



LEY 3115

*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, el que queda redactado de la siguiente manera:

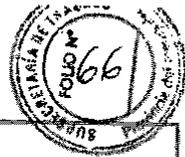
“Artículo 1.º Se aprueba el Título III del Convenio Colectivo de Trabajo para el Personal del Ente Provincial de Energía del Neuquén (EPEN), homologado por Resolución 22/17 —del 6 de diciembre de 2017— de la Subsecretaría de Trabajo, que, como Anexo Único, integra la presente Ley”.

Artículo 2.º Comuníquese al Poder Ejecutivo.

DADA en la Sala de Sesiones de la Honorable Legislatura Provincial del Neuquén, a los diez días de mayo de dos mil dieciocho.- - - - -

***Lic. Beatriz Villalobos***  
Secretaria  
H. Legislatura del Neuquén

***Pablo Fabián Bongiovani***  
Vicepresidente 1.º a/c. Presidencia  
H. Legislatura del Neuquén



ANEXO ÚNICO

CERTIFICADO que es copia fiel que surge ante mí. DONSTE.  
Dra. Mariela Ballester  
SECRETARÍA DE TRABAJO



# CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL DEL EPEN

*[Handwritten signature]*  
Dra. María Belén José  
Asesora Legal  
Unidad Técnica Jurídica  
E.P.E.N.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
WALTER MONTECINO  
SECRETARIO de NEGOCIACIÓN  
COLECTIVA  
U.P.C.N. Sec. Nqa.

*[Handwritten signature]*

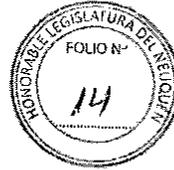
-Ente Provincial de Energía del Neuquén-

*[Handwritten signature]*  
DR. PAUL BARAHONA  
GERENTE GENERAL  
EPEN.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
ATE

*[Handwritten signature]*



**TITULO I**  
**PRINCIPIOS GENERALES DEL CONVENIO**

**INDICE**

CERTIFICADO que es copia fiel  
que aparece en el CONTEXTO.  
La MANABETE MANABETA  
Asesoramiento Abogado y Consultor  
SUSCRIPCIÓN DE TARMAS

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

**CAPITULO 2 : ENCUADRAMIENTO DEL CONVENIO**

**CAPITULO 3 : COMISIONES CONVENCIONALES ESPECIFICAS**

**CAPITULO 4 : COMISIONES MIXTAS PERMANENTES**



**WALTER MONTECINO**  
SECRETARIO DE NEGOCIACION  
COM. CONVENCIONAL  
U.P.C.N. Secc. N.º 1

*[Handwritten signature]*

**Dra. Maria Belén José**  
Asesora Legal  
Unidad Técnico Jurídica  
E. P. E. N

*Escritura  
gentil*

*[Handwritten signature]*

**ing. RAUL BAKAHONA**  
GERENTE GENERAL  
E.P.E.N.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

**ATE**

*[Handwritten signature]*

**AT 12**

*[Handwritten signature]*

**AT 16**

*[Handwritten signature]*



**TITULO I**  
**PRINCIPIOS GENERALES DEL CONVENIO**

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

**Artículo 1: Partes intervinientes**

Son Partes intervinientes en este Convenio Colectivo de Trabajo para el personal del Ente Provincial de Energía del Neuquén (E.P.E.N.): el Poder Ejecutivo Provincial, en adelante "El Poder Ejecutivo", y la representación gremial ejercida por la Asociación Trabajadores del Estado (A.T.E.), y la Unión del Personal Civil de la Nación (U.P.C.N.), en adelante "Los Sindicatos".

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

**Artículo 2: Objetivos comunes y Principios básicos**

El objetivo básico de las Partes es la continuidad y desarrollo del E.P.E.N. en el cumplimiento de los fines para los que fue creado (Leyes Provinciales N° 1303 y 2386) para lo cual se considera necesario lograr y mantener una sustentabilidad técnica, comercial, social, económica y financiera, asegurando en forma permanente:

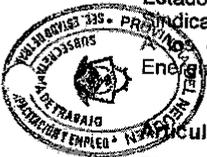
- Organización empresaria dentro del ámbito público provincial
- Condiciones de rentabilidad a largo plazo
- Gestión en base a principios del gerenciamiento moderno
- Mejoramiento continuo de la calidad y la productividad
- Prestación permanente del servicio
- Satisfacción del cliente
- Reinversión permanente (para mantener las instalaciones y equipos en óptimas condiciones de funcionamiento)
- Innovaciones tecnológicas (para mantener los costos a niveles competitivos y asegurar el crecimiento y fortalecimiento de la organización).

Para lograr estos objetivos, se privilegia la estabilidad de la fuente de trabajo y el bienestar de todo el personal, resaltando que la tarea de cada trabajador es esencial en el éxito de la gestión, siendo propósito compartido de las Partes que todos los empleados desarrollen sus tareas en un ámbito seguro, próspero y de respeto por la dignidad, aspirando a que su alta calificación profesional contribuya al fortalecimiento del E.P.E.N., por lo que "El Poder Ejecutivo" y "Los Sindicatos" reconocen que habrá beneficios compartidos cuando "La Empresa" sea exitosa en el logro de los objetivos enunciados, y los trabajadores mantengan una fuente de trabajo estable y duradera en un ambiente de trabajo seguro y saludable, con oportunidades de crecimiento y desarrollo para todos ellos.

**Artículo 3: Facultad de Dirección y Organización**

La responsabilidad que asume "La Empresa" en la prestación de todos sus servicios, siendo herramienta estratégica para el Estado, requiere del goce de una integral capacidad de gestión e imperiosa necesidad de que sus políticas se instrumenten con eficacia y eficiencia, para lo cual la Dirección de "La Empresa" tiene el derecho exclusivo y excluyente de definir y determinar las políticas e instrumentos de la operación y conducción del negocio, basados en la experiencia y criterios empresarios. La definición de las estructuras orgánicas, la organización del trabajo, sus procedimientos, la planificación técnica, económica y financiera, también de su exclusiva competencia y responsabilidad, teniendo el rol pleno de su

CERTIFICADO que es copia fiel que tiene esta el CONTE. DE ANUOS DE TRABAJO SECRETARIA DE TRABAJO



WALTER MONTAÑEIRO  
SECRETARIO Gremial  
U.P.C.N. Secc. Neuquén

Dña. María Belén José  
Asesora Legal  
Unidad Técnica Jurídica  
E.P.E.N.

DR. BAUL BARABON  
GERENTE GENERAL  
E.P.E.N.

mezi en fili

WALTER MONTAÑEIRO  
SECRETARIO Gremial  
U.P.C.N. Secc. Neuquén

Gabriel Q. H. ATE

SECRETARIA DE TRABAJO

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



gestión, conforme a lo previsto en las Leyes Provinciales N° 1303, N° 2386 y sus modificatorias y complementarias.

### CAPITULO 2 : ENCUADRAMIENTO DEL CONVENIO

#### Artículo 4: Objeto. Alcance funcional y territorial

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

CERTIFICADO que es copia fiel que transcrito en el COMISITE.

#### Artículo 5: Encuadre legal

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



#### Artículo 6: Articulación Convencional

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

#### Artículo 7: Personal comprendido

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

- a) Están excluidos del presente Convenio Colectivo los Miembros del Directorio, del Órgano de Auditoría y Control de Gestión, Gerente General y Asesores.

Si estas exclusiones afectaran a personas que con anterioridad al inicio de dichos mandatos reunieran el carácter de personal permanente de "La Empresa", se aplicará lo dispuesto en Título IV, Capítulo 1, Cláusula 1.

- b) No estará alcanzado por los beneficios del Escalafón Único Funcional y Móvil (Título III, Capítulo 1) el personal que se detalla a continuación, sin perjuicio de que a los fines de las restantes disposiciones de este Convenio sean referenciados a un encuadramiento en la grilla de dicho Escalafón Único, Funcional y Móvil:

- El personal transitorio. Defínase como tal al contratado por "La Empresa" bajo la modalidad de prestación de servicios (o similar) para la ejecución de tareas de carácter temporario, eventual o estacional que no puedan ser realizados por el personal permanente.
- El personal ingresante que a partir de la vigencia de este Convenio se incorpore a "La Empresa" sin cumplimentar con el Régimen de Concursos, tendrá igual tratamiento que el personal transitorio.

#### Artículo 8: Vigencia

El presente Convenio tiene una vigencia de veinticuatro (24) meses contados a partir del 1° de enero del año 2.018.

Dentro del plazo de ciento ochenta (180) días corridos anteriores a su vencimiento, la Comisión Negociadora deberá constituirse a pedido de cualquiera de las Partes. En caso de no

W. AGENTE TECNICO  
SECRETARIA  
U.C.T.A. Sec. Neg.

Greco?  
Gentili

Dr. María Belén José  
Asesora Legal  
Unidad Técnico Jurídica  
E.P.E.N.

DR. PAUL KARAHONA  
GERENTE GENERAL  
E.P.E.N.

Dr. [Signature]  
Gerente de [Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]



concretarse esta reunión, podrá recurrirse a la Subsecretaría de Trabajo de la Provincia requiriendo su intervención para constituir la Paritaria. Vencido el término de este Convenio sin haberse alcanzado acuerdos sobre su continuidad o renovación, subsistirán íntegramente sus cláusulas hasta que entre en vigencia una nueva Convención.

CERTIFICA que es copia fiel  
 que fue emitida por el Sr.

**CAPITULO 3 : COMISIONES CONVENCIONALES ESPECIFICAS**

**Artículo 9: Comisión de Interpretación y Autocomposición Paritaria (CIAP)**

A partir de la homologación del presente Convenio, se constituirá una Comisión de Interpretación y Autocomposición Paritaria (C.I.A.P.) integrada por dos Partes, "La Empresa" y "Los Sindicatos". Estará conformada por ocho (8) miembros titulares, cuatro (4) designados por "La Empresa" y cuatro (4), en total, por "Los Sindicatos", estos últimos designados conforme lo establecido por la ley de Convenciones Colectivas de Trabajo vigente. En todos los casos las Partes nombrarán los correspondientes suplentes.

La C.I.A.P. es el espacio natural y legal para analizar, interpretar y dirimir las discrepancias que se susciten en la relación laboral (Decreto n° 2014/07).

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

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

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



**Artículo 10: Competencia**

Será competencia de la C.I.A.P.:

- a) Intervenir como primera instancia en los siguientes casos:
  - Interpretación con alcance general de este Convenio Colectivo de Trabajo, a pedido de cualquiera de las Partes.
  - Conciliación de controversias individuales (o sectoriales) originadas en la aplicación de esta Convención y que se le sometan voluntariamente, para lograr su avenimiento con equilibrio y justicia. A estos efectos podrá designar mediadores ad hoc.
  - Conciliación en diferendos de intereses de naturaleza colectiva, a pedido de cualquiera de las Partes
- b) Participar con los alcances previstos en los Artículos 111 y 132, en el Régimen de Ascensos y Promociones Escalonarias y en el Encuadramiento Inicial del Personal.
- c) Analizar y proponer las modificaciones que estimen necesarias a este Convenio.

La intervención prevista en el inciso a) no excluye ni suspende el derecho de las Partes a iniciar las actuaciones previstas en los artículos 15° a 18° o en el artículo 19° y ss. de la Ley Provincial N° 1974 y su modificatoria.

WA. ERMENTE CINO  
 SECRE. ARI de NEGOCIACION  
 COLECTIVA  
 U.C.R. S. de N.

**CAPITULO 4 : COMISIONES MIXTAS PERMANENTES**

**Comité de Seguridad, Salud Ocupacional y Relaciones Laborales**

**Artículo 11:** El Comité de Seguridad, Salud Ocupacional y Relaciones Laborales integrado por dos Partes, "La Empresa" y "Los Sindicatos". Estará conformado por ocho (8) miembros titulares, cuatro (4) designados por "La Empresa" y cuatro (4), en total, por "Los Sindicatos", estos últimos designados conforme lo establecido por la ley de Convenciones Colectivas de Trabajo vigente. En todos los casos las Partes nombrarán los correspondientes suplentes.

María Belén Joste  
 Asesora Legal  
 Unidad Técnico Jurídica  
 E. P. E.

Ing. RAUL BARAHONA  
 GERENTE GENERAL  
 E.P.E.N.

Comité de Seguridad, Salud Ocupacional y Relaciones Laborales

*(Handwritten signatures and initials)*



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

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

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

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

CERTIFICADO que es copia fiel  
que hizo este mi. COMITE.  
Dña. ANTONIETA MARGARITA  
Asesora de Recursos Humanos  
E.P.E.N.

**Artículo 12: Competencia**

Será competencia de este Comité:

- Asistir a los niveles Gerenciales de "La Empresa" y al Órgano de Auditoría y Control de Gestión, brindando toda información que se le requiera o estime conveniente aportar sobre Seguridad y Salud Ocupacional.
- Conformar la Planificación anual (programas y acciones) de Seguridad y Salud Ocupacional.
- Conformar los Procedimientos generales y operativos a implementar en el Sistema.
- Realizar controles de la implementación del Sistema, sus Planes anuales, programas, procedimientos y acciones correctivas, verificando el cumplimiento de toda la normativa vigente, incluido lo dispuesto en la presente Convención sobre esta materia.
- Informar a la Gerencia General sobre las "no conformidades", condiciones riesgosas y acciones inseguras de trabajo detectadas en los controles realizados, proponiendo acciones correctivas para su levantamiento y solución.
- Conformar la elección de la indumentaria de trabajo y equipos de protección personales y colectivos; controlar la calidad y la aptitud de esos bienes, en la instancia de aprobación de la compra y al momento de su recepción.
- Promover, difundir y garantizar el cumplimiento del principio de no discriminación, igualdad de oportunidad y trato y las acciones tendientes a la prevención y erradicación de violencia laboral y de género.
- Orientar, informar y asesorar al trabajador que haya padecido discriminación o violencia laboral procurando su solución.
- Promover acciones para la efectiva integración de los agentes con capacidades diferentes.
- Presentar obligatoriamente informes de carácter trimestral, a los niveles Gerenciales de "La Empresa" y al Órgano de Auditoría y Control de Gestión.



*ALTER MONTECINO*  
CREADOR DE REGULACION  
COLECTIVA  
U.P.C.N. Sect. Nop.

**Comité de Capacitación**

**Artículo 13: Constitución del Comité e Integración.**

A partir de la vigencia del presente Convenio, se constituirá un Comité de Capacitación integrado por dos Partes, "La Empresa" y "Los Sindicatos". Estará conformado por ocho (8) miembros titulares, cuatro (4) designados por "La Empresa" y cuatro (4), en total, por "Los Sindicatos", estos últimos designados conforme lo establecido por la ley de Convenciones Colectivas de Trabajo vigente. En todos los casos las Partes nombrarán los correspondientes suplentes.

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

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

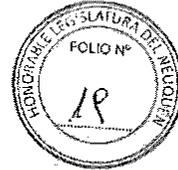
El Comité dictará sus propias normas de organización y funcionamiento interno.

*Electo  
Parti*

*Jose  
Marta  
Rosa  
Lidia  
Juan  
E.P.E.N.*

Ing. EAKIL BARAHONA  
GERENTE GENERAL  
E.P.E.N.

*[Handwritten signatures and initials]*



72

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

**Artículo 14: Competencia**

Será competencia de este Comité:

- Asistir a los niveles Gerenciales de "La Empresa" y al Órgano de Auditoría y Control de Gestión, brindando toda información que se le requiera o estime conveniente aportar sobre el Plan de Capacitación Continua.
- Conformar la Planificación anual (programas y acciones) de Capacitación.
- Conformar el diseño y la planificación de cada uno de los cursos.
- Realizar controles de la implementación y de las acciones correctivas referidas a la planificación y/o ejecución de los cursos.
- Informar sobre las "no conformidades" al Plan de Capacitación, y/o a sus Planes anuales de Capacitación, detectadas en los controles realizados, proponiendo acciones correctivas para su levantamiento y solución.
- Presentar obligatoriamente informes de carácter trimestral, a los niveles Gerenciales de "La Empresa" y al Órgano de Auditoría y Control de Gestión.

CERTIFICADO que es copia del que figura ante mí. CONSTE.



**Tribunal de Evaluación de Concursos**

**Artículo 15: Constitución del Tribunal e integración.**

A partir de la vigencia del presente Convenio, se constituirá un Tribunal de Evaluación de Concursos integrado por dos Partes, "La Empresa" y "Los Sindicatos". Estará conformado por tres (3) miembros titulares: dos (2) designados por "La Empresa" y uno (1) por "Los Sindicatos", este último designado por el Sindicato que posea la mayor representación en la empresa. En todos los casos las partes nombrarán sus correspondientes suplentes.

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

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

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

**Artículo 16: Competencia**

Será competencia de este Tribunal:

- Verificar el cumplimiento de las condiciones y requerimientos de los Concursos, supervisando que todos los procesos sean administrados eficaz y transparentemente.
- Arbitrar y resolver las observaciones o impugnaciones presentadas.
- Analizar y evaluar (aplicando la respectiva matriz) los atributos de cada participante para lograr una calificación conjunta que permita la selección final.
- Realizar para el Directorio el informe final de todo lo actuado, fundamentado y avalado por el proceso documentado.
- Publicar y realizar las debidas comunicaciones de las decisiones adoptadas en el marco del Concurso.

WALTER PINOCCINO  
SECRETARIO DE ASOCIACIÓN  
COLECTIVA  
U.P.C.N. Secc. Ngra.

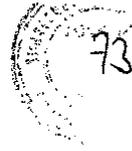
Ma. Inés Belén Jo.  
Asesora Legal  
Unidad Técnico Jurídica  
E.P.E.N

DR. RAÚL BARRIEN  
GERENTE GENERAL  
E.P.E.N.

DR. VIVIANA del...  
Consejo de Administración  
de la Empresa  
que...

ATE

Agustí  
genti  
6



### Tribunal de Evaluación de Desempeño

#### Artículo 17: Creación del Tribunal e integración.

A partir de la vigencia del presente Convenio, se constituirá un Tribunal de Evaluación de Desempeño del personal, integrado por dos Partes, "La Empresa" y "Los Sindicatos". Estará conformado por tres (3) miembros titulares: dos (2) designados por "La Empresa" y uno (1) por "Los Sindicatos", este último designado por el Sindicato que posea la mayor representación en la empresa. En todos los casos las partes nombrarán sus correspondientes suplentes.

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

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

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

CERTIFICADO que es copia fiel  
de lo que aparece en el original  
de la presente, expedido en  
su oficina de la Secretaría de  
Asesoría Jurídica de la  
Unidad Técnica de Trabajo



#### Artículo 18: Competencia

Será competencia de este Tribunal:

- Verificar el cumplimiento de las condiciones y requerimientos de las Evaluaciones de Desempeño, de Idoneidad y Empirismo.
- Controlar que todos los procesos sean administrados eficaz y transparentemente, y que se realicen las debidas comunicaciones.
- Arbitrar y resolver las observaciones o impugnaciones presentadas.
- Efectuar las observaciones que estimara necesarias sobre las evaluaciones realizadas.
- Presentar al Directorio el correspondiente Informe final de las evaluaciones efectuadas.

Dra. María Belén José  
Asesora Legal  
Unidad Técnico Jurídica  
E. P. E. N

WALTER MONTECINO  
SECRETARÍA DE NEGOCIACIÓN  
COLECTIVA  
U.P.C.N. Secc. Reg.

*¿correcto?  
Gustiti*

RAÚL BARRATONA  
CORRENTE GENERAL

OFFICIA  
ATE

SECRETARÍA  
ATE

7



**TÍTULO II**  
**CONDICIONES GENERALES EN LAS RELACIONES LABORALES**  
**ÍNDICE**

CERTIFICADO que es copia fiel  
 que esta ante mí. **EXISTE.**  
 Dra. MARCELA LARREA  
 Representante del Poder Ejecutivo  
 SUBSECRETARÍA DE TRABAJO

**CAPÍTULO 1 : ESTABILIDAD**

**CAPÍTULO 2 : JORNADA LABORAL. FRANCOS. FERIADOS**

**CAPÍTULO 3 : LICENCIAS CON GOCE DE HABERES**



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

**CAPÍTULO 5 : LICENCIAS SIN GOCE DE HABERES**

**CAPÍTULO 6 : COMISIONES DE SERVICIOS. TRASLADOS**

**CAPÍTULO 7 : CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO - CAPACITACIÓN**

**CAPÍTULO 8 : SERVICIOS MÉDICOS Y ASISTENCIALES**

**CAPÍTULO 9 : BONIFICACIÓN POR JUBILACIÓN**

**CAPÍTULO 10 : SERVICIOS MÍNIMOS OBLIGATORIOS**

**CAPÍTULO 11 : RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

*[Signature]*  
 Dra. María Belón Jos  
 Asesora Legal  
 Unidad Técnico Jurídica  
 E.P.E.N

*[Signature]*  
 GENTILI

*[Signature]*  
 WALTER MONTECINO  
 SECRETARÍA DE NEGOCIACIÓN  
 COLECTIVA  
 U.P.C.N. Secc. Nqa.

*[Signature]*  
 ING. RAUL BARAHONA  
 GERENTE GENERAL  
 E.P.E.N.

*[Signature]*  
 VIVIANA...  
 Oficina de...  
 E.P.E.N

*[Signature]*  
 Oficina  
 ATE

*[Signature]*  
 Oficina  
 E.P.E.N



**TITULO II**

**CONDICIONES GENERALES EN LAS RELACIONES LABORALES**

**CAPÍTULO 1 : ESTABILIDAD**

**Artículo 19: Estabilidad**

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

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

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

**Artículo 20: 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) meses;
- Acreditación de idoneidad mediante Evaluaciones de Desempeño satisfactorias semestrales.

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

**Artículo 21: Estabilidad en el cargo o función**

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 2.386, por el Régimen de Concursos de "La Empresa" y normas complementarias.

**CAPÍTULO 2 : JORNADA LABORAL. FRANCOS. FERIADOS**

**Artículo 22: Jornada laboral general**

La Jornada Laboral General se desarrolla de lunes a viernes con una duración de siete (7) horas diarias (treinta y cinco (35) horas semanales), salvo las excepciones previstas en artículos siguiente y para los Cargos de Conducción (Artículo 123).

Tanto para este tipo de jornada como para las jornadas especiales detalladas en el Artículo 23, entre el cese de una jornada laboral y el comienzo de la siguiente indefectiblemente deberá mediar una pausa no inferior a doce (12) horas

**Artículo 23: Jornadas laborales especiales**

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

"La Empresa" definirá los sectores específicos en los que se realizarán estas Jornadas Laborales Especiales, y diseñará los diagramas de trabajo respectivos con sus correspondientes descansos semanales, que se otorgarán al finalizar cada ciclo de rotación, asegurando la funcionalidad del régimen.

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

Tendrán una jornada laboral especial de seis (6) horas todos los trabajadores que se desempeñan durante toda su jornada en centrales térmicas

CERTIFICADO que es copia fiel que tiene ante mí el CONISTE. Dra. ANAYAN... SECRETARÍA DE TRABAJO



FERT... MEDICINO... COLEGIO... U.P.C.N. Sec. N.º...

Handwritten signature and initials.

Handwritten signature and initials.

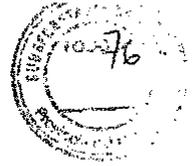
RAUL BARAHONA

Handwritten signature.

Handwritten signature.

Handwritten signature.

Handwritten signature.



**Artículo 24: Horario de trabajo**

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

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

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

CERTIFICADO que es copia fiel  
que lleva ante mí. CONSTE.  
Dra. JUANES AMBROSIA  
Asesora de la Presidencia  
SUBSECRETARÍA DE TRABAJO

**Artículo 25: Horas suplementarias**

Las horas suplementarias correspondientes a servicios prestados por el trabajador fuera del horario de la Jornada Laboral, serán abonadas por "La Empresa" conforme a lo establecido en el artículo 95.

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

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

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

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

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



**Artículo 26: Francos**

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

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

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

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

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

TER M...  
SECRETARÍA DE TRABAJO  
COLOMBIA  
U.P.C.N. Sede. Nari.

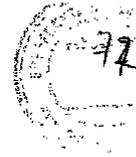
Secretaría de Trabajo  
Gentil...  
Dra. JUANES AMBROSIA  
Asesora de la Presidencia  
Subsecretaría de Trabajo

ING. RAÚL BARRAHÓN  
GERENTE GENERAL  
U.P.C.N.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]  
ATE

[Handwritten signature]  
ATE  
10



**Artículo 27: Feriados**

Queda específicamente incluido como jornada no laborable el 13 de Julio, "Día del Trabajador de la Electricidad". A los trabajadores que por razones operativas o de servicio de emergencia trabajen este día, se les otorgará un franco compensatorio.

Es facultad del Directorio disponer la movilidad del feriado.

CERTIFICADO que es copia fiel  
que tiene ante mí. CONSTE.  
DE LA UNIÓN ARGENTINA  
SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ELECTRICIDAD

**CAPÍTULO 3 : LICENCIAS CON GOCE DE HABERES**

**Artículo 28: Consideraciones Generales**

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

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



**a) Ordinarias**

- Descanso anual o vacaciones

**b) Extraordinarias**

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

**c) Especiales**

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

MALI  
SECRETARÍA DE NEGOCIACIONES  
C.O.E.T.A.  
U.P.C.N. Secc. Tucumán

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

**Artículo 29: Licencias Ordinarias**

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

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

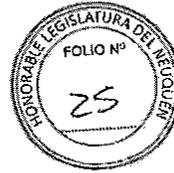
Ejecutivo  
Zentilli  
Dña. María Cecilia  
Escribana López  
Unidad Técnica Jurídica  
E.P.E.N.

**Artículo 30: Descanso anual o vacaciones**

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

Ing. PAUL BAYATHON/  
GERENTE GENERAL  
E.P.E.N.

Ing. JUAN CARLOS...  
GERENTE GENERAL  
E.P.E.N.



CERTIFICA que es esta fea que hizo ante mí. CONSTE.



WALTER M. MEDINO  
SECRETARIO DE LEGISLACION  
COMISARIA  
D.P.C.N. Suces. Naps

ceq ueeji  
Pati Li

Ing. RAÚL BARATONA  
GERENTE GENERAL  
D.P.E.N.

Ing. RAÚL BARATONA  
GERENTE GENERAL  
D.P.E.N.

a) Días de viaje:

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

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

b) Plan anual de licencias (cronograma):

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

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

c) Periodos de utilización. Prórrogas:

Los periodos de licencias mediarán:

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

- entre el uno (1) de julio y el treinta y uno (31) de agosto de igual año.

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

d) Permutas de licencias. Licencias rotativas.

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

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

e) Pago de las licencias. Anticipos.

El pago correspondiente a la retribución por vacaciones será realizado conjuntamente con la liquidación de haberes correspondiente al mes en que se inicia la licencia.

En caso que el trabajador por cronograma haya solicitado la licencia anual por vacaciones, y por razones de salud que impliquen una incapacidad física inculpable que le genere la imposibilidad de hacer uso efectivo de la licencia ya programada (perdiendo la misma), tendrá derecho de cobrar los días solicitados en dicho cronograma.

El trabajador tendrá la opción de solicitar una vez por año un Anticipo por vacaciones, el que no deberá exceder el ochenta por ciento (80%) del monto bruto correspondiente a esa licencia. Deberá solicitarlo con un mínimo de ocho (8) días de anticipación y "La Empresa" deberá abonarlo como mínimo tres (3) días antes del inicio de su licencia. Este Anticipo será descontado en partes iguales hasta en un máximo de tres (3) cuotas mensuales, a descontar de las liquidaciones de haberes posteriores a su otorgamiento, realizándose el primer descuento en la segunda liquidación mensual.

f) Situación especial: período de incorporación del trabajador

Si el agente ingresante trabajara por un período superior a seis (6) meses durante el primer año calendario, le corresponderán diez (10) días hábiles de

Dra. María Belén José  
Asesora Legal  
Unidad Técnica Jurídica  
E.P.E.N.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "Q.F. 2" and "172".



licencia por ese período anual. Si el período trabajado no superara los seis (6) meses, por el período del primer año calendario le corresponderá la cantidad de días hábiles proporcionales al tiempo trabajado. En todos los casos, para gozar de esta licencia, el trabajador deberá haber cumplido seis (6) meses de antigüedad en "La Empresa"

CERTIFICADO que es copia fiel que tiene esta tal CONSTE.

**Artículo 31: Licencias Extraordinarias**

Todas las licencias incluidas en esta Cláusula son con goce de haberes y no se requiere antigüedad en "La Empresa" para tener derecho a las mismas. Son de aplicación general las Disposiciones Comunes al Capítulo VI - Licencias del EPCAPP (artículos 85° a 108°) y el articulado específico que se detalla a continuación para cada uno de los tipos de licencias.



**Artículo 32: Razones de salud: Enfermedad. Accidente de trabajo**

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

- a) Tratamiento de la salud, de corta duración:  
Previo a lo establecido en el artículo 61° in fine del EPCAPP, con la autorización del Médico Laboral de "La Empresa", se podrá prorrogar esta licencia, por única vez, por igual período como máximo y en las mismas condiciones previstas.
- b) Tratamiento de la salud, de larga duración:  
Durante el tiempo de uso de esta licencia (artículo 62° del EPCAPP), ya sea en el período original o en su prórroga de un (1) año, el trabajador percibirá íntegramente sus haberes.
- c) Enfermedad profesional
- d) Accidente de trabajo:  
Es de aplicación lo determinado por la Ley Nacional N° 24.557 de Accidentes de Trabajo, sus modificaciones y normas complementarias.

Esta licencia extraordinaria interrumpe el plazo para gozar de la licencia ordinaria.

ALTERACION DEL RITMO DE TRABAJO CONECTIVO U.P.C.A. Sec. 1.º

**Artículo 33: Maternidad. Lactancia**

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

- a) Maternidad
- b) Lactancia

Secretaría de Trabajo

**Artículo 34: Adopción**

Es de aplicación el Decreto Nacional N° 1.026 del 12 de abril de 1984 y normas complementarias.

**Artículo 35: Licencias Especiales**

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

SECRETARÍA GENERAL DE TRABAJO

*[Handwritten signature]*  
Dra. María Belén José  
Asesora Legal  
Unidad Técnico Jurídica  
E. P. E. N

*[Handwritten signature]*  
ATE

*[Handwritten signature]*  
13



**Artículo 36: Asuntos familiares**

Desde el día de su ingreso el agente tendrá derecho al uso de licencia remunerada en los siguientes casos y bajo las condiciones indicadas a continuación:

- a) Matrimonio: Diez (10) días corridos.  
Debe ser acordada para la fecha fijada por el peticionante. En el caso de las nupcias del trabajador/a, el plazo para usufructuarla no podrá exceder los seis (6) meses desde el matrimonio. Esta licencia es independiente de cualquier otra, pudiendo ser otorgada junto con la licencia anual por vacaciones. Matrimonio de hijo/a 1(un) día.
- b) Nacimiento - Adopción (Trabajador Varón): Desde el día de su ingreso el trabajador tendrá derecho a usufructuar diez (10) días corridos posterior al nacimiento del hijo o a partir del otorgamiento de la resolución judicial de guarda con fines de adopción.
- c) Fallecimiento:
  1. Fallecimiento de cónyuge y/o concubino: Quince (15) días corridos.
  2. Fallecimiento de hijo: Treinta (30) días corridos.
  3. Fallecimiento de padres, hermanos y/o abuelos: Diez (10) días corridos.
  4. Fallecimiento de otros parientes afines de primer grado y consanguíneo y afines de segundo grado: Dos (2) días corridos.
- d) Atención de familiar enfermo: Para consagrarse a la atención de un miembro enfermo del grupo familiar constituidos en el hogar hasta veinte (20) días continuos o discontinuos por año calendario. A este fin el agente deberá expresar por declaración jurada que es indispensable su asistencia o que el estado del paciente reviste extrema gravedad. En caso de extenderse la atención de familiar enfermo, quedara la prórroga de esta licencia a consideración del Directorio.

La Unidad de Recursos Humanos de "La Empresa" deberá acreditar la enfermedad del familiar y la necesidad de la presencia del trabajador para su atención. En el caso de las licencias por fallecimiento, si correspondiera, se concederán los días de viaje según lo establecido en Artículo 30 inciso a).

**Artículo 37: Licencia por situaciones de Violencia**

Se otorgará esta licencia con percepción íntegra de haberes a todo trabajador que sea víctima de violencia familiar o de género, de acuerdo a las situaciones descriptas por las Leyes 2212, 2785 y 2786, y sus modificatorias de la Provincia del Neuquén.

Para hacer usos de esta licencia el trabajador deberá acreditar la situación mediante certificación médica y/o justificación emitida por los servicios de asistencia y atención a víctimas de violencia y/o una constancia del Poder Judicial.

Los certificados y/o constancias mencionadas precedentemente deben expresar la cantidad de días indicados. La documentación deberá ser presentada en un plazo no mayor de setenta y dos (72) horas hábiles, ante la Unidad de Recursos Humanos, donde se visará la documentación presentada y se otorgarán los días solicitados.

En caso de resultar necesaria la movilidad del trabajador afectado, se arbitrarán los medios correspondientes a fin de otorgarle un nuevo lugar de trabajo dentro de la Empresa, garantizándole la estabilidad.

**Artículo 38: Exámenes universitarios, terciarios y secundarios**

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

Cuando la Casa de Estudios se hallare distante, se acordará en concepto de viaje la misma cantidad de días adicionales establecidos en el Artículo 30 inciso a).

CERTIFICADO que es copia fiel que tiene ante mí. CONSTE.

Dr. JUAN CARLOS AMBROSINI  
Abogado  
Instituto de Profesores Lascaris  
Sindicato de Profesores de Trabajo



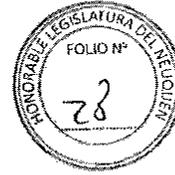
FIRMA AUTÉNTICA  
del Tribunal de Arbitraje  
U.P.C.A. Secc. Neg.

Secc. 7º  
Certific.

Dr. RAÚL BARAJON  
GENERAL  
E.P.E.N.

Dr. María Cecilia  
Asesora Legal  
Unidad Técnico Jurídica  
E.P.E.N.

Handwritten signatures and initials, including 'G.T. 2' and 'AFC'.



**Artículo 39: Asistencia a clases y cursos prácticos**

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

**Artículo 40: Actividades culturales, científicas y deportivas**

Están comprendidas las licencias por actividades de corta duración y de larga duración, siendo de aplicación específica el artículo 84° del EPCAPP y legislación complementaria con las adecuaciones y disposiciones establecidas en los siguientes incisos. Para hacer uso de las mismas, el trabajador debe tener un mínimo de seis (6) meses de antigüedad en "La Empresa".

a) De corta duración

Si el trabajador fuera comisionado para representar a la Provincia o a "La Empresa" en actividades de contenido cultural, científico, social o deportivo, "La Empresa" - siempre y cuando lo permitan las necesidades del servicio- podrá autorizar una licencia de hasta seis (6) días hábiles en el año, consecutivos o alternados. Cuando la representación se ejerciera fuera de la Provincia, se agregarán los días de viaje establecidos en el Artículo 30 inciso a). En el caso de competencias deportivas quedan incluidos los agentes que ejerzan funciones de Entrenadores, Directores Técnicos, Jueces, Árbitros y Jurados.

b) De larga duración

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

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

"La Empresa" podrá ampliar esta licencia especial hasta un máximo de dos (2) años, a los trabajadores - que por probadas razones de interés empresarial en el cometido a cumplir - actúen representando a "La Empresa" en el país o en el exterior.

**Artículo 41: Asuntos particulares**

Es de aplicación lo establecido en artículo 80° del EPCAPP.

Fuera de los casos de licencia contemplados expresamente, podrá justificarse excepcionalmente las inasistencias del trabajador motivadas por razones atendibles o de fuerza mayor. Para cada trabajador se concederán hasta (2) dos días por mes y hasta (12) doce días por año calendario.

CERTIFICADO que es copia del que tiene ante mí. CONSTE.

Dr. NABARRO MARIANO  
Secretario de la Provincia Tucumán  
Asociación de Empleados de Tucumán



WALTER BONTECINO  
SECRETARIO DE LA ASOCIACIÓN  
COLECTIVA  
U.P.C.A. Secc. N.º 1

Ing. PAÚL BARAHONA  
GERENTE GENERAL  
E.P.E.N.

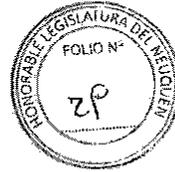
Dr. VIVIANA DEL MAR  
Gerente de Recursos Humanos  
E.P.E.N.

Dr. María Belén  
Abogada  
Unidad Técnico Jurídica  
E.P.E.N.

ATE

garcía  
garcía

garcía  
garcía



82

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

CERTIFICADO que as fecha final que tiene ante mí. CONSTE.  
Dña. INVASIONTE MARQUENA  
Departamento de Justicia y Trabajo  
SUBSECRETARIA DE TRABAJO

#### Artículo 42: Consideraciones Generales

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

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

- a) Para ocupar Cargos electivos o de representación política.
- b) Para ocupar Cargos electivos o de representación gremial.
- c) Para ocupar Cargos electivos en representación del personal (Ley 2.386).
- d) Para ocupar cargos en la Planta Política de la Empresa.



#### Artículo 43: Para ocupar Cargos electivos o de representación política

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

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

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

#### Artículo 44: Para ocupar Cargos electivos o de representación gremial

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

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

Los adicionales por función y los conceptos variables del trimestre promediado se englobarán en el recibo de sueldo en un único concepto denominado "Complemento CCT-II 4.3".

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

Durante esta gestión, al trabajador se le acumularán y se le abonarán los porcentajes correspondientes a Antigüedad, Promociones Horizontales y Premio por cumplimiento de Objetivos. En este último caso, será automática al momento de realizarse la evaluación prevista en Artículo 90.

Finalizar la licencia y reincorporarse a su lugar de trabajo, será de aplicación lo establecido en el artículo 24 del EPCAPP.

VALTER MOYACINO  
SECRETARIO DE LICENCIACION  
C.O.P.A.T.A.  
U.P.C.N. Suces. N° 2

Se acuerda  
Pantli

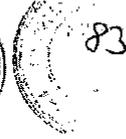
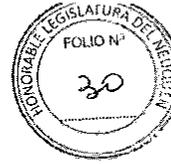
Ing. JOUL BARBA  
GERENTE GENERAL  
E.P.E.N.

Dra. María Belén José  
Abogada Legal  
Unidad Técnica Jurídica  
E.P.E.N.

Ortiz

Engel, Alejandro  
ATSE

16  
10/10



**Artículo 45:** Para ocupar Cargos electivos en representación del personal (Ley Provincial N° 2.386)

Los trabajadores que fueran elegidos por los empleados de "La Empresa" para actuar como Directores o miembros del Órgano de Auditoría y Control de Gestión en virtud de lo establecido en los artículos 4º y 10º de la Ley Provincial N° 2.386, gozan de licencia por el tiempo que dure su gestión.

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

Las asignaciones que perciban por los cargos para los que fueran electos no podrán ser inferiores a las que perciban los funcionarios representantes del Poder Ejecutivo Provincial para el mismo nivel jerárquico. Tampoco podrán ser inferiores al máximo nivel salarial previsto para los cargos de conducción en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Se considera sueldo mensual habitual del trabajador electo, el promedio mensual de los sueldos percibidos por el trabajador en el trimestre anterior a asumir el mandato, con sus correspondientes actualizaciones.

Para determinar la remuneración mensual total, en caso de su aplicación, se adoptará el procedimiento establecido en el segundo párrafo de la Cláusula anterior.

CERTIFICADO que es copia fiel que tiene ante mí. **COMISARIO**  
Dña. MARICRISTINA MARABASTA  
Comisaria de Faltas y Sanciones  
SUBSECRETARÍA DE TRABAJO



**Artículo 46:** Para ocupar cargos en la Planta Política de la Empresa

Los trabajadores de "La Empresa" que fueran designados por el Poder Ejecutivo para actuar como Directores, Gerente General o miembros del Órgano de Auditoría Interna y Control de Gestión, gozan de licencia por el tiempo que dure su gestión. Es de aplicación lo normado en el artículo 24º del EPCAPP, con las siguientes disposiciones complementarias:

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

- Se considera sueldo mensual habitual del trabajador designado, el promedio mensual de los sueldos percibidos por el trabajador en el trimestre anterior a asumir el mandato, con sus correspondientes actualizaciones.

- Para determinar la remuneración mensual total, en caso de su aplicación, se adoptará el procedimiento establecido en el segundo párrafo del Artículo 44.

ALTA, MONTONERO, CONGO, COREA, VOLCAN, U.P.C.A. Sect. N.º 1

Sp...  
R...  
J...  
A...  
E.P.E. #

**CAPÍTULO 5 : LICENCIAS SIN GOCE DE HABERES**

**Artículo 47:** Consideraciones Generales

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

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

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

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

...  
...  
...

PAUL BABAHONA  
GERENTE GENERAL

01.7.2  
150

17  
...  
...



89

Las licencias sin goce de haberes para ocupar cargos electivos o de representación política o gremial, se rige por lo dispuesto en los artículos 43, 44 y 45.

**Artículo 48:** Licencias Especiales sin goce de haberes

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

**Artículo 49:** Para realizar actividades culturales, científicas o deportivas

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

**Artículo 50:** Por Asuntos particulares especiales

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

CERTIFICADO que es copia fiel que tuvo el Sr. **CONSTRUC**



**CAPITULO 6 : COMISIONES DE SERVICIOS. TRASLADOS**

**Artículo 51:** Comisiones de Servicios. Régimen compensatorio

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

Cuando esa "Comisión de Servicios" se realice a una distancia superior a los cincuenta (50) kilómetros de su lugar habitual de funciones, "La Empresa" compensará al trabajador del siguiente modo:

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

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

ALTERACION TECNICA  
SECRETARIA DE ADMINISTRACION  
P.C.N. Sección Norte

**Artículo 52:** Traslados del Personal. Indemnizaciones

Condiciones para el derecho a la indemnización

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

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

**Artículo 53:** Determinación de la indemnización

La indemnización por traslado estará conformada por:

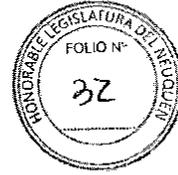
- a) Dos montos brutos del haber mensual correspondiente al cargo o función de destino, incluidos todos los ítems remunerativos excepto la compensación por Fondo Eléctrico.
- b) El valor del pasaje por transporte terrestre, entre origen y destino, para el trabajador y su grupo cohabitante.

Región Norte  
Ing. *[Signature]*  
Asesora Legal  
Unión Técnica  
E. P. E. S.

Ing. *[Signature]*  
GERENTE GENERAL  
E.P.E.S.

*[Signature]*  
18

*[Signature]*



85

- c) El valor promedio en plaza de una mudanza tipo entre el lugar de origen y el de destino.
- d) Cinco (5) días hábiles de licencia por traslado para la reubicación de su grupo familiar, a solicitud del trabajador.

CERTIFICADO que es copia fiel  
 que tiene ante mí. CONSTE.  
 DA MANUELITA MANRIQUE  
 Subsecretaria de Trabajo

**Artículo 54: Provisión de Vivienda**

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



**CAPÍTULO 7 : CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO**

**Artículo 55: Higiene y Seguridad**

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

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

- A la instalación y equipamiento de los edificios y lugares de trabajo para brindar condiciones ambientales y sanitarias adecuadas
- A la colocación y mantenimiento de resguardos y protecciones de personas y maquinarias
- A la colocación y mantenimiento de los equipos de protección personal
- A la prevención (y protección) contra riesgos eléctricos y accidentes de trabajo
- A la prevención (y protección) contra riesgos de incendio
- A las operaciones y métodos de trabajo

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

ALI  
 SECRETARÍA DE TRABAJO  
 COLECTIVA  
 U.P. C.A. S. S. S. N. S.

**Artículo 56: Agua potable. Instalaciones sanitarias**

"La Empresa" asegurará el suministro de agua potable, apta para el consumo humano, en forma permanente. En los lugares de trabajo donde sea necesario contrarrestar los efectos del calor, se proveerá agua fresca refrigerada y de ser necesario, pastilleros conteniendo tabletas de dextrosa y sal.

Asimismo, proveerá, en los puntos de concentración del personal, instalaciones sanitarias adecuadas y con ventilación, en cantidad suficiente y en lugares apropiados, con piso y superficie de fácil limpieza.

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

egypto  
 ienti  
 José  
 María  
 E. P. C. S. N.

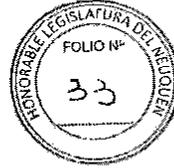
Ing. PAUL SARABIANI  
 GERENTE GENERAL  
 E.P.E.M.

SECRETARÍA DE TRABAJO  
 COLECTIVA  
 U.P. C.A. S. S. S. N. S.

Art. 2

19

SECRETARÍA DE TRABAJO  
 COLECTIVA  
 U.P. C.A. S. S. S. N. S.



86

**Artículo 57: Transporte del Personal**

Para el traslado de los trabajadores a los lugares de trabajo alejados de las bases operativas, "La Empresa" proveerá el transporte terrestre (propio, contratado o colectivo) hasta y desde los frentes de trabajo, tomando como lugares de origen y destino las bases operativas. Las unidades de transporte a utilizarse deberán estar en perfecto estado mecánico y ser conducidos por personal habilitado y adecuadamente capacitado en técnicas de conducción defensiva. Deberán asegurarse los recaudos de seguridad, higiene y confort de los trabajadores transportados, conforme a las exigencias de las reglamentaciones vigentes en el orden nacional, provincial y municipal. Cuando existan frentes de trabajo a los cuales no pueda accederse con los vehículos de transporte habituales, se permitirá adecuar camiones a tal fin, perfectamente higienizados y equipados con asientos fijos, cubierta, escalera para ascenso y descenso y, de ser necesario, con calefacción.

CERTIFICADO que es copia fiel que tuvo ante mí. CRISTE.



**Artículo 58: Indumentaria de Trabajo**

"La Empresa" entregará a sus trabajadores los elementos de protección personales y las prendas de vestir (incluyendo calzado) adecuadas al uso del trabajo, las que deberán confeccionarse con materiales de buena calidad y de acuerdo con las condiciones climáticas de las distintas zonas, siendo el uso de las mismas de carácter personal y obligatorio.

La provisión de estos elementos se ajustará a los siguientes principios:

- La cantidad, tipo, característica y condiciones generales de la ropa de trabajo, de vestir, calzado y equipos de protección a adquirir, se ajustarán a un listado y periodicidad de entrega determinados en base a necesidad y calidad. Sin perjuicio de la gestión que corresponda al área de Recursos Humanos, deberá ser conformado por el Comité de Seguridad y Salud Ocupacional.
- La entrega de ropa de trabajo se efectuará en los meses de Marzo y Septiembre de cada año, salvo en las excepciones que establezca necesarias ese Comité. El acto de entrega se efectuará en presencia del delegado gremial del sector involucrado.
- La ropa de trabajo no será devuelta por los trabajadores.
- La ropa provista por "La Empresa" sólo podrá llevar como identificación exterior una sigla bordada o estampada en el frente con las iniciales con el logo y las siglas del EPEN.
- El cuidado y lavado de la ropa de trabajo estará a cargo del personal que deba utilizarla.
- Los trabajadores tendrán la obligación de usar durante su jornada de trabajo la ropa suministrada por "La Empresa".
- En casos de que antes del vencimiento del plazo de uso, alguna ropa, calzado o elemento de protección se deteriorara, "La Empresa" evaluará la reposición por deterioro, debiendo el personal entregar el elemento dañado.
- Cuando la entrega que se realice no cubriera las necesidades reales del trabajador, éste podrá reclamar ante el Área de Recursos Humanos a fin de que se le brinde la cantidad adicional necesaria.
- Si "La Empresa" no brindara la indumentaria y equipos de protección adecuados conforme a lo establecido, el trabajador quedará eximido de cumplir la tarea.
- Todo el personal será provisto de la necesaria indumentaria de trabajo, desde el momento mismo del inicio de los trabajos.

MULTIPLICADO EN UNO  
SECRETARÍA Gremial  
U.P.C.A. Sec. N.º 4

*Handwritten signatures and notes.*

**Artículo 59: Situaciones especiales**

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

*Handwritten signature and notes.*

Ing. RAÚL BARAHONA  
GERENTE GENERAL  
E.P.E.N.

*Handwritten signature*  
Ortiz  
ATE

*Handwritten signature*  
20

*Handwritten signature*



87

**Artículo 60: Capacitación**

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

CERTIFICADO que es copia fiel  
de lo que consta en el original  
Dña. NAVASQUE ABARRARIN  
SUSCRIBIDA EN TUCUMÁN

**CAPÍTULO 8 : SERVICIOS MÉDICOS Y ASISTENCIALES**

**Artículo 61: Servicio Médico - Asistencial**

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



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

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

"La Empresa" dispondrá de Botiquines: a) de primeros auxilios, en lugares fijos, visibles y de fácil acceso, dotados de elementos que permitan la atención inmediata en caso de accidentes; b) de emergencia, individual, para las cuadrillas móviles. El instrumental y los medicamentos que deberán contener dichos Botiquines serán determinados por el Servicio Médico de "La Empresa" de acuerdo con la naturaleza del lugar de trabajo y de las tareas a realizar.

**Artículo 62: 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.

ALTERACIONES  
COMITÉ  
ELECTIVO  
E.P.E.M.  
Soc. de Representación  
de los Trabajadores  
de Tucumán

A través del Fondo Social se brindará al trabajador el aporte dinerario, en carácter de anticipo de haberes para las atenciones previstas en el párrafo anterior.

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

El Comité de Seguridad y Salud Ocupacional 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 63: De las Incapacidades y Discapacidades**

**Registro de Incapacitados y Discapacitados**

"La Empresa", en su Servicio Médico, llevará un Registro Central de Incapacitados como consecuencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, que comprende a todo el personal afectado, con resguardo de los nombres de los afectados, con el fin de poseer una base de datos tendiente a permitir la realización de estudios epidemiológicos y estadísticos.

Comité de Seguridad y Salud Ocupacional  
E.P.E.M.

ing. RAÚL BARAHONA  
GERENTE GENERAL  
E.P.E.M.

21  
[Handwritten signatures and notes]



Esta base de datos será consultada cada vez que sea necesario cubrir un puesto de trabajo libre que pueda serlo con personas con capacidad disminuida. Asimismo, "La Empresa" creará el Registro Central del Discapacitado, en el cual se llevará un registro permanente de personas discapacitadas y de las discapacidades que afectan al personal de la empresa, a fin de permitir monitorear el cumplimiento de la Ley Nacional de Discapitados en lo relativo a porcentajes de empleados en estas condiciones de minusvalía. En este registro se llevará cuenta de los distintos puestos de trabajo posibles de ser ocupados por personas discapacitadas, sus requerimientos ergonómicos y de capacitación.

CERTIFICADO que es copia fiel que tiene ante mí, **PANSTE**, **Dr. MARIBEL MARGARITA** Subsecretaria de Trabajo



**Artículo 64: Reubicaciones por incapacidad física o mental**

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

Los empleados de "La Empresa" que padezcan una incapacidad sobrevenida durante la prestación laboral, tienen derecho a que le sea asignado un nuevo puesto de trabajo acorde a su nueva situación, siempre que ésta no sea de tal gravedad que lo haga pasible de acogerse al beneficio previsional.

La reubicación no significará nunca disminución de categoría.

- Cuando se deba proceder a la reubicación, se buscará en primer lugar asignar al empleado a un puesto dentro de su misma sección; si allí no existiera la posibilidad, en la misma área, y así sucesivamente.

- Toda reubicación por razones de salud deberá tener la conformidad del Servicio Médico, la cual, para darla, estudiará si la nueva ubicación cumple con los requisitos ergonómicos como para lograr una óptima re-adequación de tareas.

- El trabajador reubicado continuará percibiendo los aumentos salariales que correspondan a su situación al incapacitarse. Ello sin perjuicio de las indemnizaciones que correspondieran.

La incapacidad física o mental no será motivo de cesantía ni de rebaja en las remuneraciones.

- Si por haber desaparecido la incapacidad que motivara su inclusión en el Régimen Previsional, la Caja de Jubilaciones dejará sin efecto el beneficio, el trabajador tendrá a su reincorporación la misma categoría en la cual trabajaba cuando se retiró, con asignación de tareas de acuerdo a su capacidad restante.

ALTERADO POR EL FINO COL. 57/11/11 L. C.A. 3335-11/11

*Spicetti?*  
*Rauti*

Dr. María Inés...  
Subsecretaria de Trabajo

**Artículo 65: Bonificación por Reubicación de tareas**

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

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

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

**Artículo 66: Evaluación de Incapacidades/discapacidades. Jubilación por incapacidad.**

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

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

Dr. María Inés...  
Subsecretaria de Trabajo

Dr. RAÚL BARAIONA  
GERENTE GENERAL  
I.S.S.N.

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*  
CAJAL



**CAPÍTULO 9 : BONIFICACION POR JUBILACION**

**Artículo 67: Bonificación especial por jubilación**

El personal del EPEN que se encuentre en condiciones de acogerse a los beneficios de la jubilación ordinaria; como así también el beneficiario o derechohabiente del trabajador fallecido; tendrá derecho a percibir una bonificación especial según la siguiente escala:

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

CERTIFICADO que es copia fiel que tiene ante mí. COMPETE. Dra. JUANITA MARIANO, Abogada, Inspectora General de Trabajo



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

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

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

El trabajador podrá mediante declaración jurada designar a un beneficiario para el caso de fallecimiento.

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

En caso que la empresa lo solicite a un trabajador que esté en condiciones de acogerse a los beneficios de la jubilación, la continuidad de sus servicios y éste preste su conformidad, la obtención de la bonificación aquí establecida se liquidará al momento de su desvinculación.

Tendrán derecho a percibir esta bonificación el personal de planta permanente del organismo que al momento de acceder al beneficio de la jubilación se encuentren cumpliendo los cargos excluidos del C.C.T. enunciados en el Artículo 7 inciso a). -

Para el cálculo de la bonificación de este concepto a los trabajadores del EPEN con Cargos Excluidos del C.C.T., se considerará el valor de la última remuneración bruta percibida por aquel, correspondiente al agrupamiento y nivel dentro del escalafón único, funcional y móvil previsto en este convenio colectivo para el trabajador. -

ALTER MONTAVINO, COORDINADOR DE NEGOCIACION, A.C.A. Sec. Neg.

Zermeño, Zentili

Dra. María Belén José, Asesora Legal, Unidad Técnica Juvenil

**CAPÍTULO 10 : SERVICIOS MÍNIMOS OBLIGATORIOS**

**Artículo 68: Consideraciones Generales**

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

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

[Signature]

[Signature]  
Ing. RAÚL BARAHONA,  
GERENTE GENERAL  
E.P.E.N.

[Signature]  
ATE

[Signature]  
ATE

[Signature]  
ATE



90

**Artículo 69: Servicios Mínimos a garantizar**

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

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

CERTIFICADO que es copia fiel que tiene esta mi. CONSTE.  
Dña. INVASIONISTA MANSABITA  
SECRETARIA DE TRABAJO

**Artículo 70: Prestación de los Servicios Mínimos**

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



**CAPÍTULO 11 : RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

**Artículo 71: Régimen Disciplinario**

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

*[Handwritten signature]*  
Dra. María Belén José  
Asesora Legal  
Unidad Técnica Jurídica  
P.P.E.N.

WALTER MONTECINO  
SECRETARIO DE ASOCIACIÓN  
OBRERA  
U.P.C.M. Sec. Ngr.

*[Handwritten signature]*  
SECRETARÍA

*[Handwritten signature]*  
Ing. RAÚL BAKAHONA  
GERENTE GENERAL  
E.P.E.N.

*[Handwritten signature]*  
ATE

*[Handwritten signature]*  
ATE

*[Handwritten signature]*  
ATE



92

**TÍTULO III**  
**ESCALAFÓN. REMUNERACIONES**

**ÍNDICE**

**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**

**CERTIFICADO que es copia fiel  
que tuve ante mí. CONSTE.**  
Dña. MARGARETE MARGARITA  
Subsecretaria de Recursos Humanos



*[Signature]*  
WALTER MONTECINO  
SECRETARIO DE NEGOCIACIÓN  
COLECTIVA  
U.P.C.N. Secc. Nqst.

*[Signature]*  
Dra. María Belén José  
Asesora Legal  
Unidad Técnica Jurídica  
E.P.E.N

*copiado  
gratis*

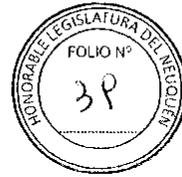
*[Signature]*

*[Signature]*  
RAÚL BARAHONA  
GERENTE GENERAL  
E.P.E.N.

*[Signature]*  
ATE

*[Signature]*  
Alfonso  
ATE

*[Signature]*



**TÍTULO III**  
**ESCALAFÓN. REMUNERACIONES**

**CAPÍTULO 1: ESCALAFÓN ÚNICO, FUNCIONAL Y MÓVIL**

**Artículo 72: Categorización del personal**

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

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

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

**Artículo 73: Definiciones básicas del Escalafón**

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

**a) Agrupamiento**

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

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

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

TC – Técnico: Agrupa las actividades administrativas, operativas, proyectos, planificación, planeamiento y aspectos técnicos asociados, para las cuales se requiere Título Secundario de Técnico, Título Terciario, o Título Universitario de carreras de pre-grado 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.

**b) 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 (capítulo 2 de este título).

CERTIFICADO que es copia fiel que tiene ante mí. CONSTE.

Dña. INVASORDE MANGUARA  
Secretaría de Recursos Humanos



WALTER MONTAÑO  
SECRETARÍA DE NEGOCIACIÓN  
COLECTIVA  
U.P. CAUCA, Sect. Neg.

Dña. Invasorde Manguara  
Unidad Técnica Jurídica  
E.P.E.N.

U.P. CAUCA  
CALLE 100 No. 100-100  
CALLE 100 No. 100-100  
CALLE 100 No. 100-100

Ing. RAUL BARAHONA  
GERENTE GENERAL  
E.P.E.N.

OSFIZ  
ATE

aguent  
Gentili  
ATE  
26  
ATE

Handwritten signature and initials.



c) 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 74: 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): Trabajador con estudios primarios completos que brinda tareas de soporte a las actividades administrativas, durante el periodo de prueba establecido en el art. 7 del E.P.C.A.P.P.

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

Nivel 3 (AD3): Trabajador con ciclo básico secundario completo, conocimientos básicos de los procedimientos administrativos y habilidad para las operaciones informáticas elementales, que puede realizar todas las tareas de su sector.

Nivel 4 (AD4): Trabajador con estudios secundarios completos, conocimientos amplios de los procedimientos administrativos y habilidad para la operación de herramientas informáticas, que puede realizar todas las tareas de su área.

Nivel 5 (AD5): Trabajador con estudios secundarios completos y sólidos conocimientos de los procedimientos administrativos, de las normas que rigen la actividad y de los programas informáticos específicos (incluido uso y operación), que realiza y coordina trabajos de su especialidad y/o área, solucionando cualquier dificultad relativa a la misma. Antigüedad mínima de cinco (5) años en el ejercicio de la actividad administrativa y Evaluación de desempeño igual o superior a 70/100 puntos en el último período evaluado.

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

b) Agrupamiento: OP - Operativo

Nivel 1 (OP1): Trabajador con estudios primarios completos que brinda tareas de soporte a las actividades operativas, durante el periodo de prueba establecido en el art. 7 del E.P.C.A.P.P.

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

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

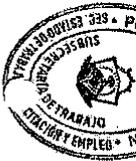
Nivel 4 (OP4): Trabajador con estudios primarios completos y amplios conocimientos prácticos del oficio, que realiza todas las tareas de un oficio, incluyendo la interpretación de planos.

Nivel 5 (OP5): Trabajador con estudios primarios completos y sólidos conocimientos teórico-prácticos del oficio, que realiza y coordina trabajos de su especialidad y/o área, solucionando cualquier dificultad relativa a la misma. Antigüedad mínima de cinco (5) años en el ejercicio de la actividad operativa.

Nivel 6 (OP6): Trabajador que reúne los requisitos del nivel 4 del Agrupamiento, con un mínimo de dos (2) años de antigüedad en el mismo y de diez (10) años en el ejercicio de la actividad operativa. Evaluación de desempeño igual o superior a 80/100 puntos en el último período evaluado.

CERTIFICADO que es copia fiel que tuvo ante mí. CONSTE.

DA. MARGARITA MARGARITA  
Abogada de Profesión  
SUSCRIPCIÓN DE TITULO



VALTER A. VECINO  
SECRETARIO COLECTIVO  
U.P.C.A.P.P. Sect. Neg.

Dña. María Beatriz  
Luzardo Tejada  
F.P.P.

...  
...  
...

ING. RAUL BARAHONA  
GERENTE GENERAL  
E.P.E.N.

ATE

gentili  
ATE

ATE



**c) Agrupamiento: TC - Técnico**

**Nivel 1 (TC1):** Trabajador 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 establecido en el artículo 7 del E.P.C.A.P.P.

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

**Nivel 3 (TC3):** Trabajador con título de Técnico y experiencia en su especialidad laboral, con habilidad para la operación de herramientas técnicas específicas. Se incluye en este nivel al trabajador que posee título secundario de Auxiliar Técnico de validez oficial.

**Nivel 4 (TC4):** Trabajador con título de Técnico, con sólida experiencia en el desempeño de tareas en alguna de las áreas esenciales de "La Empresa". Capacitación acreditada en la especialidad y amplios conocimientos de las herramientas técnicas (incluido uso y operación) así como de las normas y sistemas de gestión relacionados a su actividad y sector.

**Nivel 5 (TC5):** Trabajador con título Técnico Terciario o Universitario, muy experimentado en el desempeño de tareas en alguna de las áreas esenciales de "La Empresa". Antigüedad mínima de cinco (5) años en el ejercicio de su titulación. Capacitación acreditada para ejecutar y

organizar trabajos en el área de su incumbencia laboral, con sólidos conocimientos de las herramientas técnicas (incluido uso y operación) así como de las normas y sistemas de gestión relacionados a su actividad y área. Evaluación de Desempeño igual o superior a 70/100 puntos, en el último periodo evaluado. El trabajador con Título Secundario podrá acceder a este nivel siempre que además de cumplimentar los restantes requisitos exigidos, acredite evaluación técnica favorable acreditada por parte de "La Empresa".

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

CERTIFICADO que es copia fiel que tenemos en CONSTE.



**d) Agrupamiento: PF - Profesional**

**Nivel 1 (PF1):** Trabajador con título Profesional y poca experiencia en las tareas, técnicas y metodología propias de la especialidad. Cumple - dentro de la empresa - la etapa inicial de su formación.

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

**Nivel 3 (PF3):** Trabajador con título Profesional, muy experimentado en materia de áreas esenciales de "La Empresa". Antigüedad mínima de tres (3) años en el ejercicio de su profesión. Capacitado en tareas, técnicas y metodología propias de la especialidad y del área, acorde con el nivel profesional y responsabilidades inherentes. Amplios conocimientos de las herramientas técnicas (incluido uso y operación) así como de las normas y sistemas de gestión relacionados a su actividad. Asiste al personal menos experimentado y a otros sectores de la empresa. Se requiere capacidad de conducción de procesos, investigación y planeamiento.

**Nivel 4 (PF4)** Trabajador con título Profesional, experto con autoridad probada en materia de áreas esenciales de "La Empresa". Antigüedad mínima de cinco (5) años en el ejercicio de su profesión. Domina todas las tareas, técnicas y metodología de la especialidad. Título de Postgrado y/o capacitación acreditada para planificar, organizar y coordinar tareas en el área de su incumbencia laboral, acorde con el nivel profesional y responsabilidades inherentes. Sólidos conocimientos de las herramientas técnicas (incluido uso y operación), así como de las normas y sistemas de gestión relacionados a su actividad. Asiste al personal menos experimentado y a otras áreas de la empresa. Evaluación de Desempeño igual o superior a 70/100 puntos en el último periodo evaluado.

WALTER MONTECINO SECRETARÍA DE ASOCIACIÓN U.P.C.A. Secc. Neg.

Handwritten signatures and notes on the left side of the page.

Handwritten signature and notes at the bottom left.

Ing. RAÚL BARAHONA GERENTE GENERAL E.P.E.N.

Handwritten signature and text: Ortiz ATE

Handwritten signature and text: 28

Handwritten signature and notes on the right side.



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

CERTIFICA que es copia fiel que fue ante mí. CONSTE.  
Dra. JUANITA BARRERA  
Abogada en el ejercicio de la profesión  
SUSCRIPCIÓN DE TUCUMÁN

**Artículo 75: Grilla del Escalafón**

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

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



**Artículo 76: Régimen de Ascensos y Promociones Escalonarias.** Evaluaciones de Desempeño

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

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

Estas disposiciones establecidas en los Artículos 78 a 80 son con carácter enunciativo no limitativo. -

ALTERACIONES  
ECONOMIA  
COLECTIVA  
M.P.C.A. Sect. Neg.

**Artículo 77: Elementos valorativos básicos**

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

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

*Handwritten signature and initials.*

**Artículo 78: Procedimiento para las Evaluaciones de Desempeño**

- Las evaluaciones de Desempeño se realizarán cada año con vigencia por un (1) período anual.
- Se deberá medir el desempeño de cada trabajador 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 90.
- Si no existiera o no estuviera vigente la Evaluación de Desempeño del trabajador, se deberá prever lo dispuesto en Artículo 88 inciso c) y Artículo 90. Para el caso de Ascensos o Cambios de Agrupamiento, si "La Empresa" no realizara la Evaluación dentro de los plazos previstos para el Concurso o para la Promoción, se adoptará la

Jefe de Unidad Jurídica  
Jefe de Unidad Legal  
Jefe de Unidad de Asesoría  
Jefe de Unidad de Asesoría  
Jefe de Unidad de Asesoría

*Handwritten signature and initials.*

ING. RAÚL BARAHONA  
GERENTE GENERAL  
E.P.E.N.

*Handwritten signatures and initials.*

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.

CERTIFICADO que es copia fiel  
 que lleva ante mí. CONSTE.  
 DE LA MANIFIESTA MANIFIESTA  
 SUSCRIBIDA DE TRABAJO

**Artículo 79: 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 119 inciso a).

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

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



**Artículo 80: Reconocimiento de Idoneidad y Empirismo**

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

- Cuando las vacantes correspondan a los Agrupamientos AD -Administrativo y OP - Operativo y se prevea cubrirlos con personal de planta, si se presentan postulantes que no reúnen los requisitos de estudios cursados, "La Empresa" conforme a lo previsto Artículo 88 inciso d), se procederá a evaluar la idoneidad obtenida empíricamente por esos trabajadores.
- A los efectos de lo previsto en el ítem anterior, se valorizarán en forma conjunta los conocimientos adquiridos por el postulante a través de los años de trabajo en "La Empresa" y la capacitación práctica que lo habilite para concursar (o no) en el nivel de encuadre vacante.

ALTERNATIVO  
 CREAR Ley de Asociación  
 COLECTIVA  
 U.P.C.M. Secc. Neg.

**Artículo 81: Ingresos. Cambio de Agrupamiento. Ascensos-Promociones**

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

En lo relativo a procedimientos y aspectos reglamentarios, se aplicará: a) el Régimen de Concursos (elaborado conforme a las pautas contenidas en el Anexo IV del presente Convenio), para el caso de Ingresos; b) el Régimen de Ascensos y Promociones Escalafonarias previsto en Artículo 76 al 80, para los casos de Cambios de Agrupamiento, Ascensos y Promociones Horizontales.

Si el Ingreso, Cambio de Agrupamiento o Ascenso - a su vez - estuviera relacionado con Cargos de Conducción, se aplicará en forma complementaria e integrada lo establecido por la Ley Provincial N° 2.386 y el respectivo Régimen de Concursos.

Dra. María Estela  
 Abogada Leg. Juvenil  
 Oficina Técnica  
 E.P.E.N.

ING. RAUL BARAHONA  
GERENTE GENERAL  
E.P.E.N.

Cra. VIVIANA  
Gerente de Recursos  
E.P.E.N.

ORTIZ  
ATE

AGUIAR  
GENTILI

Agel Alvarado  
ATE

30  
ATE

Handwritten signature and initials.



**Artículo 82:** Las personas que ingresen a "La Empresa" deberán llenar los requisitos siguientes:

- a) Ser argentino nativo o naturalizado y tener dieciocho años de edad, pudiendo apartarse en casos de excepción y cuando la función o actividad específica así lo justifique del requisito de nacionalidad, debiendo mediar resolución expresa del Poder Ejecutivo Provincial;
- b) Probar idoneidad suficiente o tener título habilitante para la función específica a cumplir;
- c) Poseer aptitud psicofísica para la función a cumplir, la que será acreditada mediante el examen pre ocupacional que deberá realizarse al postulante;
- d) Poseer condiciones morales y de conducta avalada por sus antecedentes.

CERTIFICADO que es copia fiel que tiene esta mi CONSTE. Dra. MARILENE MARRASERA Subsecretaria de Trabajo

**Artículo 83:** El ingreso a la carrera administrativa se hará por el puesto inferior del grupo correspondiente a cada agrupamiento. Podrá apartarse de esta regla sólo en casos de requerirse para llenar el cargo, idoneidad específica o técnica con título habilitante, debiendo en estos casos llamarse a concurso al que tendrán acceso y prioridad en igualdad de condiciones, todos los agentes de "La Empresa" que llenen los recaudos del llamado.



**Artículo 84:** El nombramiento del personal se hará con carácter provisorio por período de doce (12) meses, a efectos de aquilatar las condiciones de idoneidad demostradas en el ejercicio del cargo conferido. Su confirmación se producirá al cumplirse el período de prueba, salvo los casos en que mediara calificación desfavorable de los jefes superiores jerárquicos con antelación al vencimiento del término fijado "ut supra" aunque hubiese aprobado el examen de ingreso y llenado los demás requisitos que fija este Convenio.

**Artículo 85:** No podrán ingresar a la Empresa:

- a) El que haya sido condenado por delito doloso, hasta el término previsto para la prescripción de la pena;
- b) El condenado por delito en perjuicio de la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal;
- c) El que tenga proceso penal pendiente que pueda dar lugar a condena por los delitos enunciados en los incisos a) y b) del presente artículo.
- d) El que esté inhabilitado por autoridad competente para el ejercicio de cargos públicos, durante el término de la inhabilitación;
- e) El sancionado con exoneración o cesantía en la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal, mientras no sea rehabilitado
- f) El que se encuentre en situación de inhabilidad o incompatibilidad de las previstas en el EPCAPP, o de las que se dictaren en el futuro;
- g) El que tuviera actuación pública contraria a los principios de la libertad y de la democracia, de acuerdo con el régimen establecido por la Constitución Nacional y Provincial y el que atente contra el respeto a las Instituciones fundamentales de la Nación Argentina.
- h) El que tenga la edad prevista en la ley previsional para acceder al beneficio de la jubilación o el que gozare de un beneficio previsional, salvo aquellas personas de reconocida aptitud, las que no podrán ser incorporadas al régimen de estabilidad.

F. FERRELLI COLECTIVA R.C.A.T. Sect. Neg.

F. FERRELLI

M. BARRERA

**Artículo 86:** Normas complementarias

Para que se pueda producir un ingreso es condición básica la existencia previa de la vacante.

- Los postulantes / ingresantes deben cumplir en forma taxativa y obligatoria los requerimientos del correspondiente nivel de Encuadre del Escalafón.
- En forma excepcional, cuando se produzca el fallecimiento de un trabajador que ocupe puestos en la estructura de la planta permanente del personal del EPEN, sus hijos, hermanos, cónyuge ó quien hubiera vivido en público concubinato durante los últimos tres (3) años; podrá ingresar en forma directa a "la Empresa" con los mismos beneficios y derechos que si hubiera ingresado por Concurso, siempre que cumpla con las condiciones de ingreso. El cómputo de la mayoría de edad antes mencionada rige a partir de la fecha efectiva de ingreso.

Dr. VIVIANA...  
Gerente General...  
E.P.E.N.

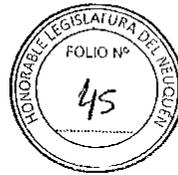
Ing. RAÚL BARRERA  
GERENTE GENERAL  
E.P.E.N.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

31

[Handwritten signature]



A tal efecto los trabajadores podrán presentar con carácter de declaración jurada informe del orden de prelación de los potenciales ingresantes.  
El derecho para hacer uso de esta opción será de noventa (90) días desde la fecha de fallecimiento del trabajador y el ingreso se producirá en tareas acordes con los estudios y capacitación del postulante, considerando la disponibilidad de vacantes en el Plantel Básico vigente. Será un elemento valorativo el lugar de residencia del futuro ingresante.

**Artículo 87: Cambios de Agrupamiento. Ascensos**

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

**Artículo 88: Para que el personal tenga derecho a ser ascendido deberá concurrir las siguientes circunstancias:**

- a) Para que se pueda producir un cambio de Agrupamiento y/o Ascenso es condición básica la existencia previa de la vacante, y sea necesario cubrirlas a juicio de autoridad competente o sean creados nuevos cargos de acuerdo con las necesidades del servicio.
- b) Que los aspirantes de las categorías inferiores reúnan las condiciones y calificaciones que establecen en este Convenio y las que se requieran por reglamentaciones especiales o de los concursos para su provisión.
- c) Que en un grupo distinto al de su clasificación exista vacante y la autoridad competente decida cubrirla, o se creen nuevos cargos y reúnan los antecedentes, calificaciones y demás requisitos reglamentarios y especiales para su provisión
- d) Cuando las vacantes en los Agrupamientos AD - Administrativo y OP - Operativo se cubran por personal de planta, el cumplimiento de los requisitos de estudios cursados puede ser subsanado con el Reconocimiento de Idoneidad y Empirismo, y una Evaluación de Desempeño igual o superior a 60/100 puntos en el último período evaluado.
- e) En los casos que se cubran vacantes en los Agrupamientos TC - Técnico y PF Profesional, el cumplimiento de los requisitos para cualquiera de los niveles de Encuadramiento es taxativo y obligatorio.
- f) Los trabajadores encuadrados como Profesional I que cuenten con Evaluación de Desempeño igual o superior a 60/100 puntos, al cabo del primer año en ese encuadre ascenderán al nivel Profesional II. A tales efectos "La Empresa" deberá prever la conversión de encuadramientos y/o la creación de las respectivas vacantes en el nivel II.

**Artículo 89: Para todos los fines del presente Convenio, las Evaluaciones de Desempeño y su correspondiente calificación, se realizarán periódicamente cada dos años, como mínimo.**

- A los efectos de los Ascensos y Cambios de Agrupamiento, será requisito básico que la última Evaluación de Desempeño del trabajador no sea inferior a los 60/100 puntos, en general, o al nivel que se requiera específicamente para encuadramientos superiores.
- Si en los dos (2) últimos años previos a la fecha de los Ascensos o Cambios de Agrupamiento no se hubiera realizado Evaluación de Desempeño, "La Empresa" deberá efectuarla especialmente para los trabajadores involucrados.
- El personal que no obtuviera un mínimo de 40/100 puntos anual de la calificación máxima durante dos (2) años consecutivos será pasible de retrogradación. Si ello ocurriera un año más consecutivo será pasible de cesantía por razones de mejor servicio.

**Artículo 90: Promociones Horizontales**

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

- Se realiza cada dos (2) años en la fecha que establezca el Régimen de Ascensos y Promociones Escalafonarias.
- Se mide por Tramos (períodos de dos años) siendo el valor del mismo del cuatro por ciento (4 %) del Salario Básico que le corresponda al trabajador de acuerdo a su

CERTIFICADO que es copia fiel que tiene ante mí. CONSTE.

DR. MARIBEL MARGARITA  
Notario de Cuba, Inscripción  
Subsecretaría de Trabajo



MULTIPLE COPY  
SECRET  
INVESTIGACIÓN  
JEFECTIVA  
U.P.C.N. Sec. Neg.

*copias  
gestión*

Dir. María Estela López  
Asesora Legal  
José Tejedor Junco  
E. P. E. N.

Dir. V. M. A. S. C.  
Canciller  
Régimen y Control  
DIRECCIÓN DE REGIMEN Y CONTROL

Ing. RAÚL BARAHONA  
GERENTE GENERAL  
E.P.E.N.

*[Signature]*  
07/12  
ATP

*[Signature]*  
32  
ATP



enquadramiento en la Estructura Salarial Básica definida en el capítulo 2 de este título. Se establece como tope máximo la aplicación de 13 tramos.

- Los porcentajes alcanzados por cada trabajador son acumulativos.
- Se valoriza el desempeño del trabajador en función de su Evaluación de Desempeño y si la misma resultara igual o superior a sesenta (60/100) puntos, se procede a promocionarlo al Tramo siguiente.
- Para los casos de Evaluaciones inferiores a cuarenta (40) puntos, es de aplicación lo establecido en el Artículo 89.
- Si en los dos (2) últimos años previos a la fecha de la Promoción no se hubiera realizado Evaluación de Desempeño, a los efectos de la misma se adoptará una calificación de sesenta (60/100) puntos, o bien se considerará la calificación de la última Evaluación disponible - si la hubiera -, la que resulte mayor.
- El nivel de Tramo alcanzado es de reconocimiento, inclusive, en los cambios de Agrupamiento y/o Ascensos.

CERTIFICO que es copia fiel que tiene ante mí. CONSTE.



## CAPÍTULO 2 : ESTRUCTURA SALARIAL BÁSICA

### Artículo 91: Estructura Salarial Básica

El personal comprendido en este Convenio percibirá una remuneración básica conforme a su Agrupamiento y Encuadramiento dentro del Escalafón Único, Funcional y Móvil, y de acuerdo a la Estructura Salarial Básica que se presenta a continuación, con vigencia a partir 01 de Octubre de 2017, con un salario básico de PESOS CUATRO MIL DOSCIENTOS SETENTA Y OCHO CON 32/100 (\$4.278,32.-) y una diferencia constante entre los salarios básicos de las categorías sucesivas que resulta de aplicar una relación de 3.77.- (Tres coma setenta y siete) entre los salarios básicos de las categorías inicial y la más alta del escalafón.

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

VALTER MONTECANO  
SECRETARIO DE NEGOCIACIÓN  
COM. C. T. R. A.  
P. C. N. - Sect. N.º 10

*Montecano*  
*Scantini*  
*Belán José*  
Asesora Legal  
Unidad Técnica Jurídica  
E. P. E. H.

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 92: Aportes y Contribuciones

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

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

Unidad de Administración de Recursos y Finanzas

Ing. RAUL BARALON  
GERENTE GENERAL  
C.A.S.A.

*Baralón*  
2017  
27/11

*Segel*  
33  
2017



100

CERTIFICADO que es copia fiel que lleva ante mí. **CONSTE.**  
Dña. MARIBELTE MARGARITA  
Directora de Recursos Humanos  
DESCOMISIÓN DE TRABAJO

### CAPITULO 3 : BONIFICACIONES Y ADICIONALES

#### Artículo 93: Consideraciones Generales

Las Bonificaciones y Adicionales que se detallan en este Capítulo serán percibidas por todo el personal incluido en este Convenio, salvo por aquellos que estén ocupando Cargos de Conducción, para los cuales será de aplicación lo establecido en Artículos 122 al 127.



#### Artículo 94: Bonificaciones Remunerativas

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

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

#### Artículo 95: Horas Suplementarias

Serán abonadas por "La Empresa" de acuerdo a lo determinado por la Ley Provincial N° 2265, artículo 5°, inciso B (o la que la reemplace en el futuro), siendo de aplicación complementaria lo establecido en Artículo 25 y las siguientes disposiciones:

- El valor de la hora "normal" se calcula dividiendo por ciento cuarenta (140) el monto del salario habitual mensual del trabajador.
- Para los casos de turno rotativos de seis (6) horas diarias la división se realiza por ciento veinte (120) horas.
- Se considera salario habitual mensual a la remuneración regular, total y permanente mensual, conformada por el Salario básico más las Bonificaciones Remunerativas, excluidas las referidas a extensión de horario normal de labor y el Fondo Eléctrico.

WALTER MONTECINO  
SECRETARIO DE NEGOCIACIÓN  
COLECTIVA  
R.C.N. Sess. N° 4

*ceglceer*  
*Serili*

#### Artículo 96: Compensación por mayor horario

Los trabajadores que presten servicio en jornadas de ocho (8) horas diarias bajo el régimen establecido en Artículo 23, percibirán una compensación por mayor horario equivalente a veinte (20) horas suplementarias, calculadas al valor de la hora normal.

#### Artículo 97: Turnos Rotativos

Los trabajadores que presten servicios bajo el régimen establecido en Artículo 23, percibirán una compensación mensual por turnos rotativos equivalente al diecisiete como cincuenta por ciento (17,50%) del Salario Básico de la Categoría "A".

Dña. María Beatriz José  
Asesora Legal  
Unidad Técnico Jurídica  
E.P.E.N.

#### Artículo 98: Semana No Calendaria

Los trabajadores que presten servicios bajo el régimen establecido en Artículo 23, percibirán una compensación mensual por semana no calendario equivalente al diecisiete como cincuenta por ciento (17,50%) del Salario Básico de la Categoría "A".

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

*[Handwritten signature]*

ING. PAUL BARAHONA  
GERENTE GENERAL  
E.P.E.N.

*[Handwritten signature]*  
ORTEGA  
ATE

*[Handwritten signature]*  
ATE

34  
*[Handwritten signature]*



201  
201

**Artículo 99: Guardias Pasivas**

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

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

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

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

CERTIFICADO que es copia fiel  
que tiene ante mí CONSTE.



**Artículo 100: Seguridad Intensiva (o Actividad Crítica Operativa)**

Los Trabajadores sometidos a trabajos a la intemperie, ruidos, alturas, transporte pesado, manejo de residuos especiales, que estén expuestos en forma habitual a niveles tolerables de insalubridad y riesgo, percibirán una bonificación mensual equivalente variable de acuerdo al grado de riesgo asociado, del diecisiete con cincuenta por ciento (17,50%) al veinte con cincuenta por ciento (20,50%) del salario Básico de la Categoría "A". Será facultad del directorio determinar los porcentajes a aplicar a cada tarea, previa intervención del Comité Mixto de Seguridad y Salud Ocupacional.

**Artículo 101: Antigüedad**

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

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.

VALTER...  
COLECTIVA...  
ECR

**Artículo 102: Título**

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

- a) Título Universitario o de estudio superior que demande cinco (5) o más años de estudio de tercer nivel: el treinta por ciento (30%) del Salario Básico de su categoría.
- b) Título Universitario o de estudio superior que demande un mínimo de tres (3) y menos de cinco (5) años de estudio de tercer nivel: el veinticuatro por ciento (24 %) del Salario Básico de su categoría.
- c) Título Universitario o de estudio superior que demande menos de tres (3) años de estudio de tercer nivel, y Título Técnico de nivel secundario: el dieciocho por ciento (18%) del Salario Básico de su categoría.
- d) Título Secundario, excluido Título Técnico: el quince por ciento (15%) del Salario Básico de su categoría.
- e) Títulos secundarios correspondientes al ciclo básico y títulos o certificados de capacitación con planes de estudio no inferiores a tres (3) años: diez por ciento (10%) del Salario Básico de su categoría.
- f) Certificados de Estudios post-primarios extendidos por organismos gubernamentales, privados supervisados oficialmente, o internacionales con duración no inferior a tres

Leg...  
Gentili

Dra. María Belén J...  
Asesora Legal  
Unidad Técnica Jurídica  
E. P. E. M.

[Signature]

DR. BAJO BARAHCO  
GERENTE GENERAL  
E. P. E. M.

[Signature]

[Signature]

[Signature]



(3) meses y/o doscientas (200) horas: siete con cincuenta centésimos por ciento (7,50%) del Salario Básico de su categoría

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

**Artículo 103:** Desempeño (o Promoción Horizontal)

Se abonará en función de lo establecido en el Artículo 90.

**Artículo 104:** Bonificación por Quebranto de Caja

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

**Artículo 105:** Bonificación por especialidad eléctrica.

Todos los trabajadores recibirán las siguientes bonificaciones remunerativas no bonificables:

Bonificación del 35% de la Categoría H.

Bonificación del 10% sobre la Categoría de revista de cada agente.

**Artículo 106:** Zona desfavorable y/o inhóspita

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

**Artículo 107:** Adicional Zona Geográfica (inhóspita)

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

**Artículo 108:** Adicionales No Remunerativos

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

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

**Artículo 109:** Asignaciones Familiares

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

**Artículo 110:** Compensación por refrigerio

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

CERTIFICADO que es copia fiel  
 que lleva ante mí. CONSTE.  
 Dra. MARILENE MARICORRA  
 SECRETARIA DE TRABAJO



WALTER MONTECINO  
 SECRETARIO DE NEGOCIACIONES  
 COLECTIVA  
 U.P.C.N. Sec. e. Neg.

Dra. María Elena J...  
 Abogada Legal  
 Unidad Técnica Jurídica  
 E. P. E. N.

cegl...  
 gentili

Graciela...  
 Gerente de...  
 Gerencia y...  
 SMI...  
 S.M.I. S.M.I. S.M.I.

Ing. RAUL BARAHONA  
 GERENTE GENERAL  
 E.P.E.N.

ATE

ATE 36



**Artículo 111: Premio por cumplimiento de Objetivos**

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

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

Se contemplarán los siguientes requisitos:

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

La A.P. intervendrá en los aspectos de carácter general del diseño

**Artículo 112: Sueldo Anual Complementario**

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

**CAPÍTULO 4 : FONDO ELÉCTRICO**

**Artículo 113: Consideraciones Generales**

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

**Artículo 114: Determinación Mensual**

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

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

- La base para el cálculo mensual estará conformada por la recaudación total del mes anterior, con los ajustes de meses previos, si correspondiera.
- Los intereses, recargos, multas, reintegro de gastos y conceptos asimilables percibidos como adicionales de la obligación principal del cliente / usuario, integrarán la recaudación total.

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

**Artículo 115: Beneficiarios**

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

CERTIFICADO que es copia fiel que tiene esta ml. CONSTE.



VALTERIO OLIVERO SECRETARIO DE ASOCIACIÓN COLECTIVA J.P.C.A. Neuquén

Agustín Genti

Dra. María Belén José Abasco Legal Unidad Técnico Jurídica E.P.E.N.

[Signature]

ING. PAUL BARAHONA GERENTE GENERAL E.P.E.N.

[Signature]

[Signature]

[Signature]



Específicamente, siempre que se cumplimenten las condiciones básicas del párrafo anterior, queda incorporado como beneficiario del Fondo el personal detallado en los incisos a) y b) del Artículo 7 de este Convenio (Miembros del Directorio y del Órgano de Auditoría y Control de Gestión, Gerente General, Asesores y Personal Transitorio, incluso los ingresantes sin cumplimentar con el Régimen de Concursos).

CERTIFICADO que es copia fiel que hace ante mí. CONSTE.

**Artículo 116: Distribución Mensual**

El Fondo Eléctrico mensual determinado conforme a lo establecido en Artículo 114, incluye los montos para aplicar a:

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



**Artículo 117: Distribución primaria**

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

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

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

**Artículo 118: Distribución secundaria**

Del monto neto a distribuir en el mes, en segunda instancia, se deducirán las contribuciones a cargo del empleador, y las erogaciones previstas en el Artículo 116 inciso c), obteniéndose como diferencia el monto neto a distribuir en el mes.

**Artículo 119: Distribución final**

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

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

Se aplicará en función del puntaje conjunto acumulado por estos dos conceptos, antigüedad y desempeño. Al solo efecto de su aplicación a estos fines, la antigüedad se calculará a razón del un (1) punto por cada año de servicios (computados en concordancia con lo establecido en el Artículo 101) y el desempeño a razón de un (1) punto por cada punto porcentual acumulado por este concepto.

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

Se aplicará en base a la categoría salarial correspondiente al encuadramiento del personal dentro de la grilla del Escalafón Único, Funcional y Móvil. Al solo efecto de su aplicación a estos fines, a la categoría salarial A se le asignará un (1) punto y a las restantes el puntaje resultante de dividir el salario básico de cada una de ellas por el salario básico de la categoría A.

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

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

MANTECER EN VIGENCIA  
SIN COSTO PARA EL TRABAJADOR  
M.P.C.A. - Sect. 1.º - Nº 4

Dra. María Elena J. de  
Alvarez Leizaola  
Unidad Técnica Jurídica  
E. P. E. N.

Dra. VIVIANA CARRERA  
Carrera de Abogadas  
Mendoza y  
que integran el

Ing. BAUL BARAHONA  
GERENTE GENERAL  
E.P.E.N.

38

*[Handwritten signatures and initials]*



105

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

Los montos retenidos engrosarán el Fondo Eléctrico del mes siguiente.

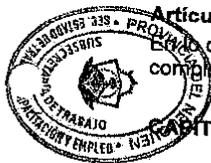
No corresponde efectuar descuentos de la componente "Asistencia" del Fondo Eléctrico en caso de inasistencias justificadas no remuneradas (adhesión a huelgas informadas por entidades gremiales con afiliados en el EPEN, inasistencias encuadradas en el artículo 96° del EPCAPP, etc.).

El personal detallado en el Artículo 7 inciso a) será considerado en la Distribución Final en base al criterio establecido en el Artículo 129

CERTIFICADO que es copia fiel que tuvo ante mí. **CANASTE.**  
DE NAVARRREZ MARGARITA  
Abogada en Justicia Privada  
SUSCRIPTORA DE TRABAJO

**Artículo 120: Aportes y Contribuciones**

concerniente a aportes y contribuciones sobre remuneraciones mensuales y sueldo anual complementario del Fondo Eléctrico, será de aplicación lo establecido en Artículo 92.



**CAPÍTULO 5 : CARGOS DE CONDUCCIÓN**

**Artículo 121: Régimen Aplicable**

Es de aplicación la Ley Provincial N° 2.386, el "Régimen de Concursos" (Elaborado conforme a las pautas contenida en el Anexo IV del presente Convenio) establecido por el Directorio de "La Empresa" y las disposiciones del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

**Artículo 122: Definición**

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

En forma especial, podrán incluirse como Cargos de Conducción las Jefaturas de Servicios Eléctricos, Estaciones Transformadoras y Depósitos Regionales, independientemente de la cantidad de personas a cargo.

**Artículo 123: Responsabilidades y Derechos**

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

**Artículo 124: Bonificaciones y Adicionales**

En el caso de las Bonificaciones Remunerativas establecidas en los Artículos 95, 96, 97, 98 y 99 el trabajador que ocupe Cargos de Conducción:

- No tendrá derecho ni percibirá Horas Suplementarias, ni las Bonificaciones por Mayor Horario, Turnos Rotativos, Guardia Pasiva, Semana No Calendaría, Quebranto de Caja.
- Tendrá derecho y percibirá una Bonificación Remunerativa por "Responsabilidad Funcional de Conducción", que incluye dedicación especializada y disponibilidad horaria, conforme a escala que se presenta en el Artículo 126.
- Tendrá derecho y percibirá el resto de las Bonificaciones Remunerativas.

EB MONTICINO  
Jefe de Gerencia  
COLECTIVA  
U.P.C.A. (Unión Provincial de Control de Empleo)

2 de 7  
gaitili

Dra. María Belén Jorj  
Asesora Legal  
Unidad Técnica Jurídica  
E.P.E.N.

DEPARTAMENTO DE...  
Comunicación...  
E.P.E.N.

DR. RAÚL BARAONA  
GERENTE GENERAL  
E.P.E.N.

Ortiz

ATE

39  
ATE



106

El trabajador que ocupe Cargos de Conducción tendrá derecho y percibirá los Adicionales No Remunerativos establecidos en el Artículo 108.

**Artículo 125:** Los Cargos de Conducción, cuyo personal preste tareas operativas, y que a continuación taxativamente se nominan, percibirán una bonificación complementaria por la tarea que desarrollan que corresponderá al nueve por ciento (9%) de la categoría G. -

- Jefe de Cuadrilla
- Jefe de Sector Servicio Eléctrico
- Jefe de Centro de Control y operaciones
- Jefe de Central Térmica
- Jefe Área Control y Operaciones
- Jefe Zona de Transporte
- Jefe Área de Mantenimiento (dependiente de Unidad de Operación y Mantenimiento Transmisión)

CERTIFICADO que es copia fiel que tuvo ante mí. CONSTE.



**Artículo 126:** Encuadramiento

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

CARGOS DE CONDUCCIÓN		
ENCUADRAMIENTO	CARGO	BONIFICACIÓN RFC (sobre Salario Básico Categoría "G")
Gerencia	Gerente	172,94%
Unidad	Jefe de Unidad	131,76%
Área	Jefe de Área	de 86,47% a 107,05%
Sector	Jefe de Sector	de 37,06% a 74,11%

Handwritten signature and notes on the left side of the page.

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

**Artículo 127:** Subrogancias. Vacantes

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

- Si la ausencia no supera los diez (10) días corridos, el Directorio designará un reemplazante transitorio, el que no tendrá derecho a incremento en sus remuneraciones.
- Si la ausencia se ubicara en un plazo comprendido entre los once (11) 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 día once (11) de la subrogancia.
- Si se produjera la renuncia, jubilación, fallecimiento u otra situación que motive la ausencia del trabajador que ocupa un Cargo de Conducción por un período superior a los noventa (90) días corridos el Directorio considerará el Cargo vacante y sin perjuicio de actuar conforme a lo determinado en los párrafos anteriores, procederá simultáneamente a gestionar su cobertura por el Régimen de Concursos. Quien ocupe el Cargo transitoriamente

Handwritten signature and notes on the left side of the page.

Ing. RAUL BARATONA  
GERENTE GENERAL  
S.A.S.M.

Handwritten signature and initials: R.T.Z. ATE

Handwritten signature and initials: Alejandro ATE

Handwritten signature and initials: 40 ATE



204

continuará percibiendo la remuneración correspondiente a ese Cargo hasta su efectivo reemplazo.  
El Directorio podrá delegar en los Gerentes la facultad de designar reemplazantes transitorios en caso de ausencia de trabajadores que ocupan cargos de conducción en sus dependencias.

CERTIFICADO que es copia fiel  
que tiene ante mí. CONSTE.  
Dña. MARIBELDE MANGRATTA  
Ingeniera de Profesión Privada  
SUBSECRETARIA DE TRABAJO



*[Signature]*  
Dña. María Belén Jus.  
Asesora Legal  
Unidad Técnico Jurídica  
E.P.E.N

*[Signature]*  
WALTER MONTECINO  
SECRETARIO DE NEGOCIACIÓN  
COLECTIVA  
R.P.C.H. Secc. Nqta.

*Coglesco  
Santih*

*[Signature]*  
D. RAÚL BARAHONA  
GERENTE GENERAL  
E.P.E.N.

*[Signature]*  
ATE

*[Signature]*  
ATE

*[Signature]*  
ATE

*[Signature]*



108

TÍTULO IV

DISPOSICIONES ESPECIALES Y TRANSITORIAS

ÍNDICE

CAPÍTULO 1 : DISPOSICIONES ESPECIALES

CAPÍTULO 2 : DISPOSICIONES TRANSITORIAS

CAPÍTULO 3 : DISPOSICIONES DE FORMA

CERTIFICADO que es copia fiel que tuvo ante mí. CONSTE.

DR. YVANARRETE AGUIARRA  
Abogado de Honorario  
SUBSECRETARÍA DE FOLIO



*[Handwritten signature]*  
Dra. María Belén  
Asesora Legal  
Unidad Técnica Jurídica  
E.P.E. H

*[Handwritten signature]*  
WALTER MONTECINO  
SECRETARIO DE NEGOCIACIÓN  
COLECTIVA  
U.P.C.N. Sec. Nega.

*Carreón  
Gentili*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
RAÚL BARAHONA  
GERENTE GENERAL  
E.P.E.N.  
*[Handwritten signature]*  
Ortiz  
ATE

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
Seguel, Alejandra  
ATE  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*



109

**TÍTULO IV**  
**DISPOSICIONES ESPECIALES Y TRANSITORIAS**

**CAPÍTULO 1 : DISPOSICIONES ESPECIALES**

**Artículo 128: Personal del EPEN en Cargos excluidos del C.C.T.**

Los trabajadores pertenecientes a la planta de "La Empresa" que ocupen alguno de los cargos excluidos de este Convenio, durante el período de su gestión no estarán alcanzados por las disposiciones del presente, excepto en lo previsto en el párrafo siguiente. En ese lapso, igualmente mantendrán el derecho a la estabilidad caracterizada en el Artículo 19 y el derecho a las Licencias establecidas en el Título II.

durante su gestión y a la finalización de la misma, será de aplicación lo establecido en el artículo 24° del EPCAPP y en los Artículos 45 y 46 de este Convenio.

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

A los efectos de la remuneración de las subrogancias y suplencia de los Directores y Auditores será de aplicación lo dispuesto en el Artículo 127.

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

- Respecto a la Bonificación por Antigüedad, se 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.

**Artículo 129: Distribución Fondo Eléctrico para personal fuera de Convenio**

El personal detallado en el Artículo 7 inciso a) será considerado en la distribución final del fondo eléctrico en conjunto con los demás beneficiarios en función de los siguientes parámetros:

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

Al solo efecto de su aplicación a estos fines, la antigüedad se calculará a razón de un (1) punto por cada año de servicio (computados en concordancia con lo establecido en el Artículo 101). En caso de ser empleados del E.P.E.N. se les asignará además por desempeño el mismo puntaje que si hubieran continuado encuadrados en el Convenio y con evaluaciones satisfactorias.

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

Se considerarán en la distribución aplicando los siguientes puntajes:

Miembros del Directorio y Gerente General: el puntaje que resulte de dividir el salario básico de la categoría H por el salario básico de la categoría A.

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

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

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

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

CERTIFICADO que es copia fiel que tiene ante mí. CONSTE.

Dña. NANCY ROSSE MARGARITA  
Secretaría de Recursos Personales  
SECRETARÍA DE TRABAJO



ALTE. MARIO ECINO  
SECRETARÍA DE TRABAJO  
M.P.C.N. S. S. S. N. S. S. N. S. S. N. S. S. N.

3 entiles

Dra. María Belén Jara  
Asesora Legal  
Unidad Técnica Jurídica  
E. P. E. N.

[Handwritten signature]

DR. RAÚL BABACIONI  
GERENTE GENERAL  
E.P.E.N.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



**Artículo 130: Derechos Gremiales**

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

**a) Cuota sindical**

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

**b) Publicidad gremial**

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

La utilización de las vitrinas se ajustará a los aspectos formales que convengan entre el área de Recursos Humanos y representantes gremiales. En mérito de conservar el orden, la limpieza y la imagen del Ente, se acuerda que no se utilizarán otros espacios para publicidad gremial dentro y en el perímetro exterior de "La Empresa". "Los Sindicatos" podrán distribuir información en el ámbito laboral respetando en todos los casos lo convenido en los párrafos anteriores, contando además con una cuenta de correo electrónico propia del sistema que utilice la empresa, así como un espacio en la Intranet de la misma.

**c) Licencia Gremial**

Los trabajadores de "La Empresa" que ocupen cargos electivos o de representación gremial en el/por el "Sindicato", gozarán de licencia gremial conforme a lo estipulado en artículo 77° inc. b) y c) del EPCAPP y en Artículo 44 de este Convenio. "Los Sindicatos" comunicarán a "La Empresa" la fecha de comienzo y finalización del mandato o designación, así como la voluntad de hacer uso del beneficio antes mencionado. Durante el uso de licencia gremial el trabajador mantendrá el derecho a la estabilidad caracterizada en Artículo 19.

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

"La Empresa" otorgará a cada uno de los miembros titulares de la Comisión Interna de Delegados, un crédito mensual en horas, no acumulativos en meses subsiguientes, para el ejercicio de sus funciones gremiales dentro y fuera del establecimiento. La cantidad de horas de este crédito será la vigente en el ámbito de la Administración Pública de la Provincia del Neuquén. "Los Sindicatos" deberá presentar el pedido por escrito veinticuatro (24) horas antes, como mínimo. El permiso gremial es extensivo al Delegado suplente en el caso que el titular no pudiera asistir, pero en ningún caso se sumarán ambas en una sola oportunidad. Durante ese lapso serán exceptuados de prestar servicios. El tiempo utilizado en exceso del crédito acordado, no será reconocido por "La Empresa".

**e) Espacio físico**

"La Empresa" dispondrá para uso de "El Sindicato" que posea mayor representatividad en la misma, una oficina con espacio y medios adecuados (mobiliario, medios informáticos y de telecomunicaciones) que el último utilizará para el desarrollo de su gestión relacionada con la representación de los empleados de la empresa. El espacio mínimo no podrá ser inferior a 9 m2, y de preferencia se ubicará en los edificios de la Sede Central.

**Artículo 131: Derecho de Uso de Convenio**

"La Empresa" retendrá en concepto de Derecho de Uso de Convenio el dos y medio por ciento (2,5%) de la remuneración total de cada uno de los trabajadores comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo. La suma total resultante se repartirá entre los Sindicatos

CERTIFICADO que es copia fiel que tuvo esta ml. CONSTE.

DR. MARIBEL MARGARITA  
Departamento de Estudios Jurídicos  
SUBSECRETARÍA DE TRABAJO



TERESA MONTESANO  
SECRETARÍA DE ASOCIACIÓN  
COLECTIVA  
U.P.C.N. Sect. Neg.

certifico  
3 certifi

Maria Belen J.C.  
Asesor Legal  
Unidad Técnico Jurídica  
U.P.E.N.

Unidad Técnico Jurídica  
Unidad de Asesoramiento  
Normativo y Legal  
U.P.E.N.

Ing. PAUL BARALON  
GERENTE GENERAL  
E.P.C.N.

Cuti 2  
ATE

Seguro, Alejandro  
ATE



170  
111

signatarios del presente convenio, en forma proporcional a la cantidad de trabajadores afiliados a cada uno de ellos.

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

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

CERTIFICADO que es copia fiel que tiene ante mí. CONSTE.

Dra. NAVARRETE MARRAMBA  
Directora de Trámites Procesales  
SUBSECRETARÍA DE TRABAJO

### CAPÍTULO 2 : DISPOSICIONES TRANSITORIAS



#### Artículo 132: Integración Comisión Conciliadora (Ley N° 1974, art. 19)

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

Los designados tendrán mandato a partir de la homologación del presente Convenio y hasta tanto se decidan sus reemplazos. En estos casos, deberá comunicarse fehacientemente a la Sub-Secretaría de Trabajo y a la otra Parte mediante nota suscripta por el Presidente de "la Empresa" o el Secretario General de "El Sindicato", según corresponda.

### CAPÍTULO 3 : DISPOSICIONES DE FORMA

#### Artículo 133: Disposiciones formales

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

**Constitución de domicilio:** El Poder Ejecutivo en Calle Belgrano N° 350, la Empresa en Calle Rioja n° 385 y la Asociación de Trabajadores del Estado (A.T.E.) en calle Irigoyen N° 554..

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

**Cantidad de ejemplares:** Cuatro (4), uno (1) para los Representantes del Poder Ejecutivo, uno (1) para la Asociación de Trabajadores del Estado (A.T.E.) , uno (1) para la Unión para el Personal Civil de la Nación (U.P.C.N.) y uno (1) para la Subsecretaría de Trabajo.

**Firmantes y representatividad:** Por el Poder Ejecutivo: Ing Raúl Rahona, Cra. Viviana den Hartog, Dra. María Belén Jose, Sra. Mabel Gentili y Dra. Natalia Puppio. Por A.T.E. Sr. Carlos Canal, Sr. Gabriel Ortiz, Sr. José Seguel, Sr. Mario Chiappe, - Por U.P.C.N. Walter Montecino. Por la Subsecretaría de Trabajo Sr. Anibal Salas. ..

WALTER MONTECINO  
SECRETARIO DE NEGOCIACIÓN  
COPIA  
E. P. F. N.

Dra. María Belén José  
Asociada Legal  
Unidad Técnica Jurídica  
E. P. F. N.

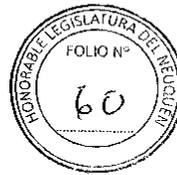
Mabel Gentili

ING. RAÚL BARRAHONA  
GERENTE GENERAL  
E.P.F.N.

GABRIEL ORTIZ  
ATE

Seguel Alejandro  
ATE





113

**ANEXO I**

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

**1.- COMISIONES DE SERVICIOS (Artículo 51)**

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

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

**Trabajo en Comisión de Servicios:** Se considerará afectado a Comisión de Servicios al personal que sea requerido a trabajar en localidad no adyacente a la de su asiento habitual de funciones, o a distancia mayor de cincuenta (50) km de esta última, sin perjuicio de casos excepcionales que en forma previa y fundada pueda determinar el Directorio. El asiento habitual de funciones es la localidad donde se encuentra la dependencia de "La Empresa" en la cual el trabajador presta servicios en forma efectiva y permanente.

**Viático:** Es el monto a percibir por cada trabajador 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 "A". No se requerirá presentación de comprobantes por este concepto, sujeta su rendición de acuerdo a lo establecido en el inciso f) siguiente. A los efectos de su pago, y conforme las facultades conferidas por el Art. 115 de la LCT, y lo indicado en el último párrafo del Art. 78 de la Ley 20628 de Impuesto a las Ganancias, (o los que sustituya o modifique en el futuro) 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 4269/96 y/o la que la reemplace o sustituya en el futuro. El pago del Viático podrá efectuarse en la cuenta sueldos del trabajador.

**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.

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

**Gastos de Movilidad:** Corresponden al traslado del personal hacia - desde el sitio del trabajo en Comisión de Servicios. Estarán a cargo de "La Empresa".

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

**Aplicación del Régimen**

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

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

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

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

CERTIFICADO que es copia fiel que tuvo ante mí. CONSTE.

Dr. JUAN CARLOS MARINELLI  
Directorio de Gestión Humana  
SUBSECRETARÍA DE TRABAJO



SE  
VAL  
COLECTIVA  
U.P. C.N. Reg. N.º 100

Recepción  
Gestión

Dr. María Patricia  
Mancuso Legal  
Jefe de Oficina Jurídica  
F. P. E. M.

[Handwritten signature]

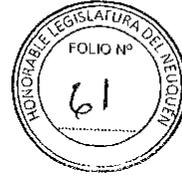
Ing. RAUL BARAHON  
GERENTE GENERAL  
E.E.N.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



114

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

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

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

CERTIFICADO que se copia fiel que tiene ante mí. CONSTE.  
Dra. NAVARRETE MARGARITA  
Directora de Inspección  
Especializada de TRABAJO

## 2.- PROVISIÓN DE VIVIENDA (Artículo 54)

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

**Modalidades:** La provisión de vivienda por parte de "La Empresa" podrá realizarse mediante inmueble propio o alquilado a terceros.

**Entrega y devolución:** La vivienda a entregar deberá encontrarse en condiciones de habitabilidad para el trabajador y su grupo familiar, si el mismo fuera trasladado. Al cesar en el cargo o función motivo de la provisión, deberá reintegrarse en las mismas condiciones en que fue recibida.

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

**Provisión obligatoria:** "La Empresa" proveerá de vivienda a los trabajadores incluidos en este Convenio, que sean designados en el Directorio, en el Órgano de Auditoría Interna y Control de Gestión o en la Gerencia General, siempre que se cumplan las siguientes condiciones excluyentes:

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

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

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

### Reglamentación del Régimen

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

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

WALTER KONTECINO  
SECRETARIO DE PROTECCIÓN  
COLECTIVA  
U.T. C.N. Sess. Nro. 1

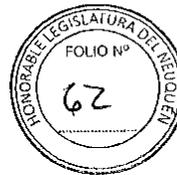
Dra. Margarita Navarrete  
Jefe de Inspección Especializada  
E. P. E. T. A.

Ing. RAÚL BARAHONA  
GERENTE GENERAL  
E.P.E.N.

Dr. VICTOR...  
Coronador de...  
Ser...  
E.P.E.N.

Q. 1/2  
ATE

48  
Soy...  
ATE



**ANEXO II**

**PAUTAS PARA EL PLAN DE CAPACITACIÓN CONTINUA (PCC)**

**(Artículo 60)**

**1.- ENCUADRE NORMATIVO. OBJETIVOS. PLAN.**

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

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

**Objetivos específicos:**

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

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

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

- a) **Áreas de Capacitación:** Definen el para qué del aprendizaje, convirtiéndose en áreas de competencias. Señalan las capacidades profesionales a desarrollar y los principales resultados esperados del trabajo de quienes pasan por las aulas y los entrenamientos. Deben tratar de adecuarse a la división racional del trabajo y de las distintas incumbencias que constituyen la organización.
- b) **Módulos de Capacitación:** Definen el qué del aprendizaje. Que saberes se necesitan para el desarrollo de las habilidades, aptitudes y actitudes que se requieren en una función, competencia o trabajo determinado. Para cada Área de Capacitación existe un número determinado de Módulos, que concatenados según diferentes trayectos posibles conforman un hilo conductor dentro y fuera de cada Área. Esta metodología estructural es la que le otorga consistencia y conectividad al P.C.C. y es la que permitirá construir las bases curriculares de una futura Carrera Laboral para los recursos humanos de la empresa.

CERTIFICADO que es copia fiel  
que tiene ante mí. CONSTE.

DEL AUSENTE MARIBELA  
Secretaria de Ordenamiento  
SUSCRIPCIÓN DE TRABAJO



WATER MONTANO  
SECRETARIO DE TRABAJO  
UNION DE TRABAJADORES

3 de mayo de 2012

Dra. María B. Barahona  
Secretaria Legal  
Unidad Técnica de  
E.P.E.N.

SECRETARIA DE TRABAJO  
UNION DE TRABAJADORES

MARIBELA BARAHONA  
SECRETARIA GENERAL  
E.P.E.N.

[Signature]

[Signature] A.T.E.

[Signature]



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

CERTIFICADO que es copia fiel  
 que lleva esta mi CONSTE.  
 Dra. NAVARRETE MARGARITA  
 Directora de Recursos Humanos  
 SUBDIRECCIÓN DE TRABAJO

**3.- ROLES Y RESPONSABILIDADES DE LOS ACTORES INTERVINIENTES**

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

- a) Definición de la Política de Capacitación: Directorio.
- b) Planeamiento y Diseño de la Capacitación: Comité Ejecutivo (Gerente General, Gerentes y Jefes de Unidades).
- c) Planificación de las Actividades de Capacitación: Unidad de Recursos Humanos.
- d) Conformación de la Planificación Anual de las actividades (programas y acciones) de capacitación: Comité de Capacitación.
- e) Implementación de la Capacitación: Unidad de Recursos Humanos.
- f) Verificación, Control y Acciones Correctivas: Comité de Capacitación.
- g) Revisión por la Dirección: Comité Ejecutivo.
- h) Control de Gestión: Órgano de Auditoría y Control de Gestión.



WALTER MONTECINO  
 SECRETARIO DE ASOCIACIÓN  
 COLECTIVA  
 U.P.C.M. S.A. S.p.A.

*[Signature]*  
 Dra. María Belán Jos.  
 Asesora Legal  
 Unidad Técnica Jurídica  
 E.P.E.N.

*[Handwritten signature]*  
 Agreda  
 Gerente

*[Signature]*  
 PAUL BARRAHONA  
 GERENTE GENERAL  
 E.P.E.N.

*[Signature]*  
 Dra. VIVIAN...  
 Gerente de Recursos Humanos  
 E.P.E.N.

*[Signature]*  
 QUITZ  
 ATE

*[Signature]*  
 Egidio Alvarado  
 ATE



177

**ANEXO III**

**GUARDIAS MÍNIMAS OBLIGATORIAS  
(Artículo 70)**

CERTIFICADO que es copia fiel  
que tiene ante mí. **CONSTE.**  
Dra. NARRIGORE MARGARITA  
Procuradora General  
Subsecretaría de TRABAJO

Se define como Guardias Mínimas Obligatorias (Ley Nacional N° 25877 y Ley Provincial N° 1974) al plantel de personal encargado de la prestación de los servicios mínimos obligatorios (detallados en Artículo 69) en época de conflictos colectivos.

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

a) "La Empresa"

1. Afectará a todo el personal que ocupe Cargos de Conducción en el cubrimiento de las funciones requeridas para la prestación de los servicios esenciales. Podrá reubicar, mientras dure el conflicto, al personal de Cargos de Conducción en tareas de su especialidad para reforzar o apoyar transitoriamente a los sectores esenciales en la prestación del servicio.



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

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

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

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

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

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

3. En los servicios de Distribución:

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

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

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

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

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

SECRETARÍA DE NEGOCIOS  
L.P.E.N. - Sect. Neg.

cece  
guti

Unidad Técnica Jurídica  
E. P. E. M.

SECRETARÍA DE NEGOCIOS  
L.P.E.N. - Sect. Neg.

RAÚL BARAINONA  
GERENTE GENERAL  
E.P.E.N.

Q.H.2

SECRETARÍA DE NEGOCIOS  
L.P.E.N. - Sect. Neg.

51

SECRETARÍA DE NEGOCIOS  
L.P.E.N. - Sect. Neg.



118

**ANEXO IV**

**PAUTAS PARA EL RÉGIMEN DE CONCURSOS  
PARA EL PERSONAL DEL EPEN  
(Artículos 81 al 90 y Artículo 121)**

CERTIFICADO que es copia fiel  
que tiene ante mí. **CONSTE.**  
Dña. MARIBELTE MANSUETA  
Inscripción de Poderes Privados  
SUSCRIPCIÓN DE TITULO

**1.- ENCUADRE NORMATIVO. OBJETIVOS DEL REGIMEN.**

La norma resultará de aplicación para el Ente Provincial de Energía de Neuquén, en los términos emanados del artículo 7° de la Ley Provincial 2386 y de los artículos 7°, 8°, 11° y 18° del EPCAPP (Estatuto del Personal Civil de la Administración Pública Provincial), referidos a la obligatoriedad de los Concursos para cargos de conducción y al ingreso a la Administración Pública Provincial.

Serán los objetivos del Régimen de Concursos:

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

**2.- CARGOS CONCURSABLES.**

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

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

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

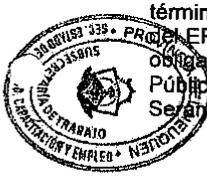
Estas incorporaciones (a Cargos de Conducción o a otras funciones) deben estar previstas dentro del Escalafón Único, Funcional y Móvil.

En todos los casos debe existir partida presupuestaria disponible.

**3.- ACTORES INTERVINIENTES. MISIONES Y FUNCIONES.**

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

- a) Aprobar y modificar la reglamentación del Régimen.
- b) Aprobar el llamado a Concurso.
- c) Designar el Tribunal de Evaluación; reemplazarlo total o parcialmente según corresponda, por incompatibilidades u otras causas que lo justifiquen, quedando ratificado el mismo si así no sucediere; recibir su Informe y decidir la finalización de su mandato.
- d) Aprobar la tabla o matriz de ponderación de atributos de cada concurso.
- e) Aprobar, o desaprobar lo actuado en los Concursos realizados.



Wk  
SECRETARÍA DE ADMINISTRACIÓN  
P.E.N. Secc. Neg.

copias  
sentado

Dña. María Belén José  
Asesora Legal  
Unidad Técnico Jurídica  
E. P. E. N.

SECRETARÍA DE ADMINISTRACIÓN  
P.E.N. Secc. Neg.

DR. RAÚL BARAHONA  
GERENTE GENERAL  
E.P.E.N.

52

SECRETARÍA DE ADMINISTRACIÓN  
P.E.N. Secc. Neg.

SECRETARÍA DE ADMINISTRACIÓN  
P.E.N. Secc. Neg.



LLP

- 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 5° 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.

**CERTIFICADO** que es copia fiel que lleva ante mí **CONSITE.**  
 Dra. MARIBELTE JANSABARTTA  
 Directora de Recursos Humanos  
 SUBSECRETARÍA DE TRABAJO



### 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 postulante seleccionado que adicionalmente y previo a resultar adjudicatario del cargo concursado, satisfaga con capacitación o preparación adicional algún atributo o aspecto en el cual no hubiera superado el mínimo deseable. En tales casos el personal podrá desempeñar el cargo concursado en carácter de preadjudicatario. Deberán establecerse con claridad los atributos a mejorar, los resultados deseados y los plazos para la acreditación. La tarea de evaluación estará a cargo del Tribunal, que será convocado especialmente para efectuar la misma vencido el plazo. En caso de que el postulante seleccionado lograra acreditar el/los atributos pendientes le serán finalmente adjudicado el puesto concursado, y en caso contrario el Concurso se declarará definitivamente desierto.

*[Signature]*  
 Dra. María Belén José  
 Asesora Legal  
 Unidad Técnico Jurídica  
 E. P. E. H.

WALTER MONTAZO  
 SECRETARIO de ASOCIACIÓN  
 COLABORADORES  
 U.P.C.M. Secc. Nqra.

*Coquecer F. g. g. h. i.*

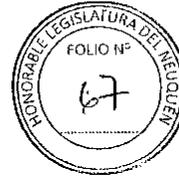
*[Signature]*  
 DR. RAUL BARAHON  
 GERENTE GENERAL  
 E.P.E.H.

*[Signature]*  
 Dra. VILMA...  
 C...  
 U.P.C.M.

*[Signature]*  
 A.T.E.

*[Signature]*  
 A.T.E.

*[Signature]*  
 A.T.E.



**ANEXO V**

**PAUTAS PARA LA SELECCIÓN Y PROMOCION INTERNA DEL PERSONAL  
(Artículo 111)**

CERTIFICADO que es copia fiel  
que tuvo ante mí. **CRISTE.**  
RA. MARIBEL MARGARITA  
Abogada de Profesión Registrada  
SUBSECRETARIA DE TRABAJO

**1.- ENCUADRE NORMATIVO. OBJETO DEL PROCESO.**

Este procedimiento resultará de aplicación en el Ente Provincial de Energía de Neuquén, en los términos emanados del artículo 9, inciso j) de la Ley Provincial 2386 y de los artículos 11º, 16º y 17º del EPCAPP (Estatuto del Personal Civil de la Administración Pública Provincial), referidos al derecho del personal a la carrera administrativa.



Se han fijado los siguientes objetivos del Procedimiento:

- a) Cumplir con lo establecido legalmente y superar deficiencias en materia de normas de administración de recursos humanos.
- b) Segurar la cobertura de los puestos vacantes, garantizando la mayor objetividad en la selección final, el mejor resultado conforme al interés particular del Ente, adecuada preselección e igualdad de oportunidades para los postulantes.
- c) Propiciar un marco objetivo para el trazado de la carrera laboral, contemplando el adecuado equilibrio entre las reales necesidades del Ente y las aspiraciones del personal.
- d) Promover el espíritu de superación y capacitación del personal.

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

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

**2.- ACTORES INTERVINIENTES**

Los postulantes serán seleccionados mediante este proceso de selección y promoción llevado a cabo por una Comisión Seleccionadora, que estará compuesta por el Jefe Inmediato Superior del puesto, el Subgerente y/o Gerente del Área, Gerente de RRHH o quien lo represente y el Director en representación de los empleados o quien éste designe. La aprobación final de lo actuado y la decisión acerca de las promociones pertinentes corresponderán al Directorio.

**3.- CONSIDERACIONES ESPECIALES.**

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

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

ALTERACIONES AL  
ORDENAMIENTO DE RECURSOS HUMANOS  
COLECTIVA  
U.P.C.H. Secc. 1.º

**RAFAEL BARAHON**  
GERENTE GENERAL  
E.P.E.N.

**CLAUDIA VIVIANO**  
Coordinadora de Recursos Humanos  
Jefe de Área

**Dra. María Belén José**  
Asesora Legal  
Unidad Técnica Jurídica  
E.P.E.N.

**RAZ**  
ATE

**Seguel, Pleguez**  
ATE

54

**ATE**



**ANEXO VI**

**PAUTAS PARA LA DETERMINACIÓN Y PERCEPCIÓN DE LA BONIFICACIÓN POR REUBICACIÓN DE TAREAS (Artículo 65)**

CERTIFICADO que es copia fiel que tuvo esta ml. CONSTE.  
Dra. NAVARRETT CAMARGA  
Directora de Recursos Humanos  
SUBSECRETARÍA DE TRABAJO

**Condiciones de acceso a la Bonificación:** El otorgamiento del presente beneficio para aquellos trabajadores que no se encuentren en condiciones de acceder, de acuerdo a lo establecido en el Artículo 65, será facultad del Directorio del organismo el que en uso de sus competencias podrá conceder la Bonificación siempre y cuando se verifique el cumplimiento de los requisitos que enunciativamente se exponen:



El trabajador deberá computar una antigüedad mayor a 10 años en la Empresa a la fecha de su reubicación, y por lo menos 5 años de prestación de tareas que dieran causa a las Bonificaciones dejadas de percibir con motivo de su reubicación;

- La reubicación de tareas deberá ser de carácter permanente, ó de carácter transitorio por un período superior a un año;

El agente deberá registrar una calificación mínima de "Satisfactorio" en el último período evaluado.

- La reubicación de tareas deberá reconocer como causa la determinación de una incapacidad física laboral, excluida cualquier afección de orden psicológico;

- La reubicación de tareas deberá ser resuelta con fundamento en lo dispuesto por la Junta Médica de la Empresa o A.R.T. respectiva, quedando expresamente excluidos otros casos no contemplados;

- La incapacidad física laboral del trabajador no deberá reconocer su causa en una conducta atribuible al mismo a título de dolo o culpa.

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

*[Signature]*  
Dra. María Belén Josa  
Asesora Legal  
Unidad Técnico Jurídica  
E. P. E. M.

WALTER MORTECINO  
SECRETARIO de NEGOCIACION  
COLECTIVA  
U.P.C.B. de la Ngr.

*[Handwritten signature]*  
García

*[Signature]*  
RAUL BARAHONA  
CLIENTE GENERAL  
E.P.E.M.

UNIDAD TECNICO JURIDICA  
E.P.E.M.

*[Signature]*  
ATE

*[Signature]*  
ATE

*[Signature]*  
55