BOLETIN OFICIAL

Dirección Nacional del Derecho del Autor Nº 421674

ANEXO

PROVINCIA DEL NEUQUEN

REPUBLICA ARGENTINA

AÑO LXXXV **Neuquén, 27 de enero de 2005** **EDICION Nº 2965**

GOBERNADOR:	**Don JORGE OMAR SOBISCH**
VICEGOBERNADOR:	**Cr. FEDERICO GUILLERMO BROLLO**
Ministro Jefe de Gabinete:	**Don JORGE ANTONIO LARA**
Ministro de Hacienda y Finanzas:	**Cr. CLAUDIO EMIR SILVESTRINI**
Ministro de Educación:	**Ing. MARIO EVER MORÁN**
Ministro de Producción y Turismo:	**Ing. MARCELO FERNÁNDEZ DOTZEL**
Ministro de Salud y Seguridad Social:	**Dr. FERNANDO LUIS GORE**
Ministro de Seguridad y Trabajo:	**Cra. SUSANA ALCIRA AREVALO**
Ministro de Obras y Servicios Públicos:	**Cr. OMAR ÁNGEL GUTIÉRREZ**
Ministro de Acción Social:	**a/c Cra. SUSANA ALCIRA AREVALO**
Ministro de Empresas Públicas:	**Ing. ALFREDO HUMBERTO ESTEVES**
Secretario de Estado General de la Gobernación:	**Don RODRIGO CARLOS SALVADÓ**
Secretario de Estado de Energía y Minería:	**Don EDUARDO ADRIÁN CARBAJO**
Secretario de Estado de Juventud y Deportes:	**Cr. ROLANDO CEFERINO FIGUEROA**
Secretario de Estado de Cultura:	**Don REINALDO LABRÍN**
Secretario de Estado de Prensa y Comunicación:	**Don JUAN MANUEL SANDOVAL**

CORREO ANDREANI Cuenta Nº 9327-0 Servicio Nº 7897 Neuquén

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

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

Directora:
Sra. Contreras Gladys Noemí

LEYES DE LA PROVINCIA

LEY N° 2510

POR CUANTO:

LA LEGISLATURA DE LA PROVINCIA DEL NEUQUÉN SANCIONA CON FUERZA DE

LEY:

Artículo 1º: Apruébase el título III incluido en el Anexo Único del Convenio Colectivo de Trabajo para el personal del Ente Provincial de Energía del Neuquén (EPEN), que es parte integrante de la presente Ley.

Artículo 2º: Modifícase el artículo 1º, inciso D-1 de la Ley 2265, el que quedará redactado del siguiente modo:

«D - RESTO DEL PERSONAL DE LA ADMINISTRACION PUBLICA PROVINCIAL:

D-1. Fíjanse por anexos I, II y III, que forman parte integrante de la presente Ley, las remuneraciones del resto del personal de la Administración Pública dependiente del Poder Ejecutivo provincial, con excepción del personal del Ente Provincial de Energía del Neuquén (EPEN) para lo cual será de aplicación lo establecido en el inciso D-5 de este artículo.».

Artículo 3º: Incorpórase el inciso D-5 al artículo 1º de la Ley 2265.

«D-5. Las remuneraciones, bonificaciones, adicionales y condiciones laborales del personal del Ente Provincial de Energía del Neuquén (EPEN) serán las establecidas en el Convenio Colectivo de Trabajo específico, sin perjuicio de la aplicación supletoria de la presente Ley en los casos especialmente previstos en ese Convenio.

No serán de aplicación para este personal los artículos 23; 24; 27; 37; 41 y 44 de esta Ley.».

Artículo 4º: Derógase el artículo 15 y el Anexo VII de la Ley 2265.

Artículo 5º: Comuníquese al Poder Ejecutivo.

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

FDO.) Cr. FEDERICO GUILLERMO BROLLO
Presidente H. Legislatura Provincial

GRACIELA L. CARRIÓN DE CHRESTIA
Secretaria H. Legislatura del Neuquén

Registrada bajo el número: **2510**

Neuquén, 13 enero 2006.

Por Tanto:

Téngase por Ley de la provincia, cúmplase, comuníquese, publíquese, dése al registro y Boletín Oficial y archívese.

Decreto Nº 0046 /06.

FDO.) SOBISCH
ESTEVES

ANEXO

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

PARA EL PERSONAL DEL

ENTE PROVINCIAL DE ENERGÍA

DEL NEUQUÉN (EPEN)

TITULO I - PRINCIPIOS GENERALES DEL CONVENIO

TITULO II - CONDICIONES GENERALES EN LAS RELACIONES LABORALES

TITULO III - ESCALAFÓN. REMUNERACIONES

TITULO IV - DISPOSICIONES ESPECIALES Y TRANSITORIAS

Octubre 2005

TITULO I

PRINCIPIOS GENERALES DEL CONVENIO

INDICE

CAPITULO 1: PARTES INTERVINIENTES. OBJETIVOS COMUNES. PRINCIPIOS BASICOS
I) 1.1. Partes intervinientes
I) 1.2. Objetivos comunes y Principios básicos
I) 1.3. Facultad de Dirección y Organización

CAPITULO 2: ENCUADRAMIENTO DEL CONVENIO
I) 2.1. Objeto. Alcance funcional y territorial
I) 2.2. Encuadre legal
I) 2.3. Articulación Convencional
I) 2.4. Personal comprendido
I) 2.5. Vigencia

CAPITULO 3: COMISIONES CONVENCIONALES ESPECIFICAS
I) 3.1. Comisión de Interpretación y Autocomposición Paritaria (CIAP)

CAPITULO 4: COMISIONES MIXTAS PERMANENTES
I) 4.1. Comité de Seguridad y Salud Ocupacional
I) 4.2. Comité de Capacitación
I) 4.3. Tribunal de Evaluación de Concursos
I) 4.4. Tribunal de Evaluación de Desempeño

TITULO I

PRINCIPIOS GENERALES DEL CONVENIO

CAPITULO 1

PARTES INTERVINIENTES. OBJETIVOS COMUNES. PRINCIPIOS BASICOS

I)1.1. Partes intervinientes: son Partes intervinientes en este Convenio Colectivo de Trabajo para el personal del Ente Provincial de Energía del Neuquén (EPEN): el Poder Ejecutivo provincial, en adelante "El Poder Ejecutivo", y las representaciones gremiales ejercidas por la Asociación Trabajadores del Estado (ATE) y la Unión del Personal Civil de la Nación (UPCN), en adelante "Los Sindicatos". A los efectos del presente Convenio, defínese como "La Empresa" al Ente Provincial de Energía del Neuquén (EPEN).

I)1.2. Objetivos comunes y Principios básicos: el objetivo básico de las Partes es la continuidad y desarrollo del EPEN en el cumplimiento de los fines para los que fue creado (Leyes provinciales 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 EPEN, 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.

I) 1.3. Facultad de Dirección y Organización: la

responsabilidad que asume “La Empresa” en la prestación de todos sus servicios, siendo herramienta estratégica para el Estado, requiere del goce de una integral capacidad de gestión e imperiosa necesidad de que sus políticas se instrumenten con eficacia y eficiencia, para lo cual la Dirección de “La Empresa” tiene el derecho exclusivo y excluyente de definir y determinar las políticas e instrumentos de la operación y conducción del negocio, basados en la experiencia y criterios empresarios. La definición de las estructuras orgánicas, la organización del trabajo, sus procedimientos, la planificación técnica, económica y financiera, son también de su exclusiva competencia y responsabilidad, teniendo el rol pleno de su gestión, conforme a lo previsto en las Leyes provinciales 1303, 2386 y sus modificatorias y complementarias.

CAPITULO 2

ENCUADRAMIENTO DEL CONVENIO

I) 2.1. Objeto. Alcance funcional y territorial: este Convenio Colectivo de Trabajo tiene como objeto regular las relaciones de trabajo entre “La Empresa” y sus trabajadores, y es de aplicación a todas las actividades que desarrolle “La Empresa”, dentro y fuera de la Provincia del Neuquén.

I) 2.2. Encuadre legal: el presente Convenio Colectivo de Trabajo se enmarca en las prescripciones de la Ley provincial 1974 y sus modificatorias.
I) 2.3. Articulación Convencional: dado el carácter específico de aplicación en el ámbito de “La Empresa”, para los casos no previstos en la presente Convención, será de aplicación el EPCAPP y sus modificatorias.
El EPCAPP regirá en todo lo no establecido en el presente Convenio, sin perjuicio de la aplicación supletoria de otras leyes y reglamentaciones vigentes, debiendo interpretarse que en ningún caso las disposiciones de esta Convención limitan, reducen o quitan derechos adquiridos por cada trabajador por la aplicación de dicho Estatuto.

I) 2.4. Personal comprendido: este Convenio tiene alcance y rige para todos los trabajadores dependientes de “La Empresa”, con las excusiones 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 el título IV, capítulo 1, cláusula 1.
b) No estará alcanzado por los beneficios del Escalafón Único, Funcional y Móvil (título III, capítulo 1) el personal que se detalla a continuación, sin perjuicio de que a los fines de las restantes disposiciones de este Convenio sean referenciados a un encuadramiento en la grilla de dicho Escalafón Único, Funcional y Móvil:

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

I) 2.5. Vigencia: el presente Convenio tiene una vigencia de cuarenta y ocho (48) meses contados a partir del 1 de enero del año 2006.
Dentro del plazo de ciento ochenta (180) días corridos anteriores a su vencimiento, la Comisión Negociadora deberá constituirse a pedido de cualquiera de las Partes. En caso de no concretarse esta reunión, podrá recurrirse a la Subsecretaría de Trabajo de la Provincia requiriendo su intervención para constituir la Paritaria. Vencido el término de este Convenio sin haberse alcanzado acuerdos sobre su continuidad o renovación, subsistirán íntegramente sus cláusulas hasta que entre en vigencia una nueva Convención.

CAPITULO 3

COMISIONES CONVENCIONALES ESPECIFICAS

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

3.1.1. Creación de la Comisión. Integración: a partir de la homologación del presente Convenio, se constituirá una Comisión de Interpretación y Autocomposición Paritaria (CIAP) integrada por dos (2) 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.
Sus decisiones, recomendaciones y opiniones no tendrán carácter vinculante, pudiendo ser emitidas en forma conjunta o por cada una de las Partes integrantes de esta Comisión.
La Comisión dictará sus propias normas de organización y funcionamiento interno.

3.1.2. Competencia: será competencia de la CIAP:

a) Intervenir como primera instancia en los siguientes casos:

- Interpretación con alcance general de este Convenio Colectivo de Trabajo, a pedido de cualquiera de las Partes.
- Conciliación de controversias individuales (o sectoriales) originadas en la aplicación de esta Convención y que se le sometan voluntariamente, para lograr su avenimiento con equilibrio y justicia. A estos efectos podrá designar mediadores ad hoc.
- Conciliación en diferendos de intereses de naturaleza colectiva, a pedido de cualquiera de las Partes.

b) Participar con los alcances previstos en el título IV, capítulo 2, cláusulas 1 y 2 , en el Régimen de Ascensos y Promociones Escalafonarias y en el Encuadramiento Inicial del Personal
c) Analizar y proponer las modificaciones que estimen necesarias a este Convenio.

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

CAPITULO 4

COMISIONES MIXTAS PERMANENTES

I) 4.1. Comité de Seguridad y Salud Ocupacional

4.1.1. Constitución del Comité. Integración: a partir de la vigencia del presente Convenio, se constituirá un Comité de Seguridad y Salud Ocupacional integrado por dos (2) 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 EPEN, debiendo procurarse una amplia representación de los distintos sectores de la empresa, pudiendo cada parte integrante del mismo recurrir a asesores en la materia.
Sus recomendaciones y opiniones no tendrán carácter vinculante, pudiendo ser emitidas en forma conjunta o por cada una de las Partes integrantes de este Comité.
El Comité dictará sus propias normas de organización y funcionamiento interno.
Todos los gastos que demande el funcionamiento del Comité serán por cuenta de "La Empresa".

4.1.2. Competencia: será competencia de este Comité:

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

I) 4.2. Comité de Capacitación

4.2.1. Constitución del Comité. Integración: a partir de la vigencia del presente Convenio, se constituirá un Comité de Capacitación integrado por dos (2) 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 EPEN, debiendo procurarse una amplia representación de los distintos sectores de la empresa, pudiendo cada parte integrante del mismo recurrir a asesores en la materia.
Sus recomendaciones y opiniones no tendrán carácter vinculante, pudiendo ser emitidas en forma conjunta o por cada una de las Partes integrantes de este Comité.
El Comité dictará sus propias normas de organización y funcionamiento interno.
Todos los gastos que demande el funcionamiento del Comité serán por cuenta de "La Empresa".

4.2.2. Competencia: será competencia de este Comité:

- Asistir a los niveles 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.
- Elaborar y proponer la planificación anual 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.

I) 4.3. Tribunal de Evaluación de Concursos

4.3.1. Constitución del Tribunal. Integración: a partir de la vigencia del presente Convenio, se constituirá un Tribunal de Evaluación de Concursos integrado por dos (2) 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".
4.3.2. 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.

I) 4.4. Tribunal de Evaluación de Desempeño

4.4.1. Creación del Tribunal. Integración: a partir de la vigencia del presente Convenio, se constituirá un Tribunal de Evaluación de Desempeño del personal, integrado por dos (2) 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".

4.4.2. 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.

TITULO II

CONDICIONES GENERALES EN LAS RELACIONES LABORALES

INDICE

CAPITULO 1: ESTABILIDAD
II) 1.1. Caracterización de la Estabilidad
II) 1.2. Estabilidad en el cargo o función

CAPITULO 2: JORNADA LABORAL. FRANCOS. FERIADOS
II) 2.1. Jornada laboral
II) 2.2. Horas suplementarias
II) 2.3. Francos
II) 2.4. Feriados

CAPITULO 3: LICENCIAS CON GOCE DE HABERES
II) 3.1. Consideraciones Generales
II) 3.2. Licencias Ordinarias
II) 3.3. Licencias Extraordinarias
II) 3.4. Licencias Especiales

CAPITULO 4: LICENCIAS PARA DESEMPEÑAR CARGOS ELECTIVOS O DE REPRESENTACION POLITICA O GREMIAL EN EL ORDEN NACIONAL, PROVINCIAL O MUNICIPAL
II) 4.1. Consideraciones Generales
II) 4.2. Para ocupar cargos electivos o de representación política
II) 4.3. Para ocupar cargos electivos o de representación gremial
II) 4.4. Para ocupar cargos electivos en representación de personal (Ley provincial 2386)

CAPITULO 5: LICENCIAS SIN GOCE DE HABERES
II) 5.1. Consideraciones Generales

II) 5.2. Licencias Especiales sin goce de haberes

CAPITULO 6: COMISIONES DE SERVICIOS. TRASLADOS
II) 6.1. Comisiones de Servicios. Régimen compensatorio
II) 6.2. Traslados del Personal. Indemnizaciones
II) 6.3. Provisión de Vivienda

CAPITULO 7: CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO - CAPACITACIÓN
II) 7.1. Higiene y Seguridad
II) 7.2. Agua potable. Instalaciones sanitarias
II) 7.3. Transporte del Personal
II) 7.4. Indumentaria de Trabajo
II) 7.5. Situaciones especiales
II) 7.6. Capacitación

CAPITULO 8: SERVICIOS MEDICOS Y ASISTENCIALES
II) 8.1. Red Médico-Asistencial
II) 8.2. Fondo Social
II) 8.3. De las Incapacidades y Discapacidades

CAPITULO 9: SERVICIOS MINIMOS OBLIGATORIOS
II) 9.1. Consideraciones Generales
II) 9.2. Servicios Mínimos a garantizar
II) 9.3. Prestación de los Servicios Mínimos

CAPITULO 10: REGIMEN DISCIPLINARIO
II) 10.1. Régimen Disciplinario

TITULO II

CONDICIONES GENERALES EN LAS RELACIONES LABORALES

CAPITULO 1

ESTABILIDAD

II) 1.1. Caracterización de la Estabilidad: todo el personal comprendido en el presente Convenio goza de estabilidad laboral en las condiciones establecidas en la Constitución nacional y provincial y con arreglo al EPCAPP.
La estabilidad laboral comprende la estabilidad en el empleo, en el nivel escalafonario alcanzado y en la remuneración normal, regular, habitual y permanente de dicho nivel escalafonario. Sólo se pierde por las causales establecidas en el EPCAPP y normas vigentes.
El personal que gozara de estabilidad la retendrá cuando fuera designado para cumplir funciones sin dicha garantía.

II) 1.2. 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 2386, por el Régimen de Concursos de "La Empresa" y normas complementarias.

CAPITULO 2

JORNADA LABORAL. FRANCOS. FERIADOS

II) 2.1. Jornada laboral

2.1.1. Jornada laboral general: la Jornada Laboral General se desarrolla de lunes a viernes con una duración de siete (7) horas diarias treinta y cinco (35) horas semanales, salvo las excepciones previstas en la cláusula siguiente y para los Cargos de Conducción (título III, capítulo 5, cláusula 3).

2.1.2. Jornadas laborales especiales: se consideran Jornadas Laborales Especiales 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, y de aplicación en los sectores de generación, distribución, mantenimiento y vigilancia (incluido serenos).
"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.

2.1.3. Horario de trabajo: El horario de trabajo será determinado por "La Empresa" de acuerdo con las disposiciones que rigen en la materia, pudiendo por razones climáticas o especiales establecer horarios diferenciados por áreas geográficas y/o sectores laborales y/o temporadas anuales.
Se considera horario nocturno el lapso comprendido entre las 21.00 horas de un día y las 06.00 horas del día siguiente.

II) 2.2. 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 título III, capítulo 3, cláusula 2.1.
Sólo podrá disponerse la realización de horas suplementarias cuando razones de imprescindibles necesidades de servicio lo requieran, atendiendo a un criterio de estricta contención del gasto, no pudiendo excederse las sesenta (60) horas suplementarias mensuales por trabajador.
Deberán estar fundamentadas por el requirente y autorizadas por el jefe del área o autoridad superior, y sólo podrán ser realizadas en el sector en el cual el trabajador presta servicios habituales, salvo que las necesidades de otro sector no puedan ser cubiertas con los trabajadores empleados en el mismo.
En forma excepcional para el personal operativo y 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.

II) 2.3. Francos: además de los francos correspondientes a descansos semanales, los trabajadores tienen derecho a los siguientes francos compensatorios:

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

Para generar un (1) día de franco compensatorio, en cualquiera de los casos indicados en los incisos anteriores, el período trabajado deberá superar las tres (3) horas.
Los francos compensatorios deberán ser efectivamente gozados dentro de los treinta (30) días corridos desde el momento de ser generados.

II) 2.4. Feriados: 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.

CAPITULO 3

LICENCIAS CON GOCE DE HABERES

II) 3.1. Consideraciones Generales: son de aplicación general las normas del EPCAPP y legislación complementaria, con las adecuaciones y disposiciones específicas establecidas en este capítulo.
El personal comprendido en este Convenio tiene derecho a las siguientes licencias con goce de haberes:

a) Ordinarias

- Descanso anual o vacaciones.

b) Extraordinarias

- Razones de salud: enfermedad. Acciden te de trabajo.
- Maternidad. Lactancia.
- Adopción.

c) Especiales

- Asuntos familiares.
- Exámenes universitarios, terciarios y se-

cundarios.
- Asistencia a clases y cursos prácticos.
- Actividades culturales, científicas y deportivas.
- Por representación cultural, científica o deportiva, con auspicio oficial.
- Asuntos particulares.

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

II) 3.2. Licencias Ordinarias : la licencia incluida en esta cláusula es con goce de haberes y se requiere una antigüedad de seis (6) meses en "La Empresa" para tener derecho a la misma.
Son de aplicación general las Disposiciones Comunes al capítulo VI -Licencias- del EPCAPP (artículos 85 a 108) y el articulado específico que se detalla a continuación para cada uno de los tipos de licencias.

3.2.1. Descanso anual o vacaciones: son de aplicación específica los artículos 52 a 60 del EPCAPP y legislación complementaria, con las adecuaciones y disposiciones establecidas en los siguientes incisos.

a) Días de viaje: no se computará dentro de los términos fijados por el artículo 53 del EPCAPP, el tiempo normal empleado por el agente en los días de viaje de ida y vuelta hasta y desde el lugar de destino, conforme a lo determinado por el Gobierno provincial mediante Resolución de la Secretaría General de la Gobernación 321/60 o la norma que la reemplace en el futuro.
Este beneficio de los días de viaje se podrá utilizar una (1) vez por año calendario y a los efectos de su justificación, deberá presentar constancia escrita extendida por autoridad policial certificando su permanencia en dicho lugar.

b) Plan Anual de Licencias (cronograma): "La Empresa" elaborará el Plan Anual de Licencias, a cuyo efecto se considerarán en lo posible las necesidades de los trabajadores. Por medio de este cronograma quedarán fijados los turnos y fechas de su utilización.
Este Plan Anual deberá estar confeccionado, notificado y conformado individualmente por los interesados, a más tardar el día 25 de octubre de cada año, efectuado lo cual, la licencia no podrá ser denegada por "La Empresa" ni rechazada por el trabajador.
c) Períodos de utilización. Prórrogas: los períodos de licencias mediarán:

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

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

d) Permutas de licencias. Licencias rotativas: con la autorización de "La Empresa", se podrán permutar licencias siempre que éstas pertenezcan a la misma función y/o área de actividad.
Las licencias serán concedidas en forma rotativa, en lo que respecta a períodos de utilización, a fin de evitar que 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.

El trabajador tendrá la opción de solicitar una (1) 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.

II) 3.3. Licencias Extraordinarias: todas las licencias incluidas en esta cláusula son con goce de haberes y no se requiere antigüedad en "La Empresa" para tener derecho a las mismas.
Son de aplicación general las Disposiciones Comunes al capítulo VI -Licencias- del EPCAPP (artículos 85 a 108) y el articulado específico que se detalla a continuación para cada uno de los tipos de licencias.

3.3.1. Razones de salud: enfermedad. Accidente de trabajo: son de aplicación específica los artículos 61 a 72 del EPCAPP y legislación complementaria, con las adecuaciones y disposiciones establecidas en 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 24.557 de Accidentes de Trabajo, sus modificaciones y normas complementarias.

3.3.2. Maternidad. Lactancia: la trabajadora tiene derecho a las siguientes licencias, siendo de aplicación específica los artículos 73 a 75 del EPCAPP y legislación complementaria :

a) Maternidad.
b) Lactancia.

3.3.3. Adopción: es de aplicación el Decreto nacional 1026 del 12 de abril de 1984 y normas complementarias.

II) 3.4. Licencias Especiales: todas las licencias incluidas en este capítulo son con goce de haberes.
Son de aplicación general las Disposiciones Comunes al capítulo VI -Licencias- del EPCAPP (artículos 85 a 108) y el articulado específico que se detalla a continuación para cada uno de los tipos de licencias.

3.4.1. Asuntos familiares: es de aplicación específica el artículo 78 del EPCAPP y legislación complementaria, con las adecuaciones y disposiciones establecidas en los siguientes incisos.

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

3.4.2. Exámenes universitarios, terciarios y secundarios: desde el día de su ingreso, el personal incluido en este Convenio tiene derecho a usar esta licencia con goce de haberes en los términos establecidos en artículo 81 del EPCAPP.
Cuando la Casa de Estudios se hallare distante, se acordará en concepto de viaje la misma cantidad de días adicionales establecidos en el título II, capítulo 3, cláusula 2.1.a) .

3.4.3. Asistencia a clases y cursos prácticos: desde el día de su ingreso, el personal incluido en este Convenio tiene derecho a usar permiso a estos fines en los términos establecidos en artículo 82 del EPCAPP.

3.4.4. Actividades culturales, científicas y deportivas: están comprendidas las licencias por actividades de corta duración y de larga duración, siendo de aplicación específica el 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 cláusula II) 3.2.1.a). En el caso de competencias deportivas quedan incluidos los agentes que ejerzan funciones de entrenadores, directores técnicos, jueces, árbitros y jurados.
b) De larga duración: durante la vigencia del beneficio previsto en el artículo 84 del EPCAPP, el trabajador no deberá percibir otro ingreso por esta representación, salvo las compensaciones por gastos incurridos. La percepción de otro ingreso dejará sin efecto la licencia especial con goce de haberes, sin perjuicio de la continuidad de la misma -a criterio de "La Empresa"- hasta completar el período acordado, pero sin goce de haberes.
Esta licencia tendrá vigencia hasta que finalice el período otorgado, se produzca el supuesto indicado en el párrafo anterior o se deje sin efecto la representación acordada, lo que se produzca en primera instancia. El trabajador debe reintegrarse dentro de los cinco (5) días corridos de finalizada la licencia por cualquiera de las causales señaladas.
"La Empresa" podrá ampliar esta licencia especial hasta un máximo de dos (2) años a los trabajadores que, por probadas razones de interés empresarial en el cometido a cumplir, actúen representando a "La Empresa" en el país o en el exterior.

3.4.5. Asuntos particulares: es de aplicación lo establecido en el artículo 80 del EPCAPP. Este derecho es extensivo a quien done sangre, por ese día, contra presentación del correspondiente certificado.

CAPITULO 4

LICENCIAS PARA DESEMPEÑAR CARGOS ELECTIVOS O DE REPRESENTACIÓN POLITICA O GREMIAL EN EL ORDEN NACIONAL, PROVINCIAL O MUNICIPAL

II) 4.1. Consideraciones Generales: son de aplicación general las normas del EPCAPP y legislación complementaria, con las adecuaciones y disposiciones específicas establecidas en este capítulo.
El personal comprendido en este Convenio tiene derecho a las siguientes licencias, no requiriéndose antigüedad en "La Empresa" para hacer uso de las mismas:

a) Para ocupar cargos electivos o de representación política.
b) Para ocupar cargos electivos o de representación gremial.
c) Para ocupar cargos electivos en representación del personal (Ley 2386).

II) 4.2. Para ocupar cargos electivos o de representación política: son de aplicación general las Disposiciones Comunes al capítulo VI -Licencias- del EPCAPP (artículos 85 a 108) y específicamente el artículo 77 inciso a) del EPCAPP, y legislación complementaria.
En los casos que los trabajadores de "La Empresa" hayan sido electos para ocupar cargos en Consejos de Administración y/o Sindicaturas de

Cooperativas de Servicios Públicos, se les concederá licencia extraordinaria sin goce de haberes, de carácter obligatorio, desde la asunción al cargo y mientras dure su mandato, pudiendo reintegrarse a su cargo dentro de los treinta (30) días siguientes al término de las funciones para las que fue elegido.

II) 4.3. Para ocupar cargos electivos o de representación gremial: son de aplicación general las Disposiciones Comunes al capítulo VI -Licencias- del EPCAPP (artículos 85 a 108) y específicamente el artículo 77 incisos b) y c) del EPCAPP, y legislación complementaria con las adecuaciones y disposiciones establecidas a continuación.

Las licencias remuneradas se abonarán de la siguiente manera: a) Sueldos, en función del promedio mensual de los sueldos percibidos por el trabajador en el trimestre anterior a asumir el mandato, con sus correspondientes actualizaciones; b) Salario familiar, el aplicable al momento de cada pago mensual; c) Fondo Eléctrico, el que le corresponda en cada período mensual conforme a lo determinado en el título III, capítulo 4 de este Convenio.
Durante esta gestión, al trabajador se le acumularán y se le abonarán los porcentajes correspondientes a Antigüedad y a Promociones Horizontales. En este último caso, será automática al momento de realizarse la evaluación prevista en el título III, capítulo 1, cláusula 6.4.

II) 4.4. Para ocupar cargos electivos en representación del personal (Ley provincial 2386): 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 2386, gozan de licencia por el tiempo que dure su gestión.
Es de aplicación lo normado en el artículo 24 del EPCAPP, con las siguientes disposiciones complementarias:

- Las asignaciones que perciban por los cargos para los que fueran electos no podrán ser inferiores a las que perciban los funcionarios representantes del Poder Ejecutivo provincial para el mismo nivel jerárquico. 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.

Igual tratamiento corresponde para el caso que la persona designada como gerente general esté alcanzado por el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

CAPITULO 5

LICENCIAS SIN GOCE DE HABERES

II) 5.1. Consideraciones Generales: son de aplicación general las normas del EPCAPP y legislación complementaria, con las adecuaciones y disposiciones específicas establecidas en este capítulo.
Para hacer uso de las licencias que se detallan a continuación, el trabajador debe tener una antigüedad mínima de seis (6) meses en "La Empresa".

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

Si durante el período de licencia se comprobara la desaparición de las causales invocadas, se dejará sin efecto la licencia, debiendo el trabajador reincorporarse a sus tareas en el término de cinco (5) días corridos de ser notificado.
Las licencias sin goce de haberes para ocupar cargos electivos o de representación política o gremial, se rigen por lo dispuesto en el capítulo 4, cláusulas 2 a 4, de este título.

II) 5.2. Licencias Especiales sin goce de haberes: son de aplicación general las Disposiciones

Comunes al capítulo VI -Licencias- del EPCAPP (artículos 85 a 108) y legislación complementaria con las adecuaciones y disposiciones establecidas en los siguientes incisos.

5.2.1. Para realizar actividades culturales, científicas o deportivas: es de aplicación específica el artículo 83 del EPCAPP y disposiciones de "La Empresa".

5.3.2. Por asuntos particulares especiales: es de aplicación específica el artículo 79 del EPCAPP. Esta licencia se concederá cuando existan razones de fuerza mayor o graves asuntos de familia, en cualquiera de ambos casos debidamente comprobados.

CAPITULO 6

COMISIONES DE SERVICIOS. TRASLADOS

II) 6.1. Comisiones de Servicios. Régimen compensatorio: a los efectos establecidos en el artículo 47 inciso b) del EPCCAP, se denomina "Comisión de Servicios" a la gestión laboral que debe realizar un trabajador de "La Empresa" en un lugar diferente al de su asiento de funciones.
Cuando esa "Comisión de Servicios" se realice a una distancia superior a los cincuenta kilómetros (50 km.) de su lugar habitual de funciones, "La Empresa" compensará al trabajador del siguiente modo:

a) Pago de una compensación por "disponibilidad en comisión de servicio" (CDC).
b) Pago del alojamiento y comida (para el personal afectado).

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

II) 6.2. Traslados del Personal. Indemnizaciones

6.2.1. Condiciones para el derecho a la indemnización: el trabajador incluido en este Convenio Colectivo tiene derecho a la indemnización por traslado prevista en el artículo 47 inciso a) del EPCAPP, siempre que el desarraigo se produzca por alguna de las siguientes causales:

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

6.2.2. Determinación de la indemnización: La indemnización por traslado estará conformada por:

a) Dos (2) 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.
c) El valor promedio en plaza de una mudanza tipo entre el lugar de origen y el de destino.
d) Cinco (5) días hábiles de licencia por traslado para la reubicación de su grupo familiar, a solicitud del trabajador.

II) 6.3. Provisión de Vivienda: la provisión de vivienda por parte de "La Empresa" y los gastos mensuales de los servicios correspondientes a las mismas, estará sujeta al Régimen de Provisión de Vivienda que será establecido por "La Empresa" siguiendo las pautas incorporadas en el Anexo I que forma parte de este Convenio.

CAPITULO 7

CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO - CAPACITACION

II) 7.1. Higiene y Seguridad: "La Empresa" propenderá al desarrollo y mantenimiento de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo tendientes a la prevención de todo hecho o circunstancia que pueda afectar la salud física y/o mental de los trabajadores.
Para ello implementará un Sistema Integrado de Seguridad 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.

II) 7.2. Agua potable. Instalaciones sanitarias: "La Empresa" asegurará el suministro de agua potable, apta para el consumo humano, en forma permanente. En los lugares de trabajo donde sea necesario contrarrestar los efectos del calor, se proveerá agua fresca refrigerada y de ser necesario, pastilleros conteniendo tabletas de dextrosa y sal.
Asimismo proveerá, en los puntos de concentración del personal, instalaciones sanitarias adecuadas y con ventilación, en cantidad suficiente y en lugares apropiados, con piso y superficie de fácil limpieza.
Será responsabilidad de "La Empresa" el mantenimiento de todas las instalaciones en condiciones satisfactorias de higiene y utilización. La limpieza y desinfección se efectuará diariamente, procurando que la limpieza en gran escala se haga fuera de las horas normales de labor.
II) 7.3. Transporte del Personal: para el traslado de los trabajadores a los lugares de trabajo alejados de las bases operativas, "La Empresa" proveerá el transporte terrestre (propio, contratado o colectivo) hasta y desde los frentes de trabajo, tomando como lugares de origen y destino las bases operativas.
Las unidades de transporte a utilizarse deberán estar en perfecto estado mecánico y ser conducidos por personal habilitado y adecuadamente capacitado en técnicas de conducción defensiva.
Deberán asegurarse los recaudos de seguridad, higiene y confort de los trabajadores transportados, conforme a las exigencias de las reglamentaciones vigentes en el orden nacional, provincial y municipal.
Cuando existan frentes de trabajo a los cuales no pueda accederse con los vehículos de transporte habituales, se permitirá adecuar camiones a tal fin, perfectamente higienizados y equipados con asientos fijos, cubierta, escalera para ascenso y descenso y, de ser necesario, con calefacción.

II) 7.4. Indumentaria de Trabajo: "La Empresa" entregará a sus trabajadores los elementos de protección personales y las prendas de vestir (incluyendo calzado) adecuadas al uso del trabajo, las que deberán confeccionarse con materiales de buena calidad y de acuerdo con las condiciones climáticas de las distintas zonas, siendo el uso de las mismas de carácter personal y obligatorio.
La provisión de estos elementos se ajustará a los siguientes principios:

- La cantidad, tipo, característica y condiciones generales de la ropa de trabajo, de vestir, calzado y equipos de protección a adquirir, se ajustarán a un listado y periodicidad de entrega determinados en base a necesidad y calidad. Sin perjuicio de la gestión que corresponda al área de Recursos Humanos, deberá ser 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

II) 7.5. Situaciones especiales: Los casos no previstos en este articulado así como las controversias que pudieran suscitarse serán resueltos en el Comité de Seguridad y Salud Ocupacional.

II) 7.6. 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.

CAPITULO 8

SERVICIOS MEDICOS Y ASISTENCIALES

II) 8.1. Red Médico-Asistencial: "La Empresa" desarrollará y pondrá en práctica una Red Médico-Asistencial, dentro del área de Seguridad y Salud Ocupacional, con el objetivo de disponer de la organización necesaria para brindar una adecuada prevención, control y seguimiento de la salud del trabajador en cumplimiento de las normas legales que rigen la materia y de las disposiciones y procedimientos 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 operaciones 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 ART, 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 área de Seguridad y Salud Ocupacional de "La Empresa" de acuerdo con la naturaleza del lugar de trabajo y de las tareas a realizar.

II) 8.2. Fondo Social: "La Empresa" constituirá y administrará un Fondo Social destinado a la atención de emergencias médicas del personal o de su grupo familiar, que no sean cubiertas por la obra social.
A través del Fondo Social se brindará al 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".

II) 8.3. De las Incapacidades y Discapacidades

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

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

8.3.2. Reubicaciones por incapacidad física o mental: la reubicación del personal incapacitado o discapacitado, se ajustará a los siguientes principios:

- Todos los empleados de "La Empresa" que padezcan una incapacidad sobrevenida durante la prestación laboral, tienen derecho a que le sea asignado un nuevo puesto de trabajo acorde a su nueva situación, siempre que ésta no sea de tal gravedad que lo haga pasible de acogerse al beneficio previsional.
- La reubicación no significará nunca disminución de categoría.
- Cuando se deba proceder a la reubicación, se buscará en primer lugar asignar al empleado a un puesto dentro de su misma sección; si allí no existiera la posibilidad, en el mismo área, y así sucesivamente.
- Toda reubicación por razones de salud deberá tener la conformidad del área de Seguridad y Salud Ocupacional, la cual, para darla, estudiará si la nueva ubicación cumple con los requisitos ergonómicos como para lograr una óptima readecuación de tareas.
- El trabajador reubicado continuará percibiendo los aumentos salariales que correspondan a su situación al incapacitarse. Ello sin perjuicio de las indemnizaciones que correspondieran. La incapacidad física o mental no será motivo de cesantía ni de rebaja en las remuneraciones.
- Si por haber desaparecido la incapacidad que motivara su inclusión en el régimen previsional, la Caja de Jubilaciones dejara sin efecto el beneficio, el trabajador tendrá a su reincorporación la misma categoría en la cual trabajaba cuando se retiró, con asignación de tareas de acuerdo a su capacidad restante.

8.3.3. Evaluación de incapacidades/discapacidades. Jubilación por incapacidad: la evaluación de las incapacidades o discapacidades será realizada por Junta Médica constituida en el ámbito del Sistema de Salud de la Provincia del Neuquén.
En el caso de comprobarse la imposibilidad de que el agente continúe realizando trabajos, se procederá a iniciar los trámites jubilatorios conforme a normas del ISSN.

CAPITULO 9

SERVICIOS MINIMOS OBLIGATORIOS

II) 9.1. Consideraciones Generales: el presente capítulo está referido a la prestación de servicios mínimos obligatorios en casos de Conflictos Colectivos de Trabajo.
Son de aplicación la Ley nacional 25.877, capítulo III, artículo 24; la Ley provincial 1974, artículo 22, último párrafo, y las disposiciones complementarias de este capítulo.

II) 9.2. 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.

II) 9.3. Prestación de los Servicios Mínimos: la prestación de los Servicios Mínimos Obligatorios previstos en la cláusula anterior se realizará con la dotación de personal fijada en el Anexo III - que forma parte de este Convenio- en las condiciones y con las obligaciones establecidas en dicho Anexo.

CAPITULO 10

REGIMEN DISCIPLINARIO

II) 10.1. Régimen Disciplinario: es de aplicación lo establecido en el capítulo VII del EPCAPP.

TITULO III

ESCALAFON. REMUNERACIONES

INDICE

CAPITULO 1: ESCALAFON UNICO, FUNCIONAL Y MOVIL
III) 1.1. Categorización del personal
III) 1.2. Definiciones básicas del Escalafón
III) 1.3. Encuadramiento por Agrupamientos y Niveles
III) 1.4. Grilla del Escalafón
III) 1.5. Encuadramiento inicial
III) 1.6. Ingresos. Cambio de Agrupamiento. Ascensos - Promociones
III) 1.7. Régimen de Ascensos y Promociones Escalafonarias

CAPITULO 2: ESTRUCTURA SALARIAL BASICA
III) 2.1. Estructura Salarial Básica
III) 2.2. Aportes y Contribuciones

CAPITULO 3: BONIFICACIONES Y ADICIONALES
III) 3.1. Consideraciones Generales
III) 3.2. Bonificaciones Remunerativas
III) 3.3. Zona desfavorable y/o inhóspita
III) 3.4. Adicionales No Remunerativos
III) 3.5. Sueldo Anual Complementario

CAPITULO 4: FONDO ELECTRICO
III) 4.1. Consideraciones Generales
III) 4.2. Determinación Mensual
III) 4.3. Beneficiarios
III) 4.4. Distribución Mensual

CAPITULO 5: CARGOS DE CONDUCCION
III) 5.1. Régimen Aplicable
III) 5.2. Definición
III) 5.3. Responsabilidades y Derechos
III) 5.4. Bonificaciones y Adicionales
III) 5.5. Encuadramiento
III) 5.6. Subrogancias. Vacantes

TITULO III

ESCALAFON. REMUNERACIONES

CAPITULO 1

ESCALAFON UNICO, FUNCIONAL Y MOVIL

III) 1.1. Categorización del personal: los trabajadores de “La Empresa” comprendidos en este Convenio estarán encuadrados dentro de alguno de los agrupamientos y niveles del Escalafón Único, Funcional y Móvil que se presenta en este capítulo 1.
Para cada categoría escalafonaria (Agrupamiento y Encuadramiento) corresponde una remuneración básica de conformidad con la Estructura Salarial Básica, que se presenta en el capítulo 2 de este título.
Dicha remuneración básica se incrementa con las bonificaciones y adicionales que en cada caso corresponda al trabajador, conforme a lo establecido en el capítulo 3 de este título.

III) 1.2. Definiciones básicas del Escalafón: establécense las siguientes definiciones básicas (glosario) referidas al Escalafón Único, Funcional y Móvil, el que tendrá la conformación de una “tabla de doble entrada” -Agrupamiento y Encuadramiento-, conceptos que se detallan a

continuación.

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

AD - Administrativo: 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.

1.2.2. Encuadramiento: presenta la clasificación (e integración) por función, según niveles de capacitación y/o conocimiento en la tarea o actividad. Se identifican por números (1, 2, 3, 4, 5) y guardan una secuencia entre sí dentro de cada agrupamiento, siendo el número 1 (uno) el de menor nivel.
Los distintos niveles integrantes de un agrupamiento representan el "Plan de Carrera" dentro del mismo, pero no reflejan equivalencia o concordancia escalafonaria con encuadres de otros agrupamientos.
Las equivalencias salariales se presentan en la Estructura Salarial Básica (capítulo 2 de este título).

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

III) 1.3. Encuadramiento por Agrupamientos y Niveles: presenta la clasificación y definición de cada uno de los niveles dentro de cada Agrupamiento.
Los requerimientos establecidos para cada nivel representan los requisitos mínimos para cada uno de ellos.

1.3.1. Agrupamiento: AD - Administrativo

Nivel 1. Auxiliar Administrativo: trabajador con estudios primarios completos y nociones básicas en tareas administrativas, que realiza trabajos de apoyo o que no requieran habilidad específica.
Nivel 2. Administrativo: trabajador con ciclo básico secundario completo, conocimientos básicos de los procedimientos administrativos y habilidad para las operaciones informáticas elementales, que puede realizar todas las tareas de su sector.
Nivel 3. Perito Administrativo: trabajador con estudios secundarios completos, conocimientos amplios de los procedimientos administrativos y habilidad para la operación de herramientas informáticas, que puede realizar todas las tareas de su área.
Nivel 4. Administrativo Especializado: trabajador con estudios secundarios completos y sólidos conocimientos de los procedimientos administrativos, de las normas que rigen la actividad y de los programas informáticos específicos (incluido uso y operación), que realiza y coordina trabajos de su especialidad y/o área, solucionando cualquier dificultad relativa a la misma. Antigüedad mínima de cinco (5) años en el ejercicio de la actividad administrativa.
Nivel 5. Administrativo Superior: trabajador que reúne los requisitos del nivel 4 del Agrupa-

miento, con un mínimo de dos (2) años de antigüedad en el mismo y de diez (10) años en el ejercicio de la actividad administrativa, con acreditada experiencia en cargos de conducción. Evaluación de desempeño igual o superior a 80/100 puntos en el último período evaluado.

1.3.2. Agrupamiento: OP - Operativo

Nivel 1. Ayudante Operativo: trabajador con estudios primarios completos y conocimientos prácticos- operativos generales, que realiza tareas de apoyo o que no requieran habilidad específica.
Nivel 2. Medio Oficial Operativo: trabajador con estudios primarios completos y conocimientos prácticos básicos del oficio, que realiza tareas que requieren habilidad específica.
Nivel 3. Oficial Operativo: trabajador con estudios primarios completos y amplios conocimientos prácticos del oficio, que realiza todas las tareas de un oficio, incluyendo la interpretación de planos.
Nivel 4. Operativo Especializado: trabajador con estudios primarios completos y sólidos conocimientos teórico-prácticos del oficio, que realiza y coordina trabajos de su especialidad y/o área, solucionando cualquier dificultad relativa a la misma. Antigüedad mínima de cinco (5) años en el ejercicio de la actividad operativa.
Nivel 5. Operativo Superior: trabajador que reúne los requisitos del nivel 4 del Agrupamiento, con un mínimo de dos (2) años de antigüedad en el mismo y de diez (10) años en el ejercicio de la actividad operativa, con acreditada experiencia en cargos de conducción. Evaluación de desempeño igual o superior a 80/100 puntos en el último período evaluado.

1.3.3. Agrupamiento: TC - Técnico

Nivel 1. Técnico I: trabajador con título de técnico que cumple -dentro de la empresa- la etapa inicial de su formación. Se incluye en este nivel al trabajador que posee título secundario de auxiliar técnico de validez oficial.
Nivel 2. Técnico II: trabajador con título de técnico y experiencia en su especialidad laboral, con habilidad para la operación de herramientas técnicas específicas. Se incluye en este nivel al trabajador que posee título secundario de auxiliar técnico de validez oficial.
Nivel 3. Técnico III: trabajador con título de técnico, con sólida experiencia en el desempeño de tareas en alguna de las áreas esenciales de “La Empresa”. Capacitación acreditada en la especialidad y amplios conocimientos de las herramientas técnicas (incluido uso y operación) así como de las normas y sistemas de gestión relacionados a su actividad y sector.
Nivel 4. Técnico IV: trabajador con título técnico terciario o universitario, muy experimentado en el desempeño de tareas en alguna de las áreas esenciales de “La Empresa”. Antigüedad mínima de cinco (5) años en el ejercicio de su tecnicatura. Capacitación acreditada para ejecutar y coordinar trabajos en el área de su incumbencia laboral, con sólidos conocimientos de las herramientas técnicas (incluido uso y operación) así como de las normas y sistemas de gestión relacionados a su actividad y área. Evaluación de Desempeño igual o superior a 70/100 puntos, en el último período evaluado. El trabajador con título secundario podrá acceder a este nivel siempre que además de cumplimentar los restantes requisitos exigidos, acredite evaluación técnica favorable acreditada por parte de “La Empresa”.
Nivel 5. Técnico V: trabajador que reúne los requisitos del nivel 4 del Agrupamiento, con un mínimo de dos (2) años de antigüedad en el mismo y de diez (10) años en el ejercicio de su tecnicatura, con acreditada experiencia en cargos de conducción. Evaluación de desempeño igual o superior a 80/100 puntos en el último período evaluado.

1.3.4. Agrupamiento: PF - Profesional

Nivel 1. Profesional I: trabajador con título profesional y poca experiencia en las tareas, técnicas y metodología propias de la especialidad. Cumple -dentro de la empresa- la etapa inicial de su formación.
Nivel 2. Profesional II: trabajador con título profesional y experiencia en su especialidad la-

boral, 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. Profesional III: trabajador con título profesional, muy experimentado en materia de áreas esenciales de "La Empresa". Antigüedad mínima de cinco (5) 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. Profesional IV: trabajador con título profesional, experto con autoridad probada en materia de áreas esenciales de "La Empresa". Antigüedad mínima de diez (10) años en el ejercicio de su profesión. Domina todas las tareas, técnicas y metodología de la especialidad. Título de posgrado y/o capacitación acreditada para planificar, organizar y coordinar tareas en el área de su incumbencia laboral, acorde con el nivel profesional y responsabilidades inherentes. Sólidos conocimientos de las herramientas técnicas (incluido uso y operación), así como de las normas y sistemas de gestión relacionados a su actividad. Asiste al personal menos experimentado y a otras áreas de la empresa. Evaluación de Desempeño igual o superior a 70/100 puntos en el último período evaluado.

Nivel 5. Profesional V: trabajador que reúne los requisitos del nivel 4 del Agrupamiento, con un mínimo de dos (2) años de antigüedad en el mismo y de quince (15) años en el ejercicio de su profesión, con acreditada experiencia en cargos de conducción. Evaluación de desempeño igual o superior a 80/100 puntos en el último período evaluado.

III) 1.4. Grilla del Escalafón: de conformidad a lo establecido en las cláusulas anteriores, implántase en toda "La Empresa" el presente Escalafón Único, Funcional y Móvil.

GRILLA		AGRUPAMIENTOS			
ENCUADRAMIENTOS	Nivel	AD Administrativo	OP Operativo	TC Técnico	PF Profesional
	1	Auxiliar administrativo	Ayudante operativo	Técnico I	Profesional I
	2	Administrativo	Medio oficial operativo	Técnico II	Profesional II
	3	Perito administrativo	Oficial operativo	Técnico III	Profesional III
	4	Administrativo especializado	Operativo especializado	Técnico IV	Profesional IV
	5	Administrativo superior	Operativo superior	Técnico V	Profesional V

III) 1.5. Encuadramiento inicial: el encuadramiento inicial del personal comprende: a) Ubicación en la grilla del Escalafón Único, Funcional y Móvil; b) Asignación de antigüedad.

Se realizará conforme al procedimiento y pautas establecidas en título IV, capítulo 2, cláusula 2.

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

1.6.1. Consideraciones generales: los conceptos de la presente cláusula están referidos exclusivamente al ámbito del Escalafón Único, Funcional y Móvil.

Serán de aplicación las normas del EPCAPP con las adecuaciones y disposiciones complementarias establecidas en este capítulo. 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 Promociones Escalafonarias previsto en título III, capítulo 1, cláusula 7 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 2386 y el respectivo Régimen de Concursos

1.6.2. Ingresos:

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

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

- Los postulantes/ingresantes deben cumplir en forma taxativa y obligatoria los requerimientos del correspondiente nivel de Encuadre del Escalafón.

- En forma excepcional, cuando se produzca el fallecimiento de un trabajador en accidente de trabajo, su cónyuge o uno de sus hijos mayores de dieciocho (18) años o en su defecto la persona que vivió en público concubinato durante los últimos tres (3) años, puede ingresar en forma directa a "La Empresa" con los mismos beneficios y derechos que si hubiera ingresado por Concurso.
  Este beneficio deberá ser notificado por "La Empresa" a los deudos dentro de los sesenta (60) días del fallecimiento del trabajador. El derecho para hacer uso de esta opción será de noventa (90) días desde su notificación y el ingreso se producirá en tarea acorde con los estudios y capacitación del postulante.

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

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

1.6.3. Cambios de Agrupamiento. Ascensos

a) Adecuaciones y normas complementarias a los artículos 17 y 18 del EPCAPP

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

b) Situación especial de los TC-Técnico I y PR-Profesional I

- Sin perjuicio de la aplicación de lo establecido en el artículo 7º del EPCAPP, los trabajadores encuadrados como Técnico I o 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 Técnico II o Profesional II, según corresponda. A tales efectos "La Empresa" deberá prever la conversión de encuadramientos y/o la creación de las respectivas vacantes en el nivel II.

c) Adecuaciones y Normas complementarias a los artículos 19 y 20 del EPCAPP.

- Para todos los fines del presente Convenio, las Evaluaciones de Desempeño y su correspondiente calificación, se realizarán periódicamente cada dos (2) 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.

1.6.4. Promociones Horizontales: se considera Promoción Horizontal a la evolución en la compensación salarial del trabajador, por su desempeño, conforme a las siguientes disposiciones:

- Se realiza cada dos (2) años en la fecha que establezca el Régimen de Ascensos y Promociones Escalafonarias.
- Se mide por Tramos (períodos de dos años) y cada Tramo representa el dos por ciento (2%) del Salario Básico que le corresponda al trabajador de acuerdo a su encuadramiento en la Estructura Salarial Básica definida en el capítulo 2 de este título.
- Los porcentajes alcanzados por cada trabajador son acumulativos.
- Se valoriza el desempeño del trabajador en función de su Evaluación de Desempeño y si la misma resultara igual o superior a 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 20 del EPCAPP.
- Si en los dos (2) últimos años previos a la fecha de la Promoción no se hubiera realizado Evaluación de Desempeño, a los efectos de la misma se adoptará una calificación de 60/100 puntos, o bien se considerará la calificación de la última Evaluación disponible -si la hubiera-, la que resulte mayor.
- El nivel de Tramo alcanzado es de reconocimiento, inclusive, en los Cambios de Agrupamiento y/o Ascensos.
- Se calculará sin acumulaciones previas a la vigencia del presente Convenio.

III) 1.7. Régimen de Ascensos y Promociones Escalafonarias

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

La elaboración de este Régimen se realizará conforme a las pautas establecidas en título IV, capítulo 2, cláusula 1.

CAPITULO 2

ESTRUCTURA SALARIAL BASICA

III) 2.1. Estructura Salarial Básica: el personal comprendido en este Convenio percibirá una remuneración básica conforme a su Agrupamiento y Encuadramiento dentro del Escalafón Unico, Funcional y Móvil, y de acuerdo a la Estructura Salarial Básica que se presenta a continuación.

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

AGRUPAM.	CATEGORIAS SALARIALES							
	H	G	F	E	D	C	B	A
PF Profesional	Profesional Nivel V	Profesional Nivel IV	Profesional Nivel III	Profesional Nivel II	Profesional Nivel I			
TC Técnico			Técnico Nivel V	Técnico Nivel IV	Técnico Nivel III	Técnico Nivel II	Técnico Nivel I	
OP Operativo				Operativo Superior	Operativo Especializ.	Oficial Operativo	Medio Of. Operativo	Ayudante Operativo
AD Administ.				Administrat. Superior	Administrat. Especializ.	Perito Administ.	Administ.	Auxiliar Administ.
SALARIO BÁSICO	$ 1.734	$ 1.496	$ 1.258	$ 1.020	$ 915	$ 810	$ 705	$ 600

III) 2.2. Aportes y Contribuciones: los aportes y contribuciones patronales y personales sobre las remuneraciones de los trabajadores incluidos en este Convenio, destinados al Sistema Previsional y al Sistema Asistencial, se efectuarán al Instituto de Seguridad Social del Neuquén (ISSN).

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

CAPITULO 3

BONIFICACIONES Y ADICIONALES

III) 3.1. Consideraciones generales: las Bonificaciones y Adicionales que se detallan en este capítulo serán percibidas por todo el personal incluido en este Convenio, salvo por aquellos que estén ocupando Cargos de Conducción, para los cuales será de aplicación lo establecido en el título III, capítulo 5, cláusula 3 y ss.
El valor del punto determinado para las bonificaciones y/o adicionales será igual a treinta y cinco centavos ($ 0,35), bonificable y remunerativo.

III) 3.2. Bonificaciones Remunerativas: se incluyen en esta cláusula todas las remuneraciones suplementarias al Salario Básico que reúnen el carácter de remunerativas y que integran la base para el cálculo de:

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

3.2.1. Horas Suplementarias: serán abonadas por “La Empresa” de acuerdo a lo determinado por la Ley provincial 2265, artículo 5º, inciso B (o la que la reemplace en el futuro), siendo de aplicación complementaria lo establecido en el título II, capítulo 2, cláusula 2 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.

3.2.2. Compensación por mayor horario: los trabajadores que presten servicio en jornadas de ocho (8) horas diarias bajo el régimen establecido en el título II, capítulo 2, cláusula 1.2, percibi-

rán una compensación por mayor horario equivalente a veinte (20) horas suplementarias, calculadas al valor de la hora normal.

3.2.3. Turnos Rotativos: los trabajadores que presten servicios bajo el régimen establecido en el título II, capítulo 2, cláusula.1.2, percibirán una compensación por turnos rotativos de trescientos (300) puntos mensuales.

3.2.4. Semana No Calendaria: los trabajadores que presten servicios bajo el régimen establecido en título II, capítulo 1.2., cláusula 2, percibirán una compensación por semana no calendaria de trescientos (300) puntos mensuales.
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 acumularan tres (3) o más ausencias en el período.

3.2.5. Guardias Pasivas: se considera Guardia Pasiva la disponibilidad del trabajador para la prestación del servicio fuera del horario de su jornada laboral. Las mismas se cumplirán en función de cronogramas elaborados por "La Empresa", respetando las normas de seguridad, higiene y salud ocupacional (SYSO).
La presente Bonificación será de veintiún (21) puntos por día de Guardia Pasiva, con un límite máximo de quince (15) días de guardias mensuales por trabajador.
Si durante su Guardia Pasiva, el trabajador fuera convocado a prestar servicio efectivo, ese tiempo trabajado se liquidará como horas suplementarias.

3.2.6. Seguridad Intensiva (o Actividad Crítica Operativa): los trabajadores sometidos a trabajos a la intemperie, ruido, alturas, transporte pesado, que estén expuestos en forma habitual a niveles tolerables de insalubridad y riesgo, percibirán una bonificación equivalente a trescientos (300) puntos mensuales por cada trabajador.

3.2.7. Antigüedad: la Bonificación prevista en artículo 47, inciso f), del EPCAPP se determinará y se abonará conforme a lo establecido en la Ley provincial 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.

3.2.8. Título: la Bonificación prevista en artículo 47, inciso g), del EPCAPP se aplicará conforme a lo establecido a continuación:

a) Título universitario o de estudio superior que demande cinco (5) o más años de estudio de tercer nivel: el treinta por ciento (30%) del Salario Básico de su categoría.
b) Título universitario o de estudio superior que demande un mínimo de tres (3) y menos de cinco (5) años de estudio de tercer nivel: el veinte por ciento (20 %) del Salario Básico de su categoría.
c) Título universitario o de estudio superior que demande menos de tres (3) años de estudio de tercer nivel, y título técnico de nivel secundario: el dieciocho por ciento (18%) del Salario Básico de su categoría.
d) Título secundario, excluido título técnico: el quince por ciento (15%) del Salario Básico de su categoría.

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

3.2.9. Desempeño (o Promoción Horizontal): se abonará en función de lo establecido en el capítulo 1, cláusula 6.4. de este título.

3.2.10. Bonificación por Quebranto de Caja: todo trabajador que cumpla funciones de cajero, con manejo de dinero en efectivo, percibirá una bonificación mensual por Quebranto de Caja equivalente a ciento veinte (120) puntos.
III) 3.3. Zona desfavorable y/o inhóspita

3.3.1. Zona Desfavorable: será de aplicación lo establecido por el Gobierno provincial para todo el personal de la Administración Pública provincial.

3.3.2. Adicional Zona Geográfica (inhóspita): será de aplicación lo establecido por el Gobierno pro-

vincial para todo el personal de la Administración Pública provincial.

III) 3.4. Adicionales No Remunerativos: se incluyen en esta cláusula todos los adicionales suplementarios a las remuneraciones que no integran la base para el cálculo de:

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

3.4.1. Asignaciones Familiares: serán de aplicación las leyes nacionales y provinciales que regulan la materia.

3.4.2. Compensación por refrigerio: "La Empresa" abonará a los trabajadores en concepto de compensación por refrigerio, el monto equivalente al valor ciento cuarenta (140) puntos mensuales.

III) 3.5. Sueldo Anual Complementario: serán de aplicación las leyes nacionales y provinciales que regulan la materia.

CAPITULO 4

FONDO ELECTRICO

III) 4.1. 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.

III) 4.2. Determinación Mensual: se calculará y liquidará mensualmente sobre la base del seis por ciento (6%) de la recaudación total proveniente de clientes / usuarios de "La Empresa".
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".

III) 4.3. 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.
Específicamente, siempre que se cumplimenten las condiciones básicas del párrafo anterior, queda incorporado como beneficiario del Fondo el personal detallado en los incisos a) y b) del título I, capítulo 2, cláusula 4 de este Convenio (Miembros del Directorio y del Organo de Auditoría y Control de Gestión, Gerente General, Asesores y Personal Transitorio, incluso los ingresantes sin cumplimentar con el Régimen de Concursos).

III) 4.4. Distribución Mensual: el Fondo Eléctrico mensual determinado conforme a lo establecido en cláusula 2 de este capítulo, incluye los montos para aplicar a:

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

4.4.1. Distribución primaria: del monto total del Fondo 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 previsiones acumuladas configurarán el monto destinado al pago del sueldo anual complementario y contribuciones, las que se liquidarán conforme a las normas legales y provinciales vigentes.

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

4.4.3. Distribución final: el monto final destinado a remuneraciones brutas, se distribuirá entre todos los beneficiarios en función de los siguientes parámetros:

a) Antigüedad y Desempeño: veinte por ciento (20%)
   Se aplicará en función del puntaje conjunto acumulado por estos dos conceptos, antigüedad y desempeño. Al solo efecto de su aplicación a estos fines, la antigüedad se calculará a razón de un (1) punto por cada año de servicio (computados en concordancia con lo establecido en el capítulo 3, cláusula 2.7., del presente título) 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 Unico, Funcional y Móvil. Al solo efecto de su aplicación a estos fines, a la categoría salarial A se le asignará un (1) punto y a las restantes el puntaje resultante de dividir el salario básico de cada una de ellas por el salario básico de la categoría A.
c) Asistencia: cincuenta por ciento (50%)
   Se distribuirá en forma igualitaria entre todos los beneficiarios que no tengan inasistencias injustificadas durante el mes base para el cálculo.
   Si durante el mes se produjeran faltas sin causa justificada, se descontará un treinta por ciento (30%) de este ítem por la primera ausencia, un sesenta por ciento (60%) al acumularse dos (2) faltas y el cien por ciento (100%) cuando se acumularan tres (3) o más ausencias en el período.
   Los montos retenidos engrosarán el Fondo Eléctrico del mes siguiente.

El personal detallado en el título I, capítulo 2, cláusula 4, inciso a), será considerado en la distribución final en base al criterio establecido en el título IV, capítulo 1, cláusula 2 de este Convenio.

4.4.4. Aportes y Contribuciones: en lo concerniente a aportes y contribuciones sobre remuneraciones mensuales y sueldo anual complementario del Fondo Eléctrico, será de aplicación lo establecido en el título III, capítulo 2, cláusula 2 de este Convenio.

CAPITULO 5

CARGOS DE CONDUCCION

III) 5.1. Régimen Aplicable: es de aplicación la Ley provincial 2386, el "Régimen de Concursos" (elaborado conforme a las pautas contenidas en el Anexo IV del presente Convenio) establecido por el Directorio de "La Empresa" y las disposiciones del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

III) 5.2. 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, independientemente de la cantidad de personas a cargo.

III) 5.3. Responsabilidades y Derechos: ocupar un Cargo de Conducción implica en forma específica, asumir el rol y las responsabilidades jerárquico-funcionales que le asigne "La Empresa" y brindar a la tarea una dedicación especializada y disponibilidad horaria, desarrollando su jornada laboral de lunes a viernes con una duración mínima de siete (7) horas diarias, debiendo cumplir las Guardias Mínimas Obligatorias y los compromisos asumidos por "La Empresa" en casos de Conflictos Colectivos.

III) 5.4. Bonificaciones y Adicionales: en el caso de las Bonificaciones Remunerativas establecidas en el título III, capítulo 3, cláusulas 2 y 3, el trabajador que ocupe Cargos de Conducción:

- No tendrá derecho ni percibirá Horas Suplementarias ni las Bonificaciones por Mayor Horario, Turnos Rotativos, Semana No Calendaria ni 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 cláusula siguiente.
- Tendrá derecho y percibirá el resto de las Bonificaciones Remunerativas.

El trabajador que ocupe Cargos de Conducción tendrá derecho y percibirá los Adicionales No Remunerativos establecidos en el título III, capítulo 3, cláusula 4.

III) 5.5. Encuadramiento: los trabajadores que ocupen Cargos de Conducción serán encuadrados dentro de los niveles que se presentan en el siguiente Cuadro, percibiendo la Bonificación por "Responsabilidad Funcional de Conducción" que en cada caso se determina. El valor del punto es el establecido en el capítulo 3, cláusula 1, de este título.

CARGOS DE CONDUCCION		
ENCUADRAMIENTO	CARGO	BONIFICACION RFC
Gerencia	Gerente	4.200 puntos
Unidad	Jefe de Unidad	3.200 puntos
Área	Jefe de Area	de 2.000 a 2.600 puntos
Sector	Jefe de Sector	De 800 a 1.800 puntos

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

III) 5.6. Subrogancias. Vacantes: en los casos de ausencia del trabajador que ocupa un Cargo de Conducción, se procederá del siguiente modo:

- Si la ausencia no supera los treinta (30) 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 treinta y un (31) 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 número treinta y uno de la subrogancia.
  Si se produjera la renuncia, jubilación, fallecimiento u otra situación que motive la ausencia del trabajador que ocupa un Cargo de Conducción por un período superior a los noventa (90) días corridos el Directorio considerará el Cargo vacante y, sin perjuicio de actuar conforme a lo determinado en los párrafos anteriores, procederá simultáneamente a gestionar su cobertura por el Régimen de Concursos. Quien ocupe el Cargo transitoriamente continuará percibiendo la remuneración correspondiente a ese Cargo hasta su efectivo reemplazo.

TITULO IV

DISPOSICIONES ESPECIALES Y TRANSITORIAS

INDICE

CAPITULO 1: DISPOSICIONES ESPECIALES
IV) 1.1. Personal EPEN en cargos excluidos del CCT
IV) 1.2. Distribución Fondo Eléctrico para personal fuera de Convenio
IV) 1.3. Derechos Gremiales
IV) 1.4. Derecho de uso de Convenio

CAPITULO 2: DISPOSICIONES TRANSITORIAS
IV) 2.1. Régimen de Ascensos y Promociones
IV) 2.2. Encuadramiento inicial del Personal
IV) 2.3. Aplicación de la Escala Salarial. Situaciones particulares
IV) 2.4. Integración Comisión Conciliadora (Ley 1974, artículo 9º)

CAPITULO 3: DISPOSICIONES DE FORMA
IV) 3.1. Disposiciones formales

TITULO IV

DISPOSICIONES ESPECIALES Y TRANSITORIAS

CAPITULO 1

DISPOSICIONES ESPECIALES

IV) 1.1. Personal del EPEN en cargos excluidos del CCT: 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 título II, capítulo 1, cláusula 1, y el derecho a las Licencias establecidas en el título II.
Durante su gestión y a la finalización de la misma, será de aplicación lo establecido en el artículo 24 del EPCAPP y en el título II, capítulo 4, cláusula 4 de este Convenio.
A los efectos del pago de la Bonificación por Antigüedad y de las Promociones Horizontales, una vez que el trabajador finalice su gestión en los cargos excluidos de este CCT, se procederá del siguiente modo:

- Respecto a la Bonificación por Antigüedad, se le acumularán los porcentajes correspondientes a los años afectados a esa gestión.
- Respecto a la Promoción Horizontal, se promocionarán automáticamente los Tramos que se hubieran medido durante el período de gestión.

IV)1.2. Distribución Fondo Eléctrico para personal fuera de Convenio: El personal detallado en el título I, capítulo 2, cláusula 4, inciso a), será considerado en la distribución final del Fondo 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 capítulo 3, cláusula 2.7., del presente título). En caso de ser empleados del EPEN 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.

IV)1.3. Derechos Gremiales: en el marco de la Ley nacional 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 espa-

cios 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 el artículo 77, incisos b) y c), del EPCAPP, y en título II, capítulo 4, cláusula 3 de este Convenio. "Los Sindicatos" comunicarán a "La Empresa" la fecha de comienzo y finalización del mandato o designación, así como la voluntad de hacer uso del beneficio antes mencionado. Durante el uso de licencia gremial el trabajador mantendrá el derecho a la estabilidad caracterizada en el título II, capítulo 1, cláusula 1.

d) Reconocimiento de Delegados Gremiales. Permisos Gremiales: "La Empresa" otorgará a cada uno de los miembros titulares de la Comisión Interna de Delegados, un crédito mensual en horas, no acumulativos en meses subsiguientes, para el ejercicio de sus funciones gremiales dentro y fuera del establecimiento. La cantidad de horas de este crédito será la vigente en el ámbito de la Administración Pública de la Provincia del Neuquén. "Los Sindicatos" deberán 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.

IV) 1.4. 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 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 23.660.

Quedarán exceptuados de esta retención en concepto de Derecho de Uso de Convenio, aquellos trabajadores afiliados a alguno de los sindicatos signatarios del presente Convenio.

CAPITULO 2

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

IV) 2.1. Régimen de Ascensos y Promociones Escalafonarias

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

La implementación y gestión del Régimen (RAPE) estará a cargo de "La Empresa" y para los ascensos tomará como base lo ya normado por el Régimen de Concursos para el Personal del EPEN y el Procedimiento para la selección y promoción interna del personal del EPEN, ambos actualmente en vigencia y cuyas pautas figuran como Anexo IV y V, respectivamente.

2.1.2. Plazos: el proyecto del Régimen deberá estar elaborado y comunicado a la CIAP en un plazo que no supere los ciento ochenta (180) días corridos desde la homologación del presente Convenio.
El proyecto deberá ser presentado a la CIAP, la que contará con treinta (30) días corridos para realizar su análisis y las observaciones que estime pertinente.
El proyecto, con las adecuaciones que se convengan y una vez cumplidas las formalidades propias de "La Empresa", dentro del lapso de treinta (30) días corridos posteriores al plazo anterior conformará el Régimen de Ascensos y Promociones Escalafonarias (RAPE).

2.1.3. Contenido: este Régimen tendrá el formato de un reglamento destinado a normar los ascensos verticales y las promociones horizontales dentro del Escalafón Unico, Funcional y Móvil desarrollado en el capítulo 1 del título III de esta Convención.

Contendrá expresamente disposiciones referidas a elementos valorativos básicos a considerar para ascensos y promociones, procedimiento y pautas para las evaluaciones de desempeño y consideraciones para el reconocimiento de idoneidad y empirismo.
Estas disposiciones, con carácter enunciativo, no limitativo, se desarrollan a continuación:

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

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

2.1.3.2. Procedimiento para las Evaluaciones de Desempeño

- Las Evaluaciones de Desempeño se realizarán cada dos (2) años con vigencia por dos (2) períodos anuales.
- Se deberá medir el desempeño de cada trabajador en función de la valoración ponderada de distintos atributos, siendo cien (100) el universo total máximo del puntaje individual.
- Se deberán incorporar las pautas establecidas en el título III, capítulo I, cláusula 6.4.
- La primera Evaluación de Desempeño de carácter general se realizará durante el año 2007 y tendrá vigencia a partir del 1 de enero del año 2008.
- Si no existiera o no estuviera vigente la Evaluación de Desempeño del trabajador, se deberá prever lo dispuesto en el título III, capítulo 1, cláusulas 6.3.c) y 6.4. Para el caso de Ascensos o Cambios de Agrupamiento, si "La Empresa" no realizara la evaluación dentro de los plazos previstos para el Concurso o para la promoción, se adoptará la última evaluación disponible, si la hubiera, o bien se considerará la calificación mínima que habilite el Cambio de Agrupamiento, Ascensos, Promociones Horizontales o acceso a Concursos para Cargos de Conducción, en cualquier caso la que resulte mayor.

2.1.3.3. Pautas para las Evaluaciones de Desempeño: las Evaluaciones de Desempeño serán elementos valorativos para los Ascensos Verticales, Cambios de Agrupamiento, las Promociones Horizontales y el porcentual de Fondo Eléctrico definido en el título III, capítulo 4, cláusula 4.3., inciso a).
En la definición de estas Evaluaciones, deberán utilizarse indicadores generales objetivos, a cuyo fin y como marco general de aplicación, deberá procurarse:

- Que se disponga de registro fundado de cada elemento utilizado para la evaluación del trabajador.
- Que las evaluaciones teóricas o prácticas (cuando las hubiere) sean realizadas por profesionales de igual o superior incumbencia que el evaluado.
- Que se considere adecuadamente el desempeño que ha venido llevando el evaluado, en el o los puestos de trabajo por los que hubiera pasado.
- Que se realice un adecuado reconocimiento de la idoneidad del evaluado.
- Que se evalúe la real disponibilidad por parte del trabajador para asumir plenamente y sin antigüedades ni limitaciones las responsa-

bilidades del nuevo nivel.
- Que se realice una adecuada consideración de la capacidad de coordinación, relación interpersonal, comunicación, solvencia e idoneidad propias de cada nivel del escalafón profesional.

2.1.3.4. Reconocimiento de Idoneidad y Empirismo: adecuaciones y Disposiciones Complementarias a prever en el Régimen de Ascensos y Promociones Escalafonarias:

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

IV) 2.2. Encuadramiento Inicial del personal

2.2.1. Procedimiento: dentro de los sesenta (60) días corridos posteriores a la homologación del presente Convenio, la Comisión de Interpretación y Autocomposición Paritaria (CIAP), con la información, elementos valorativos básicos y el soporte técnico del Area de Recursos Humanos de "La Empresa", procederá a elaborar la propuesta de agrupamiento y encuadramiento en el Escalafón Unico, Funcional y Móvil de todos los trabajadores comprendidos en este Convenio, de conformidad con lo establecido en el título III, capítulo 1, cláusulas 2 y 3. En forma simultánea, y como parte integrante de este Encuadre Inicial, se efectuará el reconocimiento de antigüedad.
Cuando alguno de los integrantes de la CIAP sea empleado de "La Empresa", al momento de su encuadramiento deberá ser reemplazado por el correspondiente suplente, manteniendo el derecho a la impugnación previsto en la presente cláusula.
Completado el Encuadramiento Inicial, la CIAP -dentro de los diez (10) días posteriores- procederá a efectuar las notificaciones correspondientes a cada uno de los trabajadores, quienes podrán impugnar la ubicación asignada (escalafón y/o antigüedad) dentro de los diez (10) días corridos de ser notificados. La CIAP en un plazo de treinta (30) días corridos, deberá emitir y comunicar al impugnante su dictamen definitivo.
Vencido este último plazo, la CIAP comunicará a "La Empresa" el Encuadramiento Inicial para su consideración y aprobación final, el que deberá comenzar a aplicarse a partir de la fecha prevista en el título I, capítulo 2, cláusula 5.
Los trabajadores, dentro de los diez (10) días corridos de ser notificados del dictamen final de la CIAP, podrán realizar sus impugnaciones ante "La Empresa", la que en el plazo de treinta (30) días corridos y previa solicitud de opinión a la CIAP, deberá emitir y comunicar al impugnante, su dictamen definitivo.
Sin perjuicio de ello el trabajador, de considerarse afectado, podrá recurrir la decisión por la vía administrativa o judicial.

2.2.2. Encuadramiento en el Escalafón: se realizará en base a la tarea efectivamente desempeñada y al nivel de capacitación alcanzado.
Podrá incluirse en este Encuadramiento Inicial el Reconocimiento de Idoneidad y Empirismo, a cuyo fin se tendrán en cuenta los lineamientos establecidos en el capítulo 2, cláusula 1.3.4. de este título.

2.2.3. Reconocimiento de Antigüedad: al realizarse el Encuadramiento Inicial del personal, a cada trabajador se le reconocerá la antigüedad acumulada conforme a lo dispuesto en el título III, capítulo 3, cláusula 2.7.
2.2.4. Compensación especial: en todos los casos, cualquiera fuera el encuadramiento asignado y la antigüedad reconocida, "La Empresa" asegurará la remuneración mensual que el trabajador percibía con anterioridad a la entrada en vigencia del presente Convenio, más una suma fija no remunerativa ni bonificable de cien pesos ($ 100).
Las remuneraciones a comparar serán los importes brutos mensuales pre Convenio (incluida la suma fija referida) y los importes brutos pos-convenio, en ambos casos excluidas horas extras, guardias pasivas, tarea riesgosa, turno rotativo, semana no calendaria, salario familiar y Fondo Eléctrico. El monto máximo de remuneración individual a compensar será el que correspondía a

una categoría FUA pre-Convenio, con un mil ciento cincuenta (1.150) puntos de RJ.
De producirse una diferencia negativa al efectuarse las comparaciones previstas, se procederá de la siguiente manera:

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

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

IV) 2.3. Aplicación del Convenio: el presente Convenio Colectivo de Trabajo será de aplicación a partir de la fecha establecida en el título I, capítulo 2, cláusula 5, excepto para los puntos que especialmente se detallan a continuación:

a) Bonificación por Antigüedad
A partir del 1 de enero de 2006, se comenzará a aplicar el dos coma doce por ciento (2,12%) sobre el salario básico de la categoría A.
El seis por mil (6‰) sobre el salario básico de la categoría de cada trabajador se comenzará a aplicar a partir del 1 de enero de 2007.

b) Bonificación por Desempeño (Promoción Horizontal)
Se comenzará a aplicar a partir del 1 de enero de 2008.

c) Conformación de la CIAP y Tareas de Encuadramiento Inicial
A los efectos de lo establecido en las cláusulas I) 3.1.1. y IV) 2.2.1. tendrá vigencia a partir de la homologación por parte de la Subsecretaría de Trabajo de la Provincia.

IV) 2.4. Integración Comisión Conciliadora (Ley 1974, artículo 19): en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 19 de la Ley provincial 1974 y a los efectos de la integración de la Comisión Conciliadora en Conflictos Laborales, las Partes se comprometen a designar y notificar fehacientemente a la Subsecretaría de Trabajo sus respectivos Miembros Titulares y Suplentes en un plazo de quince (15) días corridos contados a partir de la firma del presente.
Los designados tendrán mandato a partir de la homologación del presente Convenio y hasta tanto se decidan sus reemplazos. En estos casos, deberá comunicarse fehacientemente a la Subsecretaría de Trabajo y a la otra Parte mediante nota suscripta por el presidente de “La Empresa” o el secretario general de “El Sindicato”, según corresponda.

CAPITULO 3

DISPOSICIONES DE FORMA

IV) 3.1. Disposiciones formales: dejar 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 Nº 350, la Empresa en Calle Rioja Nº 385, la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE) en calle Irigoyen N° 554 y la Unión del Personal Civil de la Nación (UPCN) en calle Perito Moreno Nº 511, todos de la ciudad de Neuquén.
Competencia judicial: las partes se someten por cualquier controversia que surja en la interpretación o aplicación del presente Convenio a la jurisdicción de los Juzgados Laborales de Primera Instancia de la ciudad de Neuquén, renunciando expresamente a cualquier otra jurisdicción o competencia que pudiera corresponder en función de la materia o las personas.
Cantidad de ejemplares: Cuatro (4): uno (1) para los representantes del Poder Ejecutivo; uno (1) para la Subsecretaría de Trabajo; uno (1) para la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE) y uno (1) para la Unión del Personal Civil de la Nación (UPCN).
Firmantes y representatividad: Por el Poder Ejecutivo: Carlos A. Villafranca, María Alejandra Di Crocco, Néstor Berdichevsky, Dario Moya y Diego Viscardi. Por la Subsecretaría de Trabajo: Ricardo Fernández. Por ATE: Raúl Dobrusin, Alfredo Marcote, Marcelo Garrido, Marcelo Severini, Alicia Carrasco, Héctor Méndez y Rubén Gómez. Por UPCN: Andrés Zúñiga.

ANEXOS QUE INTEGRAN EL PRESENTE

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

ANEXO I

PAUTAS PARA EL REGIMEN DE COMISIONES DE SERVICIOS
Y DE PROVISION DE VIVIENDAS

ANEXO II

PAUTAS PARA EL PLAN DE CAPACITACION CONTINUA (PCC)

ANEXO III

GUARDIAS MINIMAS OBLIGATORIAS

ANEXO IV

PAUTAS PARA EL REGIMEN DE CONCURSOS PARA EL PERSONAL DEL EPEN

ANEXO V

PAUTAS PARA LA SELECCION Y PROMOCION INTERNA DEL PERSONAL

ANEXO I

PAUTAS PARA EL REGIMEN DE COMISIONES DE SERVICIOS Y DE PROVISION DE VIVIENDAS

1. COMISIONES DE SERVICIOS (título II, capítulo 6, cláusula 1)

Objeto: otorgamiento y reconocimiento de las Comisiones de Servicios, 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 los incisos a) y b) de la cláusula 4, título I, capítulo 1 del CCT y aquellos en uso de licencia gremial (estos últimos sin CDC). El Directorio podrá circunstancialmente aplicar el régimen a personas ajenas a "La Empresa" que presten servicios para el Ente, tales como locadores de servicios, colaboradores ad honorem o invitados especiales.
Trabajo en Comisión de Servicios: 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 kilómetros (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.
Compensación por Disponibilidad en Comisión de Servicios (CDC): monto a percibir por cada trabajador como compensación por encontrarse afectado a Comisión de Servicios. Su valor será fijado por el Directorio.
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 CDC 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 lo hubiere.
Convenios con prestadores: cuando sea posible "La Empresa" proveerá el alojamiento y alimentación prevista en este régimen mediante la contratación de la prestación de estos servicios por parte de terceros que acrediten condiciones aceptables de seguridad, salubridad e higiene.
Transporte: "La Empresa" lo proveerá durante todo el itinerario, con medios propios, transporte público o contratado.
Rendición: se realizará dentro de las setenta y dos

(72) horas hábiles de concluirse la Comisión de Servicios.
Reglamentación del Régimen: será realizada por el Directorio de "La Empresa" en el marco de las presentes definiciones y pautas. Deberá incluir además, aspectos relativos a procedimientos y documentación a utilizar, autorizaciones, rendiciones, control, aprobación final y penalizaciones.
Casos excepcionales: los casos excepcionales o situaciones especiales no contempladas serán resueltos por el Directorio.

2.PROVISION DE VIVIENDA (título II, capítulo 6, cláusula 3)

Objeto: provisión de vivienda al personal por parte de "La Empresa", sin cargo para el trabajador. Situaciones a contemplar y condiciones para el otorgamiento.
Modalidades: la provisión de vivienda por parte de "La Empresa" podrá realizarse mediante inmueble propio o alquilado a terceros.
Entrega y devolución: la vivienda a entregar deberá encontrarse en condiciones de habitabilidad para el trabajador y su grupo familiar, si el mismo fuera trasladado. Al cesar en el cargo o función motivo de la provisión, deberá reintegrarse en las mismas condiciones en que fue recibida.
Pago de servicios públicos: será por cuenta del trabajador. En forma excepcional, el Directorio podrá autorizar que "La Empresa" abone las diferencias en 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 kilómetros (50 km.) a la de su residencia y asiento habitual de funciones.

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

- Que el 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 kilómetros (50 km.) a la de su residencia y asiento habitual de funciones.

Reglamentación del Régimen: será realizada por el Directorio de "La Empresa" en el marco de las presentes definiciones y pautas. Deberá prever la situación para Concursos Externos.
Casos excepcionales: los casos excepcionales o situaciones especiales no contempladas serán resueltos por el Directorio.

ANEXO II

PAUTAS PARA EL PLAN DE CAPACITACION CONTINUA (PCC)
(Título II, capítulo 7, cláusula 6)

1. ENCUADRE NORMATIVO. OBJETIVOS. PLAN

La norma resultará de aplicación para todo el personal del Ente Provincial de Energía del 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 PCC 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 PCC será un Sistema de Detección de Ne-

cesidades, Planificación de las Acciones, Gestión y Control, organizado bajo el concepto de Mejora Continua.

Objetivos específicos

a) Difundir y enseñar la nueva cultura empresaria 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. ORGANIZACION Y ESTRUCTURA GENERAL DEL PCC

El PCC estará estructurado por Areas 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. Qué saberes se necesitan para el desarrollo de las habilidades, aptitudes y actitudes que se requieren en una función, competencia o trabajo determinado. Para cada Área de Capacitación existe un número determinado de Módulos, que concatenados según diferentes trayectos posibles conforman un hilo conductor dentro y fuera de cada área. Esta metodología estructural es la que le otorga consistencia y conectividad al PCC y es la que permitirá construir las bases curriculares de una futura Carrera Laboral para los recursos humanos de la empresa.
c) Cursos de Capacitación: Definen el cómo del aprendizaje. En qué modalidad se desarrollarán las acciones que sostendrán la transferencia de conocimiento y desarrollo de habilidades relacionadas con “la formación y actualización para el puesto de trabajo”. Son la “puesta en práctica” del Plan de Capacitación. A los fines del PCC se incluyen como cursos o actividades capacitadoras los cursos, seminarios, talleres o entrenamientos dirigidos a cumplir con objetivos específicos de cada Módulo y Area de Capacitación. El conjunto de cursos a dictarse anualmente, ordenados sistemáticamente por áreas y módulos, conforman el Plan Anual de Capacitación.

3. ROLES Y RESPONSABILIDADES DE LOS ACTORES INTERVINIENTES

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

a) Definición de la Política de Capacitación: Directorio.
b) Planeamiento de la Capacitación: Comité Ejecutivo (gerente general, gerentes y subgerentes a su cargo).
c) Planificación de las Actividades de Capacitación: Comité de Capacitación.
d) Implementación de la Capacitación: Gerencia de Recursos Humanos.
e) Verificación, Control y Acciones Correctivas: Comité de Capacitación.
f) Revisión por la Dirección: Comité Ejecutivo.
g) Control de Gestión: órgano de Auditoría y Control de Gestión.

ANEXO III

GUARDIAS MÍNIMAS OBLIGATORIAS

(Título 11, capítulo 9, cláusula 3)

Se define como Guardias Mínimas Obligatorias (Ley Nacional 25.877 y Ley Provincial Nº 1974) al plantel de personal encargado de la prestación de

los servicios mínimos obligatorios (detallados en el título II, capítulo 9) en época de conflictos colectivos.
El cumplimiento de estas Guardias resultará obligatorio para todo el personal afectado a las mismas, asumiendo ¡as Partes las siguientes obligaciones y compromisos:

a) "La Empresa"
- Afectará a todo el personal que ocupe Cargos de Conducción en áreas y sectores operativos.
- Reubicará mientras dure el conflicto al resto del personal de Cargos de Conducción en tareas de su especialidad para reforzar o apoyar transitoriamente a los sectores esenciales en la prestación dcl servicio.
- No afectará en el cumplimiento de las Guardias Mínimas a los trabajadores que tengan representatividad gremial, incluidos los Delegados.

b) "Los Sindicatos" dispondrán para "La Empresa" a todo el personal que se detalla a continuación:
- En Centrales de Generación: tres (3) maquinistas diarios (uno por cada turno de 6 horas).
- En Transporte EPEN, en cada uno de los lugares donde se prestan servicios de turnos rotativos y semana no calendaría (Centros de Control y Estaciones Transformadoras): dos (2) operadores diarios (uno por cada turno de 8 horas).
- En 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 Distribución, en cada uno dc 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
- Para el caso de fallas en el Sistema de Transporte, tanto en líneas como estaciones transformadoras. con carácter de guardia pasiva diaria: Zona Zapala-Cutral Có, un (1) operario y un (1) gruista; Zona Centenario, un (1) operario y un (1) gruita.

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, y "Los Sindicatos" a no afectar por ningún motivo el cumplimiento de lo dispuesto en este Anexo.

ANEXO IV

PAUTAS PARA EL REGIMEN DE CONCURSOS PARA EL PERSONAL DEL EPEN

(Título III, capítulo 1, cláusula 6 y capítulo 5, cláusula 1)

1. ENCUADRE NORMATIVO. OBJETIVOS DEL REGIMEN: la norma resultará de aplicación para el Ente Provincial de Energía del Neuquén (EPEN), en los términos emanados del artículo 7º 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 Unico, 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.

- El sector encargado de los Recursos Humanos será el responsable de administrar y aplicar el régimen de Concursos en forma ágil, eficaz, eficiente y transparente.
- El Tribunal de Evaluación a que hace referencia el artículo 5º, c), estará integrado conforme a lo previsto en el título I, punto 4.3 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 estadíos del Concurso, el afectado deberá declararlo y excusarse de integrar el Tribunal. El Directorio procederá a reemplazarlo por otro miembro de similar extracción.

4. SITUACIONES ESPECIALES:

- Capacitación previa para nivelación. El sector encargado de los Recursos Humanos podrá, en forma excepcional, y cuando no estuvieran comprendidos en el Plan de Capacitación Continua, proponer cursos de capacitación previos al llamado a Concurso, con el objetivo de nivelar conocimientos o habilidades.
- Capacitación complementaria. El Directorio, por su cuenta o a propuesta del Tribunal de Evaluación, podrá en forma excepcional requerirle al postulante seleccionado que adicionalmente y previo a resultar adjudicatario del cargo concursado, satisfaga con capacitación o preparación adicional algún atributo o aspecto en el cual no hubiera superado el mínimo deseable. En tales casos el personal podrá desempeñar el cargo concursado en carácter de preadjudicatario. Deberán establecerse con claridad los atributos a mejorar, los resultados deseados y los plazos para la acreditación. La tarea de evaluación estará a cargo del Tribunal, que será convocado especialmente para efectuar la misma vencido el plazo. En caso de que el postulante seleccionado lograra acreditar el/los atributos pendientes le será finalmente adjudicado el puesto concursado, y en caso contrario el Concurso se declarará definitivamente desierto.

ANEXO V

PAUTAS PARA LA SELECCION Y PROMOCION INTERNA DEL PERSONAL

(Título IV, capítulo 2, cláusula 1)

1. ENCUADRE NORMATIVO. OBJETO DEL PROCESO: este procedimiento resultará de aplicación en el Ente Provincial de Energía del Neuquén (EPEN), en los términos emanados del artículo 9º, inciso j), de la Ley provincial 2386 y de los artículos 11, 16 y 17 del EPCAPP (Estatuto del Personal Civil de la Administración Pública Provincial), refe-

ridos al derecho del personal a la carrera administrativa.

Serán objetivos del procedimiento:

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

El procedimiento será de aplicación para los puestos vacantes en el organigrama vigente, con partida presupuestaria disponible, encuadrados en el Escalafón Único, Funcional y Móvil de "La Empresa".
Para el cubrimiento de todas las vacantes correspondientes se priorizará este procedimiento. Agotado el mismo y resultando desierta la selección, quedará habilitada la posibilidad de cobertura mediante ingreso de nuevo personal, aplicando el Régimen de Concursos para el Personal del EPEN.

2. ACTORES INTERVINIENTES: los 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.
ACTA Nº 21 ACTA FINAL: En la ciudad de Neuquén, siendo las doce horas del día diecisiete de octubre del año dos mil cinco, se da inicio a la reunión plenaria de la Paritaria entre los representantes del Poder Ejecutivo provincial y los representantes de las Asociaciones Gremiales ATE (Asociación Trabajadores del Estado) y UPCN (Unión Personal Civil de la Nación), a fin de tratar el Convenio Colectivo de Trabajo para el personal del EPEN (Ente Provincial de Energía Eléctrica del Neuquén).
Están presentes por el Poder Ejecutivo provincial: Carlos A. Villafranca, Néstor E. Berdichevsky, Darío Moya, Diego Viscardi, María Alejandra Di Crocco; por ATE: Raúl Dobrusin, Marcelo Severini, Alfredo Marcote, Marcelo Garrido, Alicia Carrasco, Héctor Méndez y Rubén Gomez; por UPCN, Andrés Zúñiga; por la Subsecretaría de Trabajo, Ricardo Fernández.
Se da por iniciada la reunión y el presidente procede a dar lectura al Orden del Día, el que se aprueba por unanimidad. A continuación, se pasa a su consideración.
Punto 1)- Lectura y aprobación del Acta Nº 20 (Plenaria)
La señora María Alejandra Di Crocco da lectura al Acta, la que aprueba sin observaciones. Es suscripta y se distribuye entre los presentes.
Punto 2) - Aprobación del Convenio Colectivo de Trabajo para el personal del EPEN.
Habiendo concluido el proceso de negociación paritaria iniciado el día 13 de julio de 2005, para tratar el Convenio Colectivo de Trabajo para el personal del EPEN, el cual ha sido consensuado y revisado por las partes intervinientes en su totalidad, se pone a consideración, leído, se aprueba por unanimidad. Firman el Convenio los presentes para la prosecución de los trámites legales ante la Subsecretaría de Trabajo de la Provincia y posterior elevación a la Legislatura Provincial.
No habiendo más asuntos a tratar y siendo las doce horas y cuarenta y cinco minutos, se levanta la sesión.