

RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL N° GG-003-2006

San Isidro, 27 de febrero de 2006.

Considerando:

Que, en la Sesión de Directorio N° 13 del 29 de Mayo del 2002, se aprobó el Manual de Organización y Funciones - (MOF/I), definiendo las responsabilidades básicas de cada Unidad Organica de Electronorte, de conformidad con la Estructura de Organización vigente, especificándose en el numeral 9.4 del mencionado manual que corresponderá a la Gerencia General la aprobación del Manual de Descripción de Puestos específicos, por la flexibilidad que requiere dicho documento;

Que, en la Sesión N° 25-2004 del 16 de diciembre del 2004, según acuerdo N° 001/25-2004 se aprobó el Cuadro de Asignación de Personal de la Empresa, conforme a las disposiciones legales vigentes;

Que, en el marco del proceso de desarrollo organizacional de la empresa y tomando como base a los mencionados documentos de gestión aprobados por el Directorio, se ha visto por conveniente elaborar el Manual de Organización y Funciones (MOF/II) de la Empresa Electronorte S.A., con la finalidad de establecer las funciones y responsabilidades de los puestos de trabajo que conforman nuestra organización;

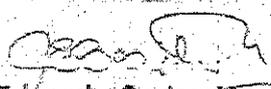
Se Resuelve:

Que, en mérito a los considerados precedentes, se resuelve:

1° APROBAR el Manual de Organización y Funciones (MOF/II), de la Empresa Electronorte S.A., que contiene las funciones generales, funciones específicas y requerimientos o perfil de los puestos de trabajo que conforman la Organización de la Empresa a nivel de cada Gerencia y Unidades de Negocio.

2° ENCARGAR a la Administración efectuar las acciones necesarias para su difusión y cumplimiento en todos los niveles de la Empresa.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.


Eduardo Castro M.
Gerente General



ENOSA
ENSA
HDNA
ELCTO

Sesión de Directorio N° 7-2003

INFORME EJECUTIVO SOBRE TEMA PLANTEADO AL DIRECTORIO

I.- ASUNTO

Establecer la Calificación de Cargos de Dirección y de Confianza en las empresas de distribución Norte Centro.

II.- OBJETIVO

Informar y solicitar al Directorio la aprobación de nuestra propuesta de Calificación de puestos de Dirección y de Confianza, de acuerdo a La Ley de Productividad y Competitividad Laboral vigente.

III.- JUSTIFICACIÓN

El Primer Párrafo del artículo 43° del Texto Único Ordenado (TUO) de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 03-97-TR, define al personal de DIRECCION como aquel que ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros, o que lo sustituye, o que comparte con aquél las funciones de administración y control o cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial.

Por su parte, el Segundo Párrafo de la norma precitada define a los Trabajadores de CONFIANZA como aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales, y en general, a información de carácter reservado. Asimismo, aquellos cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales.

Ahora bien, el TUO de la nueva ley de Jornada de Trabajo, horario y sobre tiempo aprobado por Decreto Supremo N° 012-2002-TR de 9 de agosto y su Reglamento, establece que no están considerados dentro de la jornada máxima legal el personal de dirección y los trabajadores de confianza. Ello implica que esta categoría de trabajadores no está sujeta a la jornada máxima de labor, por lo tanto, su permanencia en el centro de trabajo después de cumplir la jornada ordinaria, no implica el pago de horas extras por sobre tiempo. El monto estimado por las cuatro empresas es S/. 660,000 al año por este concepto.

De otro lado, tanto el personal de dirección como de confianza están excluidos de la negociación colectiva, conforme lo dispone el Decreto Ley N° 25593 y su Reglamento, en consecuencia, el incremento de sus remuneraciones y demás condiciones de trabajo es regulado discrecionalmente por la empresa.

Los trabajadores de Dirección y de Confianza no pueden integrar un sindicato a menos que el estatuto del gremio laboral lo permita expresamente, tampoco pueden convocar a una huelga.

Igualmente, los trabajadores de Dirección y Confianza, en caso de cese Arbitrario sólo tienen derecho a indemnización más no a reincorporación; siempre y cuando, hayan sido calificados como tales.

Por estas consideraciones resulta de suma importancia que las empresas de distribución eléctrica procedan a la calificación del personal de Dirección y de Confianza, para lo cual se requiere del acuerdo de Directorio correspondiente.

Límite en el número de trabajadores de confianza en las entidades públicas

Sobre el particular, debemos precisar que consultado el Estudio Muñiz-Forsyth-Ramírez - Pérez - Taiman & Luna Victoria sobre este tema, se nos ha informado que si bien es cierto que el Decreto Ley N° 25957 estipula en su artículo 1° que las entidades públicas no pueden tener más del 4% del personal nombrado o contratado como personal de confianza, dicha norma no resulta de aplicación al caso a las empresas de distribución del Norte Centro, toda vez que de conformidad con el Acuerdo COPRI N° 363-01-2001 éstas están sujetas al Régimen de la actividad privada, sin más limitaciones que las que disponga FONAFE. Siendo esto así, la limitación antes indicada no resulta aplicable.

PROCEDIMIENTO DE CALIFICACION DE CARGOS ✓

De acuerdo con lo dispuesto por el artículo 59° del Decreto Supremo N° 001-96-TR, para la calificación de los puestos de Dirección y de Confianza el empleador aplicará el siguiente procedimiento:

1. Identificará y determinará los puestos de Dirección y de Confianza en la empresa siguiendo los criterios del artículo 43° de la Ley.

En tal sentido, de acuerdo a nuestro análisis, califican como de Dirección, los siguientes puestos:

- Gerencias: General, Administración y Finanzas Corporativa, Comercial Corporativa, Técnica Corporativa, Proyectos Corporativa. Jefatura del área Legal Corporativa y sub-Gerencia de Finanzas.
- Gerencias Regionales y Gerencias de Administración y Finanzas, Comercial y de Distribución, Jefatura del área legal.

Por su parte, califican como personal de Confianza, los siguientes puestos:

9

En la Sede Corporativa

- Jefe de Logística; Jefe Tecnología de Información. Asistentes: Legal, Contables, Técnicos, Logística, Tarifas, Proyectos, Informática y Control de Gestión.
- Auditor Interno
- Secretarías de Gerencias

En las Empresas Regionales:

- Jefaturas: Proyectos, Calidad, Tecnología de la Información, Recursos Financieros, Contabilidad, Recursos Humanos, Logística, Control de Operaciones; Mantenimiento de Alta Tensión, Mantenimiento de Generación, Mantenimiento de Distribución, Tarifas, Facturación, Clientes Mayores, Control de Pérdidas, Clientela,
- Jefes de Unidades de Negocio
- Jefes de Administración, Distribución y Comercialización de UU.NN.
- Auditor Interno
- Asistentes y Supervisores de las Gerencias de Administración y Finanzas, Comercial, Distribución, Proyectos, de calidad y tecnologías de la Información.

2. Comunicará por escrito a los trabajadores que ocupan puestos de Dirección y de Confianza que sus cargos han sido calificados como tales
3. Consignará en el Libro de Planillas y boletas de pago la calificación correspondiente.

Esta calificación se adecua al Manual de Organización y Funciones (MOF/1) que ha sido aprobado por el Directorio en su sesión de fecha 29 de mayo del 2002.

IV. PROPUESTA

Proponemos que se califique como personal de DIRECCION a los siguientes puestos:

- Gerente General
- Gerente Corporativo de Administración y Finanzas
- Gerente Corporativo Comercial
- Gerente Corporativo Técnico
- Gerente Corporativo de Proyectos
- Jefe Corporativo Legal
- Sub. Gerente de Finanzas
- Auditor General
- Gerente Regional ✓
- Gerente de Administración y Finanzas ✓
- Gerente de Distribución ✓
- Gerente Comercial ✓
- Jefe del Area Legal ✓
- Jefes de Unidades de Negocios ✓
- Auditor Interno ✓

Q

Proponemos que se califique como personal de **CONFIANZA** a los siguientes puestos:

- Jefe Corporativo de Tecnología de la Información
- Jefe Corporativo de Logística
- Jefe Area Calidad y Fiscalización
- Jefe Administración de Proyectos
- Jefe de Contabilidad
- Jefe de Recursos Humanos
- Jefe de Recursos Financieros
- Jefe de Logística
- Jefe de Tarifas y Contratos
- Jefe de Clientes Mayores
- Jefe Control de Pérdidas
- Jefe de Facturación
- Jefe de Atención de Clientes
- Jefe de Control de Operaciones
- Jefe de Mantenimiento de Transmisión
- Jefe de Mantenimiento de Generación
- Jefe de Mantenimiento de Distribución
- Jefe de Administración de UUNN
- Jefe Técnico de UUNN
- Jefe Comercial de UUNN
- Jefe de Generación UUNN

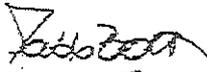
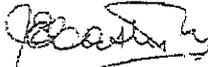
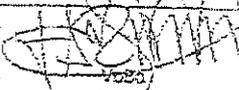
- Supervisor de Desarrollo de Sistemas
- Supervisor de Costos
- Supervisor de Recursos Humanos
- Supervisor de Finanzas
- Supervisor de Presupuestos

Subido :

- Asistente Corporativo Legal
- Asistente Legál
- Analista de Sistemas
- Analista Programador
- Analista Financiero
- Analista de RRHH
- Asistente de Contabilidad
- Asistente de RRHH
- Asistente Financiero
- Asistente de Logística
- Secretaria de Gerencia General
- Secretaria Gerencia Corporativa
- Secretaria de Gerencia Regional

%

CONFORMIDAD DE LOS GERENTES DEL AREA QUE ORIGINAN EL PEDIDO

 VBO Gerencia de Administración y Finanzas	 VBO Gerencia General	 VBO Jefe de la Oficina Corporativa de Asesoría Jurídica
---	---	---

VI. SOLICITUD AL DIRECTORIO

Se solicita al Directorio aprobar nuestra propuesta de la determinación de los cargos de Dirección y Confianza.

9

Lima, 21 de Marzo de 2003