competencia del personal a su cargo, en forma simultanea con el ejercicio de las funciones propias del cargo de conduccion

Artículo 124. Encuadramiento

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

CARGOS DE CONDUCCION		
ENCUADRAMIENTO	CARGO	BONIFICACION RFC (s/ Salario Basico Cat "H")
Gerencia	Gerente	284,70%
Unidad	Jefe de Unidad	203,36%
Area	Jefe de Area	145,26%
Sector	Jefe de Sector	103,75%
Cuadrilla	Jefe de Cuadrilla	74,11%

La organizacion de la estructura jerarquica - funcional es responsabilidad y facultad de la Direccion de la Empresa, pudiendo establecer las denominaciones que considere mas adecuadas para las distintas Unidades, Areas, Sectores y Cargos a incluir en cada encuadramiento

Artículo 125 Subrogancias Vacantes

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

Si la ausencia no supera los cinco (05) dias laborables, el superior jerarquico tomara a su cargo las responsabilidades inherentes al cargo de conduccion, o designara como responsable a cargo a otro cargo de conduccion de igual jerarquia, priorizando a quienes dependan de la misma Area o Unidad En este supuesto, la subrogancia no generara derecho a la percepcion de suma complementaria alguna

VANESA SEQUELVEDA
Direccion General de Partes
atenciones y conflictos laborales
SUBSECRETARIA DE TRABAJO

CAMILA M. SEISDEDOS
ABOGADA
Jefa Area Contratacion Administrativa
Gerencia de Asuntos Legales

MARIO CHIAPPE
Director Titular
En Representación de los Trabajadores
EPEN

Uc AGUSTINA BARAHONA
Directora Titular
En Representación por el Ejecutivo
EPEN

Cristina D. Hernandez
Jefe Unidad de Finanzas y Presupuesto
Gca de Administracion Recursos y Finanzas
EPEN

Ing. JORGE RAMOS
GERENTE GENERAL

DURQUET
Jefe Área
Regulaciones
ntos Legales

Cuando por necesidades de servicio el cargo deba ser subrogado por un/a trabajador/a de inferior jerarquía, se reconocera el pago proporcional de la bonificación por cargo de conducción

- Si la ausencia se ubicara en un plazo comprendido entre los seis (06) días 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 periodo superior a los noventa (90) días corridos, el Directorio considerara el Cargo vacante y sin perjuicio de actuar conforme a lo determinado en los párrafos anteriores, procederá simultáneamente a gestionar su cobertura por el Régimen de Concursos. Quien ocupe el Cargo transitoriamente continuara percibiendo la remuneración correspondiente a ese Cargo hasta su efectivo reemplazo

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

MARION CHIAPPE
Directora Titular
En Representación de los Trabajadores
EPEN

Cecilia U. Hernandez
Jefe Unidad de Finanzas y Presupuesto
Gestión de Administración Recursos y Finanzas
EPEN

Ing. NURQUET
Jefe Unidad de Regulaciones
Gestión de Asuntos Legales
EPEN

Camila M. Seisdedos
ABOGADA
Jefa Área Contratación Administrativa
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN

Lic. AGUSTINA BARAHONA
Directora Titular
En Representación por el Ejecutivo
EPEN

Ing. JORGE RAMOS
Gerente General
EPEN

VANESA SEFULVEDA
Directora General de Políticas
Convenciones y Conflictos Laborales
SUBSECRETARÍA DE TRABAJO

Cecilia Valera

Ing. JORGE RAMOS

TÍTULO IV
DISPOSICIONES ESPECIALES Y TRANSITORIAS

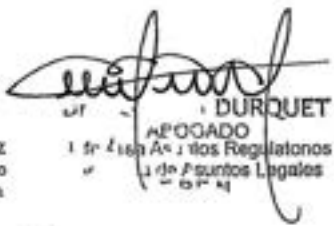
CAPÍTULO 1 DISPOSICIONES ESPECIALES

CAPÍTULO 2 DISPOSICIONES TRANSITORIAS

CAPÍTULO 3: DISPOSICIONES DE FORMA


MARIO E. CHIAPPE
Director Titular
En Representación de los Trabajadores
EPEN


Adriana D. Hernandez
Jefe Unidad de Finanzas y Presupuesto
Gica de Administración Recursos y Finanzas
EPEN


DURQUET
ABOGADO
Jefe de la Asesoría Legal
EPEN


A. H. A.


EMILIA M. SEISEDOS
ABOGADA
Jefa Área Contratación Administrativa
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN


LIC. AGUSTINA BARAHONA
Directora Titular
En Representación por el Ejecutivo
EPEN


Ing. JORGE RAMOS
CERENIA GENERAL
EPEN


VANESA SETULVEDA
Dirección General de Planificación
convenios y conflictos laborales
SUBSECRETARIA DE TRABAJO


ZETA VALERIA


OSCAR SOLIS

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 período 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, con más el resto de las bonificaciones y/o complementos conforme lo determina el Artículo 45

A los efectos de la remuneración de las subrogancias y suplencia de los miembros del Directorio, Gerente General 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 período de gestión

El mecanismo salarial previsto en el presente Artículo también será aplicable integralmente al personal excluido del Convenio Colectivo de Trabajo, que ocupen los

[Firma]
CCT

[Firma]
VANESA SEBASTIÁN
Dirección General de Plantillas,
convenciones y conflictos laborales
SUBSECRETARÍA DE TRABAJO

[Firma]
RETO
JALENA

[Firma]
CCT

Dra. CAMILA M. SEISUROS
ABOGADA
Jefa Área Contratación Administrativa
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN

[Firma]
LC AGUSTINA BARAHONA
Directora Titular
En Representación por el Ejecutivo
EPEN

MARIO F. CHIAPPE
Director Titular
En Representación de los Trabajadores
EPEN

[Firma]
Ger. Gabriela M. Quiroga
Jefe Unidad de Recursos y Personal
Soc. de Administración Recursos y Personal
EPEN

[Firma]
Dr. A. C. DUQUET
Jefa Área de Regulaciones Legales

[Firma]
Ing. JORGE RAMOS
OFICINA GENERAL

[Firma]

cargos de miembro de Directorio, Gerente General y/o miembro del organo de Auditoria Interna y Control de Gestion

Artículo 127. Distribución Fondo Eléctrico para personal fuera de Convenio

El personal detallado en el Artículo 7 inciso a) sera considerado en la distribucion final del fondo electrico en conjunto con los demas beneficiarios en funcion de los siguientes parametros

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

Al solo efecto de su aplicacion a estos fines, la antigüedad se calculara a razon 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 asignara ademas 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 consideraran en la distribucion aplicando los siguientes puntajes

Miembros del Directorio y Gerente General el puntaje que resulte de dividir el salario basico de la categoria H por el salario basico de la categoria A

Integrantes del Organo de Auditoria Interna y Control de Gestion el puntaje que resulte de dividir el salario basico de la categoría G por el salario basico de la categoria A

Asesores el puntaje que resulte de dividir el salario basico de la categoría E por el salario basico de la categoria A

c) Asistencia cincuenta por ciento (50%)

Se consideraran en la distribucion 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 descontara mensualmente la cuota sindical correspondiente a los trabajadores afiliados que le indiquen las autoridades de los Sindicatos y depositara los importes totales recaudados para cada uno de ellos en la cuenta de los mismos

b) Publicidad gremial

MARIO F. CHIAPPE
Director Titular
En Representación de los Trabajadores
EPEN

Dr. / C. DURQUET
Jefe Área de Asuntos Legales
EPEN

Dr. / C. DURQUET
Jefe Área de Asuntos Legales
EPEN

A
A

VANESA SEQUEVEDA
Dirección General de Planificación,
Convenciones y Conflictos Laborales
SUBSECRETARÍA DE TRABAJO

LUC AGUSTINA BARAHONA
Directora Titular
En Representación por el Ejecutivo
EPEN

La Empresa facilitara al gremio la difusion y publicidad de la informacion generada por el mismo A tal efecto colocara en espacios visibles de circulacion del personal, vitrinas de uso exclusivo de los Sindicatos

La utilizacion de las vitrinas se ajustara a los aspectos formales que convengan entre el area de Recursos Humanos y representantes gremiales En merito de conservar el orden, la limpieza y la imagen del Ente, se acuerda que no se utilizaran otros espacios para publicidad gremial dentro y en el perimetro exterior de la Empresa Los Sindicatos podran distribuir informacion en el ambito laboral respetando en todos los casos lo convenido en los parrafos anteriores, contando ademas con una cuenta de correo electronico propia del sistema que utilice la empresa, asi como un espacio en la Intranet de la misma

c) Licencia Gremial

Los trabajadores de la Empresa que ocupen cargos electivos o de representacion gremial en el/por el Sindicato, gozaran de licencia gremial conforme a lo estipulado en articulo 77º inc b) y c) del EPCAPP y Articulo 43 de este Convenio Los Sindicatos comunicaran a la Empresa la fecha de comienzo y finalizacion del mandato o designacion, asi 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 Articulo 15

d) Reconocimiento de Delegados Gremiales Permisos Gremiales

La Empresa otorgara a cada uno de los miembros titulares de la Comision Interna de Delegados/as, un credito 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 credito sera la vigente en el ambito de la Administracion Pública de la Provincia del Neuquen Los Sindicatos deberan presentar el pedido por escrito veinticuatro (24) horas antes, como minimo El permiso gremial es extensivo al Delegado/a suplente en el caso que el titular no pudiera asistir, pero en ningun caso se sumaran ambas en una sola oportunidad Durante ese lapso seran exceptuados de prestar servicios El tiempo utilizado en exceso del credito acordado, no sera reconocido por la Empresa

e) Espacio fisico

La Empresa dispondra para uso del Sindicato que posea mayor representatividad en la misma, una oficina con espacio y medios adecuados (mobiliario, medios informaticos y de telecomunicaciones) que el ultimo utilizara para el desarrollo de su gestion relacionada con la representacion de los empleados de la empresa El espacio minimo


RAFAEL VELEZ
SINDICATO DE TRABAJADORES
E P E N


GABRIELA CEPEDA
SINDICATO DE TRABAJADORES
E P E N

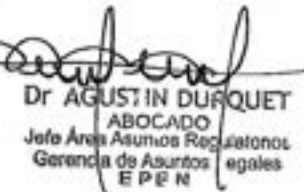

LIC AGUSTINA BARAHONA
Directora Titular
En Representación por el Espectivo
E P E N


VANESSA SEPULVEDA
Direccion General de Plantarías,
Crematorios y Conflictos Laborales
SUBSECRETARIA DE TRABAJO
E P E N


CAMILA M. SEISDEDOS
ABOGADA
Jefa Area Contratación Administrativa
Gerencia de Asuntos Legales
E P E N


MARIO E. CHIAPPE
Director Titular
Representación de los Trabajadores
E P E N


GABRIELA D. HERNANDEZ
Jefe Unidad de Finanzas y Presupuesto
Gica de Administración Recursos y Finanzas
E P E N


DR AGUSTIN DURQUET
ABOGADO
Jefe Area Asuntos Regulatorios
Gerencia de Asuntos Legales
E P E N


GABRIELA CEPEDA
SINDICATO DE TRABAJADORES
E P E N

no podra ser inferior a 9 m2, y de preferencia se ubicara 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 remuneracion total del personal comprendido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo La suma total resultante se repartira 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 contribucion regira a partir de la primera liquidacion de los salarios establecidos en el presente Convenio Los pagos de cada mes deberan abonarse hasta el día quince (15) del mes siguiente La mora en el pago se producira automaticamente, utilizandose 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 retencion 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 19° de la Ley Provincial N°1974 y a los efectos de la integracion de la Comision Conciliadora en Conflictos Laborales, las Partes se comprometen a designar y notificar fehacientemente a la Subsecretaria de Trabajo sus respectivos Miembros Titulares y Suplentes en un plazo de quince (15) dias corridos contados a partir de la firma del presente

Los designados tendran mandato a partir de la homologacion del presente Convenio y hasta tanto se decidan sus reemplazos En estos casos, debera comunicarse fehacientemente a la Subsecretaria de Trabajo y a la otra Parte mediante nota suscripta por el Presidente de la Empresa o el Secretario General del Sindicato, segun corresponda

Artículo 131 La vigencia de la carrera administrativa establecida por el Artículo 46 1°parrafo se aplicara en forma retroactiva por un solo mandato completo a la fecha de vigencia del presente Convenio

RETA
Valencia

VANESSA SEPULVEDA
Direccion General de Paritarias,
convenios y conflictos laborales
SUBSECRETARIA DE TRABAJO

Camila M. Seisdedos
ABOGADA
Jefe Área Contratación Administrativa
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN

MARJOR CHIAFFI
Directora Titular
En Representación por el Ejecutivo
EPEN

Gra. Mariana D. Hernandez
Jefe Unidad de Finanzas y Presupuesto
Gerencia de Administración Recursos y Finanzas
EPEN

Dr. AGUSTÍN DURQUET
ABOGADO
Jefe Área Asuntos Regulatorios
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN

JORGE RAMOS
GERENTE GENERAL
EPEN

UC AGUSTINA BARAHONA
Directora Titular
En Representación por el Ejecutivo
EPEN

A los fines de esta clausula, se preve como duracion de cada mandato cuatro (4) años computados desde la fecha de designacion en el cargo

Artículo 132 Las previsiones del Artículo 97 entraran en vigencia a partir de la aprobación por parte del Directorio de la clasificacion que al respecto efectue el Area de Salud y Seguridad Ocupacional, lo que debiera instrumentarse en el plazo mas breve posible a partir de la aprobacion del presente Convenio. Hasta tanto ello ocurra, se aplicara el regimen aprobado por Ley N°3325

Artículo 133 A los fines de los ascensos verticales por cambio de nivel previstos por el Artículo 84, el Directorio podra aplicarlo en forma retroactiva por un solo tramo de cinco (5) años para aquellos/as trabajadores/as que reunan los requisitos exigidos por la norma y se encuentren en condiciones de acceder al beneficio previsional dentro de los proximos cinco (5) años

Artículo 134 Se establece que el total de los conceptos remunerativos que perciben los/as trabajadores/as alcanzados por el presente Convenio Colectivo de Trabajo se compone en un sesenta por ciento (60%) a sueldo y en un cuarenta por ciento (40%) al concepto dedicacion funcional. El concepto dedicacion funcional referido precedentemente constituye el reintegro de los gastos de movilidad, viaticos y otras compensaciones analogas que se originan por el desempeño de la funcion. Dicho concepto sera considerado de acuerdo al articulo 82° parrafo 4° y articulo 86°, inciso e), de la Ley de Impuestos a las Ganancias – Texto Ordenado por Decreto N° 824/2019 – a los efectos de fijar los importes de los Convenios Colectivos de Trabajo y/o regimenes remuneratorios analogos provinciales vigentes, no efectuandose en ningun caso retenciones del citado impuesto sobre dicho concepto

CAPÍTULO 3- DISPOSICIONES DE FORMA

Artículo 135 Disposiciones formales

Dejase sin efecto cualquier disposicion que se oponga al presente Convenio, asi como las bonificaciones y/o adicionales no contemplados expresamente

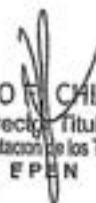
Constitucion de domicilio El Poder Ejecutivo constituye domicilio en calle Belgrano N°350, la Empresa en calle Rioja N°385, la Asociacion de Trabajadores del


Dña. CAMILA M. SCISDEDOS
ABOGADA
Jefe Area Contratación Administrativa
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN

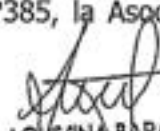

Dr. AGUSTÍN DURQUET
ABOGADO
Jefe Area Asuntos Regulatorios
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN


ZETA VALDEZ

SOLIS
UPCA


MARIO CHIAPPE
Director Titular
En Representación de los Trabajadores
EPEN


Ing. JORGE RAMOS
GERENTE GENERAL
EPEN


Lic. AGUSTINA BARAHONA
Directora Titular
En Representación por el Ejecutivo
EPEN


MARIO CHIAPPE
Director Titular
En Representación de los Trabajadores
EPEN


6022

Estado (A T E) en calle Ingoyen N°554 y la Union del Personal Civil de la Nacion UPCN en calle Salta 326, de la Ciudad de Neuquen Capital

Competencia judicial Las partes se someten por cualquier controversia que surja en la interpretacion o aplicacion del presente convenio a la jurisdicción de los Juzgados Laborales de Primera Instancia de la Ciudad de Neuquen, renunciando expresamente a cualquier otra jurisdiccion o competencia que pudiera corresponder en funcion de la materia o las personas

A los 3 dias del mes de Diciembre de 2025 se firma un (1) ejemplar en original, el cual se hace entrega a la Subsecretaria de Trabajo para su homologacion, la que emitira copias digitales para cada una de las partes

Firmantes y representatividad Por el Poder Ejecutivo Agustina BARAHONA, Maria Belen JOSE, Jorge RAMOS, Fernando DA COSTA SILVA, Agustín DURQUET - Por A T E Mario CHIAPPE, Miguel VILLEGAS, Camila SEISDEDOS, Valena RETA - Por U P C N Hector Jorge SOLIS Por la Subsecretaria de Trabajo Vanesa SEPULVEDA -

MARIO CHIAPPE
Director Titular
En Representación de los Trabajadores
EPEN

Cep Adriana D Hernández
Jefe Unidad de Finanzas y Presupuesto
Soc de Administración Recursos y Finanzas
EPEN

Dr AGUSTIN DURQUET
ABOGADO
Jefe Area Asuntos Regulatorios
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN

A
AL

Dra CAMILA M. SEISDEDOS
ABOGADA
Jefe Area Contratación Administrativa
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN

LIC AGUSTINA BARAHONA
Directora Titular
En Representación por el Ejec
EPEN

Jorge RAMOS
GERENTE GENERAL
EPEN

VANESA SEPULVEDA
Direccion General de Pautas
convenciones y conflictos laborales
SUBSECRETARIA DE TRABAJO

RETA
VALENA

OPEN
SOLIS

**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**

MARIO F. CHIAPPE
Director Titular
En Representación de los Trabajadores
EPEN

Dra. Agustina M. Rodríguez
Gerencia de Finanzas y Presupuesto
Gerencia de Administración Recursos y Finanzas
EPEN

Dr. AGUSTIN DURQUET
ABOGADO
Jefe Área Asuntos Regulatorios
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN

Dra. CAMILA M. SEISDEDOS
ABOGADA
Jefe Área Contratación Administrativa
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN

LIG. AGUSTINA BAPAHON
Directora Titular
En Representación por el Ejecutivo
EPEN

Dr. GERARDO RAMOS
GERENTE GENERAL
EPEN

VANESA SEPULVEDA
Dirección General de Paritarias
convenciones y conflictos laborales
SUBSECRETARÍA DE TRABAJO

LETA
VALGUA

JOSE
VBCN

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 CCT y aquellos en uso de licencia gremial (estos 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.

MARIO F. CHIAPPE
Director Titular
En Representación de los Trabajadores
EPEN

Cra. Alejandro D. Hernández
Jefe Unidad de Finanzas y Presupuesto
Gerencia de Administración Recursos y Finanzas
EPEN

Dr. AGUSTÍN DURQUET
ABOGADO
Jefe Área Asuntos Regulatorios
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN

Jefa CAMILA M. SEISDEDOS
ABOGADA
Jefe Área Contratación Administrativa
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN

Lic. AGUSTINA BARAHONA
Directora Titular
En Representación por el Ejecutivo
EPEN

Ing. JOSÉ MANUEL
GERENTE GENERAL
EPEN

VANIA S. S. VILVEDA
Dirección General de Partes,
atenciones y conflictos laborales
SUBSECRETARÍA DE TRABAJO

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 provea 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 provea 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

MARIO F. CHIAPPE
Director Titular
En Representación de los Trabajadores
EPEN

Jrta. WILMA M. SEISDEDOS
ABOGADA
Jefe Área Contratación Administrativa
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN

Jrta. ROBERTO D. HERNÁNDEZ
Jefe Unidad de Finanzas y Presupuesto
Gerencia de Administración Recursos y Finanzas
EPEN

LIC. AGUSTINA BADAJO
Directora Titular
En Representación por el Ejecutor
EPEN

D. AGUSTÍN DURQUET
ABOLADO
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN

ING. JORGE RAMOS
GERENTE GENERAL
EPEN

en el cargo o funcion motivo de la provision, debera reintegrarse en las mismas condiciones en que fue recibida

Pago de servicios públicos Sera por cuenta del trabajador En forma excepcional, el Directorio podra autorizar que la Empresa abone las diferencias en mas que se pudieran producir en el pago de las tarifas de los servicios publicos respecto a su localidad de origen

Provisión obligatoria La Empresa proveera de vivienda a los trabajadores incluidos en este Convenio, que sean designados en el Directorio, en el Organo de Auditoria Interna y Control de Gestion o en la Gerencia General, siempre que se cumplan las siguientes condiciones excluyentes

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

Provisión optativa La Empresa podra 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 Promocion, en ambos casos de caracter interno o bien que sea reubicado por iniciativa de la Empresa por estrictas y fundadas razones de servicio
- Que deban desarrollar la nueva funcion en una localidad diferente y distante a mas de cincuenta (50) km a la de su residencia y asiento habitual de funciones

Reglamentación del Régimen Sera realizada por el Directorio de la Empresa en el marco de las presentes definiciones y pautas Debera prever la situacion para Concursos externos

Casos excepcionales Los casos excepcionales o situaciones especiales no contempladas seran resueltos por el Directorio

VANESSA SEPULVEDA
Directora General de Partes,
atenciones y conflictos laborales
SUBSECRETARIA DE TRABAJO

MARIO F. CHIAPPE
Director Titular
En Representación de los Trabajadores
EPEN

Dr. Adriana U. Hernandez
Jefe Unidad de Finanzas y Presupuesto
Gca de Administracion Recursos y Finanzas
EPEN

Dr. AGUSTIN DURQUET
ABOGADO
Jefe Area Asesorias Regulatorias
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN

Al
Aut
P.E.

DR. CAMILA M. SEISDEDOS
ABOGADA
Jefa Area Contratación Administrativa
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN

LIC. AGUSTINA BARAHONA
Directora Titular
En Representación por el Ejecutivo
EPEN

Ing. JORGE RAMOS
GERENTE

RETA
VALBUENA

EPEN
SOLÍS

PAUTAS PARA EL PLAN DE CAPACITACIÓN CONTINUA (PCC)

(Artículo 57)

1 - ENCUADRE NORMATIVO OBJETIVOS PLAN

La norma resultara de aplicacion para todo el personal del Ente Provincial de Energia de Neuquen (EPEN) incluido en el presente Convenio

Objetivos generales del Plan de Capacitación Continua El Plan de Capacitacion Continua (PCC), se enmarcara en un Sistema para el Desarrollo y Capacitacion 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 articulara con el Regimen de Concursos para el Personal del EPEN, a los efectos de proveer los modulos exigibles en el marco del mismo y segun el perfil concursado. El PCC proveera capacitacion bajo demanda, esto es, en base a las necesidades detectadas y debidamente justificadas para el puesto o funcion. Tambien proveera capacitacion para la carrera laboral del personal segun su eleccion, todo dentro del marco del mutuo interes (empleado/a - empresa) y disponibilidad de medios y oportunidades. En consonancia con lo anterior el PCC sera un Sistema de Deteccion de Necesidades, Planificacion de las Acciones, Gestion y Control, organizado bajo el concepto de Mejora Continua.

Objetivos especificos

- Difundir y enseñar la nueva cultura empresarial del EPEN
- Brindar la capacitacion adecuada al puesto de trabajo y/o funcion
- Mejorar la seguridad, productividad y calidad de desempeño
- Satisfacer las necesidades reales existentes de capacitacion del personal
- Acreditar saberes y habilidades del personal
- Preparar al personal del EPEN para el desarrollo de su carrera laboral y el acceso a los cargos de conduccion

2 - ORGANIZACIÓN Y ESTRUCTURA GENERAL DEL P C C

El PCC estara estructurado por Areas de Capacitacion, las que estaran 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

MARIO F. CHIAPPE
Director Titular
En Representación de los Trabajadores
EPEN

Dra. CAMILA M. SEISDEDOS
ABOGADA
Jefa Area Contratación Administrativa
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN

Cecilia Adriana D. Hernández
Jefa Unidad de Finanzas y Presupuesto
Jefa de Administración Recursos y Finanzas
EPEN

DI AGUSTIN DURQUET
ABOGADO
Jefe Area Asesoría Regulatoria
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN

Ing. JORGE RAMOS
GERENTE GENERAL

LIC. AGUSTINA BARAHONA
Directora Titular
En Representación por el Ejecutivo
EPEN

a) Áreas de Capacitación Definen el para que 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 division racional del trabajo y de las distintas incumbencias que constituyen la organizacion

b) Módulos de Capacitación Definen el que del aprendizaje Que saberes se necesitan para el desarrollo de las habilidades, aptitudes y actitudes que se requieren en una funcion, competencia o trabajo determinado Para cada Area de Capacitacion existe un numero determinado de Modulos, que concatenados segun diferentes trayectos posibles conforman un hilo conductor dentro y fuera de cada Area Esta metodologia estructural es la que le otorga consistencia y conectividad al P C C y es la que permitira construir las bases curriculares de una futura Carrera Laboral para los recursos humanos de la empresa

c) Cursos de Capacitación Definen el como del aprendizaje En que modalidad se desarrollaran las acciones que sostendran la transferencia de conocimiento y desarrollo de habilidades relacionadas con "la formacion y actualizacion para el puesto de trabajo" Son la "puesta en practica" del Plan de Capacitacion 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 especificos de cada Modulo y Area de Capacitacion El conjunto de Cursos a dictarse anualmente, ordenados sistematicamente por Areas y Modulos, conforman el Plan anual de Capacitacion

3 - ROLES Y RESPONSABILIDADES DE LOS ACTORES INTERVINIENTES

En materia del Plan de Capacitación Continua todas las acciones y procesos estaran 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 conduccion 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

Dr. ABIGAIL M. SEISDEDOS
ABOGADA
Jefa Area Contratacion Administrativa
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN

MARICÉ CHIAPPE
Directora Titular
En Representación de los Trabajadores
EPEN

Dr. Alejandra D. Hernandez
Jefa Unidad de Finanzas y Presupuesto
Unidad de Administración Recursos y Finanzas
EPEN

Dr. ABIGAIL M. DURQUET
ABOGADA
Jefa Area Asesoría Regulatoria
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN

LIC. AGUSTINA BARAHONA
Directora Titular
En Representación por el Ejecutivo
EPEN

AL

- 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

MARIO F. CHIAPPE
Director Titular
En Representación de los Trabajadores
EPEN

Dr. Adolfo B. Hernández
Jefe Unidad de Finanzas y Presupuesto
Unidad de Administración Recursos y Finanzas
EPEN

Dr. AGUSTÍN DUQUET
ABOGADO
Jefe Área Asuntos Regulatorios
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN

ING. JORGE RAMOS
GERENTE GENERAL
EPEN

LIC. CAMILA M. SEISVEDOS
ABOGADA
Jefe Área Contratación Administrativa
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN

LIC. AGUSTINA BARAHONA
Directora Titular
En Representación por el Ejecutivo
EPEN

VANESA SEISVEDOS
Dirección General de Plantillas,
convenciones y conflictos laborales
SUBSECRETARÍA DE TRABAJO

KETA
VALERA

SOLÍS
UPCH

GUARDIAS MÍNIMAS OBLIGATORIAS

(Artículo 67)

Se define como Guardias Minimas Obligatorias (Ley Nacional N°25877 y Ley Provincial N°1974) al plantel de personal encargado de la prestación de los servicios minimos obligatorios (detallados en Artículo 66) en epoca de conflictos colectivos

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

a) La Empresa

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

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

b) Los Sindicatos dispondran para el servicio a todo el personal que se detalla a continuacion

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

b) 2 En los servicios de Transporte - Transmision de la energia

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 movil

- Atención de fallas en el Sistema de Transporte - Transmision, tanto en Lineas de Alta y Media Tension (LAT y LMT) como en estaciones transformadoras (EETT), incluyendo el caracter de guardia pasiva diaria

• con asiento en Zona Zapala - Cutral Co, un (1) operario y un (1) gruiста para Lineas y un (1) Tecnico para EETT

• Zona Centenario, un (1) operario y un (1) gruiста para Lineas y un (1) tecnico para EETT

b) 3 En los servicios de Distribucion

BETA
VALERIA

VANESSA
SILVEIRA

Jefa Area Contratacion Administrativa
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN

MARIO CHIAPPE
Director Titular
Gerencia de los Trabajadores
EPEN

Cla. Mariana D. Hernandez
Jefe Unidad de Finanzas y Presupuesto
Gerencia de Administracion Recursos y Finanzas
EPEN

Ing. JORGE RAMOS
Gerente General

Dr. AGUIRRE
Jefe Area Asesoría Reguladora
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN

Lic. AGUSTINA BARAHONA
Directora Titular
En Representación por el Ejecutivo
EPEN

- 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 caracter de guardia pasiva

b) 4 En los servicios de Comunicacion, Control e Informaticos

- Sistemas de Comunicacion Fija y Movil un (1) tecnico de guardia pasiva para cada caso

- Sistemas de Control y Telecontrol un (1) tecnico de guardia pasiva

- Sistemas Informaticos un (1) tecnico de guardia pasiva

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

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

MARIO F. CHIAPPÉ
Director Titular
En Representación de los Trabajadores
EPEN

Cra. Mariana D. Hernandez
Jefe Unidad de Finanzas y Presupuesto
Gerencia de Administracion Recursos y Finanzas
EPEN

Dr. AGUSTIN DURQUET
ABO. 100
Jefe Área Asuntos Regulatorios
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN

Dra. CAMILA M. SEISDEDOS
ABOGADA
Jefe Área Contratación Administrativa
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN

LC AGUSTINA BARRAHUN
Directora Titular
En Representación por el Ejecutivo
EPEN

ING. JORGE RAMOS
GERENTE GENERAL
EPEN

VANESA S. SOLVEDA
Direccion General de Paritarias
convenientes y conflictos laborales
SUBSECRETARIA DE TRABAJO

RETA
VALERA

UPEN
70h

**PAUTAS PARA EL RÉGIMEN DE CONCURSOS
PARA EL PERSONAL DEL EPEN
(Artículos 78 al 87 y Artículo 119)**

1 - ENCUADRE NORMATIVO OBJETIVOS DEL REGIMEN

La norma resultara de aplicacion para el Ente Provincial de Energia de Neuquen, en los terminos emanados del Articulo 7º de la Ley Provincial 2386 y del Capitulo I del Titulo III y concordantes del Convenio, referidos a la obligatoriedad de los Concursos para cargos de conduccion y al ingreso a la Administracion Pública Provincial, respectivamente

Seran los objetivos del Regimen de Concursos

- a) Proveer un procedimiento que cumpla con lo establecido legalmente y supere deficiencias en materia de normas de administracion de recursos humanos
- b) Asegurar la cobertura de los cargos vacantes y/o su concurso, garantizando la mayor objetividad en la seleccion final, el mejor resultado conforme al interes particular del Ente, adecuada preseleccion 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 garantias que las establecidas en el punto anterior
- d) Actuar como mecanismo de legitimacion del personal de conduccion con la satisfaccion 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 espiritu de superacion y capacitacion del personal

2 - CARGOS CONCURSABLES

El Regimen sera de aplicacion para los Cargos de Conduccion a partir del segundo nivel debajo del Directono inclusive

Los Cargos a concursar deben estar creados en el Organigrama vigente

Asimismo, este Regimen comprendera todas las nuevas incorporaciones de personal, ya sean para tareas permanentes o temporarias

Estas incorporaciones (a Cargos de Conduccion o a otras funciones) deben estar previstas dentro del Escalafon Unico, Funcional y Movil

MARIO CHIAPPE
Director Titular
En Representación de los Trabajadores
EPEN

Dr. Agustina Barahona
Jefe Unidad de Finanzas y Presupuesto
Gerencia de Administración Recursos y Finanzas
EPEN

Dr. ALDO DURQUET
Jefe Área de Asesoría Jurídica y Regulatoria
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN

LIC AGUSTINA BARAHONA
de Directora Titular
En Representación por el Ejecutivo
EPEN

VANESSA SEBASTIÁN
Jefección General de Partituras,
con relaciones y conflictos laborales
SUBSECRETARÍA DE TRABAJO

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

MARIO CHIAPPE
Director Titular
En Representación de los Trabajadores
EPEN

Cra. Adriana D. Hernández
Jefe Unidad de Finanzas y Presupuesto
Gca de Administración Recursos y Finanzas
EPEN

Dr. AGUSTINO DUROQUET
Asesorado
Jefe Área de Asesoría Legal
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN

LIC. AGUSTINA BARAHONA
Directora Titular
En Representación por el Ejecutivo
EPEN

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.

MARIO F. CHIAPPE
Director Titular
En Representación de los Trabajadores
EPEN

Lic. Agustina Hernández
Jefe Unidad de Finanzas y Presupuesto
Gua de Administración Recursos y Finanzas
EPEN

Dr. AGUSTÍN DURQUET
ABOGADO
Jefe Área Asuntos Regulatorios
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN

A'

Dra. CAMILA M. SEISDEDOS
ABOGADA
Jefe Área Contratación Administrativa
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN

Lic. AGUSTINA BARAHO
Directora Titular
En Representación por el Ejecut
EPEN

Ing. JORGE RAMOS
CENTRO DE INVESTIGACIONES Y DESARROLLO TECNOLÓGICO

VANESA SEPULVEDA
Dirección General de Paritarias,
convenios y conflictos laborales
SUBSECRETARÍA DE TRABAJO

RETA
VALENTA

PAUTAS PARA LA SELECCIÓN Y PROMOCION INTERNA DEL PERSONAL (Artículo 84)

1 - ENCUADRE NORMATIVO OBJETO DEL PROCESO

Este procedimiento resultara de aplicacion en el Ente Provincial de Energia de Neuquen, en los terminos emanados del Artículo 9, inciso j) de la Ley Provincial 2386 y del Capitulo 1 del Titulo III del presente Convenio, referidos al derecho del personal a la carrera administrativa

Seran objetivos del Procedimiento

- a) Cumplir con lo establecido legalmente y superar deficiencias en materia de normas de administracion de recursos humanos
- b) Asegurar la cobertura de los puestos vacantes, garantizando la mayor objetividad en la seleccion final, el mejor resultado conforme al interes particular del Ente, adecuada preseleccion 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 espiritu de superacion y capacitacion del personal

El procedimiento sera de aplicacion para los puestos vacantes en el Organigrama vigente, con partida presupuestaria disponible, encuadrados en el Escalon Unico Funcional y Movil de la Empresa

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

2 - ACTORES INTERVINIENTES

Los y las postulantes seran seleccionados mediante este proceso de seleccion y promocion llevado a cabo por una Comision Seleccionadora, que estara compuesta por la Jefatura Inmediata Superior del puesto, y/o Gerente del Area, Gerente de RRHH o quien lo/la represente y el/la directora/a en representacion de los trabajadores y trabajadoras, o quien este/a designe

La aprobacion final de lo actuado y la decision acerca de las promociones pertinentes corresponderan al Directorio

MARIO F. CHIAPPE
Director Titular
En Representación de los Trabajadores
EPEN

Ing. JORGE RAMOS
GERENTE GENERAL
EPEN

Dr. AGUSTINA BARAJILUI
Directora Titular
En Representación por el Ejecutivo
EPEN

Dr. AGUSTINA BARAJILUI
ABOGADO
Jefe Area de Asuntos Legales
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN

Dr. AGUSTINA BARAJILUI
Directora Titular
En Representación por el Ejecutivo
EPEN

ESTELA VIGIERO

VANESSA SEVILVEDA
Direccion General de Paritarias,
convenios y conflictos laborales
SUBSECRETARIA DE TRABAJO

seid p. 6002

URA CAMILA M. SEJEDOS
ABOGADA
Jefe Area Coordinación Administrativa
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN

Dr. AGUSTINA BARAJILUI

Dr. AGUSTINA BARAJILUI

Dr. AGUSTINA BARAJILUI

Dr. AGUSTINA BARAJILUI

3 - CONSIDERACIONES ESPECIALES

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

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

MARIO F CHIAPPE
Director Titular
En Representación de los Trabajadores
EPEN

Dr. Agustín O. Hernández
Jefe Unidad de Finanzas y Presupuesto
Gerencia de Administración Recursos y Finanzas
EPEN

Dr. AGUSTÍN DURQUET
ABOGADO
Jefe Área Asesoría Regulatoria
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN

Dr. CAMILA M. SEISDEDOS
ABOGADA
Jefe Área Contratación Administrativa
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN

Lic. AGUSTINA BARAHONA
Directora Titular
En Representación por el Ejecutivo
EPEN

Ing. JORGE RAMOS
EPEN

VANESA SEPULVEDA
Dirección General de Paritarias,
convenciones y conflictos laborales
SUBSECRETARÍA DE TRABAJO

BETA
VARELA

UPCN
Solís

**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, sera facultad del Directorio del organismo el que en uso de sus competencias podra conceder la Bonificacion siempre y cuando se verifique el cumplimiento de los requisitos que enunciativamente se exponen

- El personal debiera computar una antigüedad mayor a 10 años en la Empresa a la fecha de su reubicación, y por lo menos 5 años de prestacion de tareas que dieran causa a las Bonificaciones dejadas de percibir con motivo de su reubicacion,

- La reubicacion de tareas debiera ser de carácter permanente, o de carácter transitorio por un periodo superior a un año,

- El/la agente debiera registrar una calificacion minima de "Satisfactorio" en el ultimo periodo evaluado

La reubicacion de tareas deberá reconocer como causa la determinacion de una incapacidad fisica laboral, excluida cualquier afeccion de orden psicologico,

- La reubicacion de tareas debiera ser resuelta con fundamento en lo dispuesto por la Junta Medica de la Empresa o A R T respectiva, quedando expresamente excluidos otros casos no contemplados,

- La incapacidad fisica laboral del trabajador no debiera reconocer su causa en una conducta atribuible al mismo a titulo de dolo o culpa

La Resolucion que acuerde el Beneficio debiera estar precedida obligatoriamente por los Dictámenes del Area de Seguridad y Salud Ocupacional y de los Sectores competentes de la Unidad de Recursos Humanos, pudiendo el Directorio solicitar la intervencion de otros Sectores o la ampliacion de los informes remitidos

MARIO F. CHIAPPE

Director Titular
En Representación de los Trabajadores
EPEN

Dra. CAMILA M. SEISDEDOS
ABOGADA
Jefa Área Contratación Administrativa
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN

Lic. AGUSTINA B. HERNANDEZ
Jefe Unidad de Finanzas y Presupuesto
Gerencia de Administración Recursos y Finanzas
EPEN

Lic. AGUSTINA BARAHONA
Directora Titular
En Representación por el Ejecutivo
EPEN

Dr. AGUSTIN DUQUET
ABOGADO
Jefe Área Asuntos Regulatorios
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN

Lic. JORGE RAMOS
GERENTE GENERAL
EPEN

[Firma]
Jefe de Área
EPEN

Estado (A T E) en calle Ingoyen N°554 y la Union del Personal Civil de la Nacion UPCN en calle Salta 326, de la Ciudad de Neuquen Capital

Competencia judicial Las partes se someten por cualquier controversia que surja en la interpretacion o aplicacion del presente convenio a la jurisdiccion de los Juzgados Laborales de Primera Instancia de la Ciudad de Neuquen, renunciando expresamente a cualquier otra jurisdiccion o competencia que pudiera corresponder en funcion de la materia o las personas

A los 3 dias del mes de Diciembre de 2025 se firma un (1) ejemplar en original, el cual se hace entrega a la Subsecretaria de Trabajo para su homologacion, la que emitira copias digitales para cada una de las partes

Firmantes y representatividad Por el Poder Ejecutivo Agustina BARAHONA, Maria Belen JOSE, Jorge RAMOS, Adriana HERNANDEZ, Agustin DURQUET - Por A T E Mario CHIAPPE, Miguel VILLEGAS, Camila SEISDEDOS, Valeria RETA - Por U P C N Hector Jorge SOLIS Por la Subsecretaria de Trabajo Vanesa SEPULVEDA -

MARIO F CHIAPPE
Director Titular
En Representación de los Trabajadores
A T E N

Dra CAMILA M SEISDEDOS
ABOGADA
Jefe Área Contratación Administrativa
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN

Dr AGUSTINA BARAHONA
Jefe Unidad de Finanzas y Presupuesto
Fca de Administración Recursos y Finanzas
EPEN

Ing JORGE RAMOS
Director Titular
En Representación por el Ejecutivo
EPEN

Dr AGUSTIN DURQUET
Jefe Área Legal
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN

VANESA SEPULVEDA
Dirección General de Paritarias,
convenios y conflictos laborales
SUBSECRETARIA DE TRABAJO

Valeria
RETA

UPCN

**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**

VANESSA SOLVEDA
Directora General de Paritarias,
Convenciones y Conflictos Laborales
SECRETARÍA DE TRABAJO

MARIO F. CHIAPPE
Director Titular
En Representación de los Trabajadores
EPEN

Jefa CAMILA M. SEISDEDOS
ABOGADA
Jefe Área Contratación Administrativa
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN

Dr. Patricia M. Escudé
Jefe Unidad de Finanzas y Presupuesto
Gerencia de Administración Recursos y Finanzas
EPEN

Lic. AGUSTINA BARAHONA
Directora Titular
En Representación por el Ejecutivo
EPEN

Dr. AGUSTÍN DURQUET
Jefe Área Asesoría Regulatoria
Gerencia de Asuntos Legales
EPEN

Ing. JORGE RAMOS
GERENTE GENERAL
EPEN

ZETA
VALERIA

Qué es un CCT?

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

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

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

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

Origen de los CCT

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

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

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

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

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

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



DERECHOS CONTEMPLADOS EN UN CCT

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



CARRERA ADMINISTRATIVA

PROMOCIÓN HORIZONTAL

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

PROMOCIÓN VERTICAL

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

COMISIONES MIXTAS PERMANENTES ESPECÍFICAS

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

COMISIÓN DE CONDICIONES LABORALES:

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

COMISIÓN DE RELACIONES LABORALES:

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

