

En la ciudad de Buenos Aires, a los 23 días del mes de Agosto de 2005., reunidos por una parte los representantes de la Empresa SACME S.A., el Sr. Ing. Osvaldo Ernesto Rolando en su carácter de Gerente General y el Sr. Dr. Ernesto Jorge Tolosa en su carácter de Subgerente de Administración, Finanzas y Recursos Humanos, y por otra parte los representantes de la Asociación del Personal Superior de Empresas de Energía, el Sr. Gerardo Mastroianni, en su carácter de Presidente, el Sr. Antonio Alvarez, en su carácter de Vicepresidente y el Sr. Carlos Minucci en su carácter de Secretario Gremial, convienen en celebrar el siguiente acuerdo:-----

PRIMERA: Convenio Colectivo de Trabajo de Empresa. Ambas partes han arribado satisfactoriamente a un acuerdo sobre condiciones de trabajo, costos y salarios, según se da cuenta en el cuerpo del convenio, del que este acta forma parte integrante.-----

SEGUNDA: Gratificación por Unica Vez por Cierre de Convenio. La Empresa abonará por única vez y con carácter excepcional, extraordinario y de naturaleza no remuneratoria, la suma de \$ 1500.- para cada trabajador efectivo. Se entiende por trabajador "efectivo" al trabajador permanente de la Empresa al tiempo de la rúbrica del presente y comprendido en este Convenio. Por su carácter no remuneratorio, esta gratificación no estará sujeta a aportes y contribuciones de ninguna naturaleza. Asimismo, conforme a lo acordado oportunamente, del pago de esta suma se deducirá el adelanto por firma de convenio abonado en Julio/04. -

TERCERA: Facultad de la Empresa. Las partes ratifican la facultad de la Empresa de determinar los diagramas y turnos de trabajo de acuerdo a las necesidades y exigencias del servicio esencial que la empresa presta a las distribuidoras. En tal sentido en el término de 60 días de suscripta la presente la empresa ratificará o modificará el diagrama de trabajo de la modalidad de guardia rotativa de turno continuado determinada en el convenio y conforme las disposiciones legales vigentes en materia de jornada y descanso. Esta determinación será notificada por escrito a los trabajadores del encuadre. -----

CUARTA: Bonificación por Modalidad de Prestación (art. 28 CCT) Bonificación Dedicación (Art. 29):

El porcentaje (31% y 14,5% de básico de convenio respectivamente) acordado para el cálculo de estas bonificaciones no implica el reconocimiento del potencial incremento del valor resultante por la aplicación de aumentos del básico de convenio y aplicables durante la vigencia del convenio. Por lo expuesto, la aplicación compulsiva de cualquier incremento sobre el básico de convenio que consecuentemente implique un incremento en el valor acordado en pesos de estas bonificaciones, será compensable con futuros aumentos que pueda otorgar el empleador como resultado de la negociación entre las partes o que pueda otorgar el PEN por decreto.-----

QUINTA: Remuneración Variable Anual (art. 27 CCT): La Empresa se compromete a partir de 90 días de la firma del presente a informar al APSEE la forma de cálculo de este incentivo con la correspondiente incidencia de cada una de las variable consideradas.-----

SEXTA: Reservas: En caso de producirse durante la vigencia del Convenio una notoria caída del poder adquisitivo en los ingresos del personal producto de un importante proceso inflacionario o una trascendente desarticulación de las



variables económicas del contexto nacional, las partes analizarán la necesidad y oportunidad de adecuar las retribuciones conforme la nueva realidad económica que habilita la negociación. Asimismo, de producirse aumentos generales dispuestos por el Poder Ejecutivo Nacional, teniendo en cuenta que las partes han arribado a un Acuerdo Colectivo de salarios y condiciones, las mismas deberán reunirse con el objeto de analizar las compensaciones que correspondan. -----

SEPTIMA: Las partes acuerdan la vigencia del presente convenio a partir del mes de Mayo/05. Por lo expuesto la Empresa deducirá de su aplicación retroactiva los anticipos abonados en los meses de Junio y Julio/05. -----

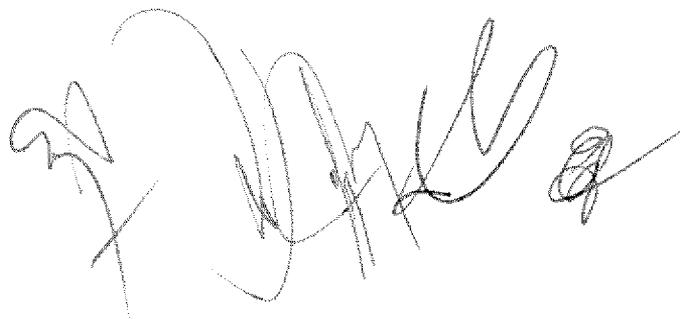
OCTAVA: Las partes convienen en suscribir el presente acuerdo "ad referéndum", la Empresa de la aprobación de su Directorio y la Asociación del Personal Superior de Empresas de Energía de la aprobación de sus cuerpos orgánicos.-----

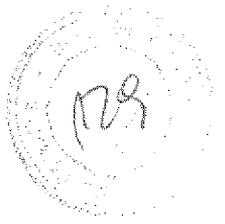
NOVENA: Leído que fue el acta, las partes dando plena conformidad a lo suscripto en el presente y en el cuerpo del Convenio Colectivo de Trabajo de Empresa, consideran que lo acordado contiene una justa y equitativa composición de derechos e intereses, ratificando el compromiso inalterable de paz social por toda la vigencia de este acuerdo, suscriben tres ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto.-----

170

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO
DE EMPRESA
S.A.C.M.E./A.P.S.E.E.

2005 - 2008

A large, stylized handwritten signature in black ink, consisting of several loops and flourishes.



INDICE GENERAL

CAPITULO I.- MARCO NORMATIVO Y PRINCIPIOS GENERALES

- Art. 1º- Partes Intervinientes y Ambito Espacial de Aplicación
- Art. 2º- Ambito de Aplicación Personal - Exclusiones
- Art. 3º- Vigencia - Régimen Aplicable
- Art. 4º- Objetivos Comunes
- Art. 5º- Principios Básicos del Trabajo
- Art. 6º- Dirección y Organización Empresaria
- Art. 7º- Modalidades de Contratación
- Art. 8º- Computo de Antigüedad
- Art. 9º - Higiene y Seguridad
- Art. 10º- Comisión de Interpretación de Normas y Autocomposición de Controversias (CINAC)

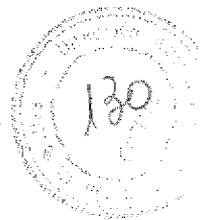
CAPITULO II.- MODALIDADES DE TRABAJO

- Art. 11º- Multifuncionalidad y Multiprofesionalidad
- Art. 12º- Jornada de Trabajo
- Art. 13º- Modalidad de Trabajo
- Art. 14º- Feriados

CAPITULO III. - BENEFICIOS AL PERSONAL Y LICENCIAS

- Art. 15º- Capacitación
- Art. 16º- Jubilación y Bonificación
- Art. 17º- Becas
- Art. 18º- Obra Social
- Art. 19º- Beneficios Sociales
- Art. 20º- Vacaciones
- Art. 21º- Licencias Especiales
- Art. 22º- Enfermedades y Accidentes Inculpables
- Art. 23º- Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales
- Art. 24º- Préstamos al Personal
- Art. 25º- Subsidio a la Asociación con destino a becas para hijos

CAPITULO IV. - CATEGORIAS - REMUNERACIONES - BONIFICACIONES Y REINTEGROS



Art. 26°- Esquema de Categorías

Art. 27°- Esquema Remuneratorio - Definición de conceptos

Art. 28°- Bonificación por Modalidad de Prestación

Art. 29°- Bonificación Dedicación

CAPITULO V. - REPRESENTACION GREMIAL

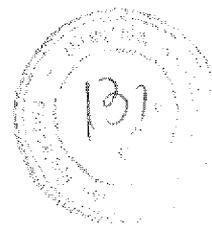
Art. 30°- Representación Gremial

Art. 31°- Crédito Horario

Art. 32°- Aportes a Fines determinados

Art. 33°- Situaciones no previstas

A large, stylized handwritten signature in black ink, located in the lower right quadrant of the page.



CAPITULO I

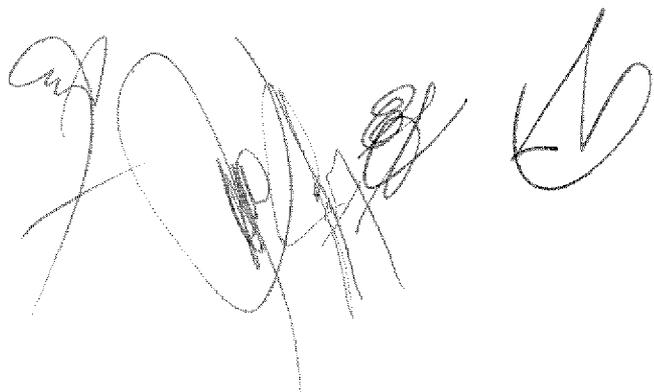
MARCO NORMATIVO Y PRINCIPIOS GENERALES

A large, stylized handwritten signature in black ink, positioned to the right of the title. The signature is highly cursive and difficult to decipher.

132

Art. 1.: PARTES INTERVINIENTES Y AMBITO ESPACIAL DE APLICACION

Son partes signatarias del presente convenio colectivo de trabajo de empresa, por una parte la ASOCIACION DEL PERSONAL SUPERIOR DE EMPRESAS DE ENERGIA (Personería Gremial N° 544), en adelante "LA ASOCIACION", por la representación que inviste de los trabajadores comprendidos en este Convenio, y por la otra parte, SACME S.A. (Sociedad Anónima Centro de Movimiento de Energía S.A.) en adelante "LA EMPRESA", en su carácter de encargada de efectuar la coordinación, supervisión y control de la operación del sistema de generación, transmisión y subtransmisión de energía eléctrica de la Capital Federal y el Gran Buenos Aires y de las interconexiones con el Sistema Argentino de Interconexión (SADI). Asimismo, debe aclararse que el personal representado por este Convenio desempeña sus tareas efectivas en la Ciudad de Buenos Aires, Av. España 3251.





Art. 2.: AMBITO DE APLICACION PERSONAL - EXCLUSIONES

El presente convenio regirá las relaciones de todo el personal que preste servicios bajo relación de dependencia con "LA EMPRESA" y se encuentre comprendido dentro del ámbito de representación de "LA ASOCIACION".

Se encuentran excluidos del presente:

- a) El personal de nivel ejecutivo.
- b) Gerentes, Subgerentes, Jefes de Departamento,
- c) Jefes de Area, o niveles equivalentes.
- d) Personal de secretarías y todo aquel que cumpla tareas de asistencia directa, con carácter "staff", a los niveles a) y b) antes mencionados.
- e) El personal que desarrolle tareas en los siguientes sectores: Auditoría; Control de Gestión, Planificación; Recursos Humanos, Asuntos Legales.
- f) Apoderados y representantes legales.
- g) Personal de empresas contratistas y subcontratistas que se regirán por el Convenio Colectivo de trabajo que corresponda a la actividad principal de su empleador.
- h) El personal comprendido en otros convenios.

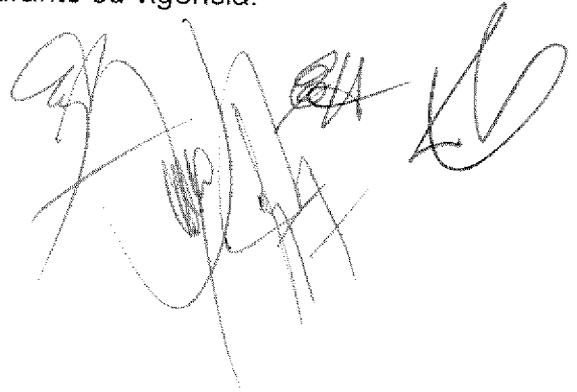
Reserva Sindical: La Asociación del Personal Superior de Empresas de Energía manifiesta en forma unilateral, que ante las presentes exclusiones determinadas en los incs. c), d), e), y f) art. 2 del CCT hace reserva de su derecho a reivindicar su pretendida representación sobre dicho personal. Reserva ésta que no tiene carácter vinculante para las partes.

134

Art. 3.: VIGENCIA - REGIMEN APLICABLE

El presente convenio tendrá una vigencia de treinta y seis (36) meses contados a partir de su firma. Ambas partes acuerdan que en el supuesto que en dicho lapso se produzcan hechos o acontecimientos económicos que alteren sustancialmente la naturaleza de lo que aquí se acuerda, cualquiera de ellas queda facultada para convocar a la otra a negociar las cláusulas respectivas, en el marco de la CINAC.

Este convenio, las actas que se suscriban posteriormente a la fecha de su celebración y la legislación laboral vigente en materias no previstas en el mismo, constituyen el cuerpo normativo aplicable a los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación, durante su vigencia.





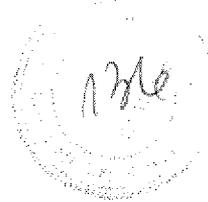
Art. 4.: OBJETIVOS COMUNES

"LA EMPRESA" y los trabajadores representados por "LA ASOCIACION", se comprometen a realizar actividades en forma tal que aseguren, la eficiencia y calidad del servicio público que están destinados a brindar, y que es calificado como esencial. En tal sentido, ambas partes coinciden en la necesidad de aplicar sistemas de organización del trabajo que garanticen la mayor eficiencia operativa y el mejor trato al cliente usuario de la red.

Estos propósitos comunes exigen la preservación de armoniosas relaciones laborales, canalizadas a través de la modernización de técnicas de trabajo y de gestión empresarial que permitan incrementar la productividad para alcanzar y mantener la mayor operatividad y eficiencia del servicio combatiendo las irregularidades que afecten los intereses de los clientes, el patrimonio de "LA EMPRESA" y el interés Nacional.

Consecuentemente, las partes continuarán sosteniendo, a partir de la firma del presente, la paz social como pilar de la relación.

Es de interés mutuo, promover formas de capacitación y perfeccionamiento profesional vinculadas con estos objetivos en el marco de una permanente actualización tecnológica.



Art. 5.: PRINCIPIOS BASICOS DEL TRABAJO

1.- Colaboración: El personal deberá prestar especial colaboración en aquellas circunstancias que se requiera, para fortalecer y mantener el servicio o por exigencias excepcionales de "LA EMPRESA". Ello compromete a todo trabajador, a desempeñarse con la mejor actitud en el cumplimiento de sus actividades.

2.- Eficiencia: El personal comprendido en este convenio tiene la obligación de conducir las tareas y procedimientos inherentes a su cargo, ejerciendo todas las facultades y asumiendo todas las responsabilidades propias del mismo.

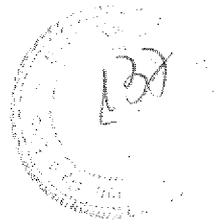
Entre ellas se destacan, la responsabilidad de velar por la eficiencia operativa, el cumplimiento de los objetivos fijados en materia de productividad, reducción de costos y seguridad.

3.- Prevención de riesgos: Por la naturaleza de la función que desempeña el personal comprendido en este convenio, deberá incorporar como herramienta estratégica de su gestión la prevención de riesgos, adecuando su accionar a la filosofía empresaria de seguridad integrada, la cuál es responsabilidad de todos, así como a la búsqueda de condiciones de trabajo cada vez más seguras.

4.- Responsabilidad: La desatención o negligencia en el cumplimiento de su función, el apartamiento injustificado de los objetivos o de normas internas de procedimientos, así como todo acto lesivo al patrimonio o intereses de "LA EMPRESA" o de terceros (usuarios y proveedores), son considerados faltas graves.

5.- No Concurrencia: Dentro de su jornada laboral el personal no podrá llevar a cabo actividad alguna ajena de "LA EMPRESA", quedándole vedado realizar, aún fuera de la misma, trabajos temporales o de asesoría por cuenta de contratistas y/o proveedores de "LA EMPRESA". Se notificará al trabajador que se encuentra en conflicto de intereses con "LA EMPRESA", antes de adoptar las medidas que correspondan.

Art. 6: DIRECCION Y ORGANIZACION EMPRESARIA



Para ejercitar adecuadamente las funciones y responsabilidades que "LA EMPRESA" asume como prestataria de un servicio público esencial, ésta requiere del goce de una integral capacidad de gestión y que sus políticas se instrumenten con eficacia y celeridad. Por ello, "LA EMPRESA" tendrá el derecho exclusivo y excluyente de definir y determinar las políticas e instrumentos de la operación y conducción del negocio que la experiencia y criterio empresario hagan aconsejables, para lograr sus fines, sin menoscabo de los derechos laborales del trabajador.

La definición de las estructuras organizativas del trabajo y sus procedimientos, la elaboración del esquema de cargos con sus respectivas funciones y su ubicación dentro de cada una de las categorías y sus modificaciones, la planificación técnica y económica, así como el desenvolvimiento pleno de la actividad son de su exclusiva competencia y responsabilidad, conservando para sí el rol pleno de la gestión.

Las partes están obligadas, activa y pasivamente, no sólo a lo que resulte expresamente de los términos de este CCT, sino a todos aquellos comportamientos que sean consecuencia del mismo, apreciados con criterios de colaboración y solidaridad.

Las partes se obligan a obrar de buena fe, ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y de un buen trabajador, tanto al celebrar y ejecutar el presente CCT, como durante la vigencia de la relación laboral y al momento de su extinción.

El ejercicio pleno de la facultad, será ejercido de manera racional y funcional, respetando el principio de no-discriminación al personal, en especial no estableciendo diferencias fundadas en nacionalidad, sexo, raza, o razones políticas o gremiales.

A large, stylized handwritten signature in black ink, located in the lower right quadrant of the page. The signature is highly cursive and difficult to decipher.

138

Art. 7.: MODALIDADES DE CONTRATACION

Por razones de servicio, "LA EMPRESA" podrá disponer la realización de trabajos por intermedio de contratistas, cuando las conveniencias técnico económicas, o la magnitud o la urgencia de los trabajos así lo aconsejen.

La realización de trabajos por terceros, no obstará a la prestación laboral convencional del personal dependiente de "LA EMPRESA" a la época de adoptar tales servicios externos.

Se establece que "LA EMPRESA", podrá recurrir a las formas de contratación contempladas en legislación vigente y/o las que surjan de una eventual modificación posterior a la firma del presente Convenio Colectivo, que quedan por este medio habilitadas, así como toda modalidad creada por una ley que se dicte en el futuro.

El contrato por tiempo indeterminado se entenderá celebrado a prueba durante los primeros tres meses de vigencia, en los términos del art. 92 bis de la ley 25.877.

Todos los ingresos que se produzcan dentro de este encuadre, si no media indicación en contrario, se entenderán como ingresos en el marco de la disposición mencionada.

"LA EMPRESA", compromete su esfuerzo para orientar las acciones en materia de recursos humanos, hacia políticas que hagan realidad los objetivos comunes enunciados.





Art. 8: COMPUTO DE ANTIGUEDAD

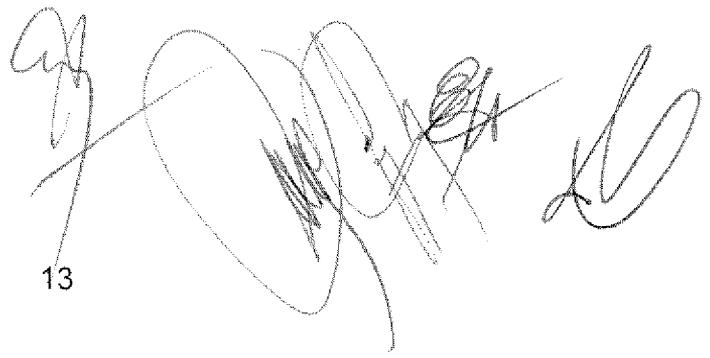
- a) Se computará como antigüedad del personal representado por éste, todo el tiempo de servicio efectivamente trabajado desde el inicio de su prestación laboral continuada o no, en "LA EMPRESA" ; incluyendo el servicio prestado ante las antecesoras en la explotación de la concesión y el de los sucesivos contratos a plazo que hubiere celebrado con "LA EMPRESA"
- b) A los trabajadores que reingresen a "LA EMPRESA", les será reconocido el tiempo trabajado anteriormente. Si el egreso se hubiera verificado mediando la percepción de una indemnización, gratificación o pago a cuenta por retiro convenido, al trabajador se le efectuará el reconocimiento de servicios anteriores aludidos en este párrafo, solo si devolviese la suma que se le hubiera abonado por cualquiera de estos conceptos.
- c) Asimismo se computará como servicio efectivo, las licencias y/o permisos establecidos en el presente Convenio, y el tiempo de las licencias para desempeñar cargos electivos siempre que tuvieran fuero para ejercer una función gremial, pública nacional, provincial o municipal, así como representaciones diplomáticas y deportivas de carácter oficial.

140

Art. 9 : HIGIENE Y SEGURIDAD

En el marco de las facultades reconocidas en el art. 4 de la ley 24.557 a los sujetos de la negociación colectiva, las partes, convienen en mantener una política activa de Prevención de Riesgos de Trabajo. Al respecto ambas reconocen, la necesidad de asumir como conducta permanente el concepto de seguridad integrada como medio de asegurar las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo que permita lograr condiciones laborales cada vez más seguras. Para ello, acuerdan promover las siguientes acciones:

- 1) Respetar la vida e integridad psicofísica de todos los trabajadores.
- 2) Vigilar el cumplimiento de las leyes, decretos reglamentarios y normas específicas en materia de higiene y seguridad.
- 3) Propugnar la utilización de todos los adelantos científicos y tecnológicos que permitan mejorar las condiciones y medio ambiente laboral.
- 4) Cuando "LA EMPRESA" disponga la utilización de ropa o uniforme de trabajo y a los efectos la provea, el Personal deberá hacer uso de la misma, como así vigilar que el personal a su cargo, utilice la ropa y uniformes de trabajo provistos a tal efecto.
- 5) Desarrollar una actividad positiva en materia de prevención de accidentes y enfermedades del trabajo.
- 6) Capacitar al personal en materia de higiene y seguridad del trabajo, muy especialmente en lo relativo a la prevención de los riesgos específicos de la actividad desarrollada. Esta capacitación, será realizada directamente por "LA EMPRESA", en aquellos aspectos que no formen parte de las responsabilidades propias de la Aseguradora de Riesgo de Trabajo, contratada para brindar cobertura integral al trabajador, en el marco de las disposiciones vigentes.
- 7) Auditar el cumplimiento de las obligaciones previstas en el Dto. 170/96 y reglamentaciones posteriores, por parte de la Aseguradora de Riesgos de Trabajo contratada.
- 8) Observar y hacer observar a los trabajadores comprendidos en el presente CCT, las medidas preventivas, normas de seguridad y los procedimientos establecidos por "LA EMPRESA".
- 9) Vigilar el uso de equipos y aparatos de protección personal que "LA EMPRESA" provea a este fin.





10) Acompañar la política de "LA EMPRESA" en esta materia, efectuando campañas mediante afiches, boletines, charlas, audiovisuales, etc.

En tal sentido, y con la finalidad de hacer efectivo el compromiso asumido en el presente, la Asociación designará un Especialista Técnico que estará habilitado a tratar temas puntuales con el Especialista en Higiene y seguridad que la Empresa designe.

Niveles de Cumplimiento

En consideración a la condición jerárquica del personal comprendido en este convenio, los niveles de cumplimiento de la normativa en materia de higiene y seguridad vigente en la Empresa, son mayores. En especial, toda disposición vinculada a la preservación de la imagen personal a la que se recomienda prestar especial atención, o al uso de los uniformes en aquellos casos en que correspondiera. Del mismo modo, debe velar por la del personal a su cargo. Por tal condición la falta de cumplimiento de las normas en la materia, sea propia o del personal a su cargo, serán consideradas falta cuya gravedad y sanción serán evaluadas conforme las circunstancias en la que se produce y lo que al respecto se prevé en el Reglamento de Control Disciplinario vigente en la Empresa.

A2

Art.10: COMISION DE INTERPRETACION DE NORMAS Y AUTOCOMPOSICION DE CONTROVERSIAS

Las partes acuerdan que dentro de los objetivos comunes, deben privilegiar el mantener armoniosas relaciones signadas por el diálogo franco y permanente, declarando su firme determinación para evitar todo tipo de conflictos.

En orden a ello, se comprometen expresamente a buscar soluciones a sus diferencias, de cualquier naturaleza que estas sean, a través de métodos de autocomposición.

1. Integración:

La Comisión de Interpretación de Normas y Autocomposición de Controversias, será una comisión mixta que se integrará como mínimo con dos representantes por cada una de las partes.

2. Competencia:

Esta Comisión tendrá competencia:

a) Para interpretar con alcance general las normas contenidas en la convención colectiva, en los casos en que se presenten controversias.

b) Para intervenir, como instancia obligatoria, en la composición de diferendos de intereses de naturaleza colectiva.

3. Funcionamiento:

a) Constitución: Los integrantes designados por las partes, acreditarán su Titularidad, mediante nota de designación emitida por "LA EMPRESA" o la Entidad Gremial.

b) Procedimiento Interno: Corresponderá a la CINAC, establecer las normas que regulen su funcionamiento y procedimientos en el marco de las siguientes pautas básicas:

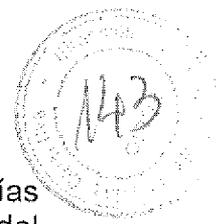
b.1. Las decisiones de la Comisión en materias de su competencia, sólo tendrán eficacia si se adoptaran por unanimidad.

b.2. En aquellos casos en que se traten conflictos colectivos de intereses, su intervención podrá ser solicitada por cualquiera de las partes involucradas.

b. 3 A partir del momento en que toma intervención la CINAC, las partes en conflicto, no podrán tomar ninguna medida o acción directa que afecte o restrinja la prestación del servicio.



15



b.4. La competencia de la Comisión tendrá una duración máxima de 20 días hábiles, contados a partir del momento en que se aboca al estudio del diferendo. Este plazo podrá ser ampliado de común acuerdo.

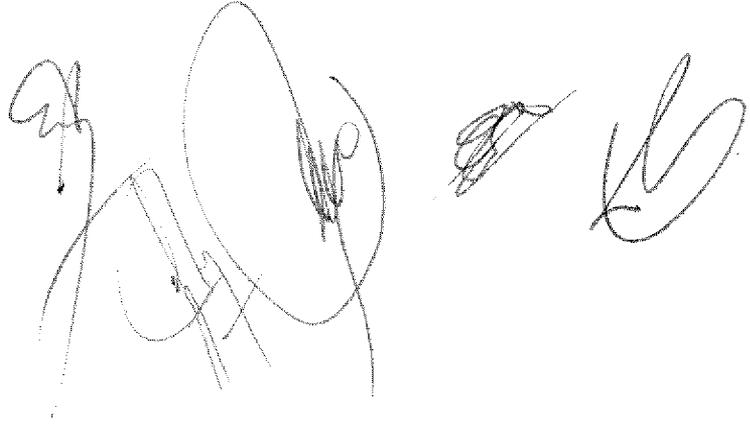
b.5. Durante el procedimiento de autocomposición del diferendo, las partes en conflicto podrán presentar propuestas conciliatorias ante la Comisión, que en caso de ser aceptadas, pondrán fin al mismo. Con los términos del acuerdo alcanzado se suscribirá un acta que producirá para las partes, los mismos efectos que un acuerdo convencional.

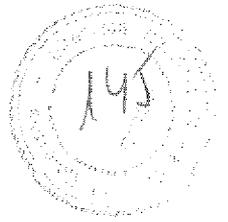
b.6 En todo lo aquí no normado, se estará a lo dispuesto por el art. 24 de la ley 25.877 o en la norma legal que eventualmente derogue, modifique o reemplace a éste.



CAPITULO II

MODALIDADES DE TRABAJO





Art. 11: MULTIFUNCIONALIDAD Y MULTIPROFESIONALIDAD

En cumplimiento de los compromisos asumidos en el art. 4 del presente Convenio, los trabajadores comprendidos en su ámbito deberán prestar servicios con criterio de multifuncionalidad y multiprofesionalidad. Para ello, deberán atender todas las funciones que sean necesarias, para el desempeño del cargo asignado, así como toda otra función complementaria, suplementaria y/o accesoria, que resulte necesaria para la realización de las tareas asignadas, en cumplimiento de las metas y los objetivos establecidos.

Cada trabajador deberá estar capacitado para llevar a cabo íntegramente el trabajo correspondiente a su cargo, sin la colaboración de otro trabajador si la magnitud de la tarea lo permitiera. La Empresa brindará las oportunidades y medios necesarios de capacitación para que se logren los grados de aptitudes indispensable para cumplir con lo requerido.

En este marco, los trabajadores deberán desempeñarse con sentido de colaboración, en sus cargos o lugares distintos de los habituales cada vez que se lo requiera por necesidades del servicio o de la organización del trabajo, para dar respuesta a necesidades de reorganización.

Las facultades asignadas en el presente, no deberán ser utilizadas de modo tal que importe una sanción encubierta en desmedro de la buena fé.

146

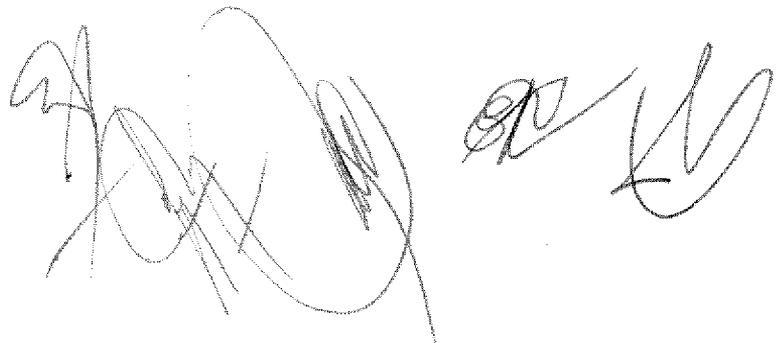
Art.12: JORNADA DE TRABAJO

Dada la naturaleza del servicio público esencial que constituye la actividad de la empresa, y la naturaleza de las funciones del personal comprendido en este Convenio Colectivo de Trabajo, se acuerda que cuando las necesidades del mencionado servicio y/o debido ejercicio de la responsabilidad de las funciones así lo determinen, la prestación del servicio se efectuará en un marco con plena disponibilidad y amplia colaboración en la extensión de la jornada laboral. En tal sentido, la jornada laboral diaria se regirá por las disposiciones legales contenidas en la ley 11.544 y su reglamentación o la que eventualmente la derogue o reemplace en el futuro.

Por lo motivos antes indicados, en atención a lo previsto en el art. 3 inc. a) de la mencionada ley de jornada, la extensión de la jornada laboral diaria más allá de las 8 horas o la extensión de la jornada semanal, más allá de 48 horas, no generará el pago de recargo alguno al personal comprendido en este convenio. No obstante, la empresa queda facultada para establecer los horarios de trabajo en consideración con las necesidades de la organización del trabajo y del servicio.

El personal comprendido en este convenio cumple funciones bajo la modalidad de trabajos por equipos que cubren las 24 horas del día que se rige también por las disposiciones contenidas en leyes nacionales vigentes respecto de rotaciones, horario y descanso. En esta modalidad en todo momento se respetará la pausa establecida entre jornada y jornada.

Los trabajadores afectados a esta modalidad de trabajo deberán permanecer en su puesto, al finalizar la jornada, en aquellos casos en que no se hiciera presente el relevo a tomar servicio en su horario habitual. El superior inmediato podrá eximirlo de esta obligación cuando considerara que su permanencia no es necesaria para asegurar la continuidad del servicio, y así se lo comunicara.

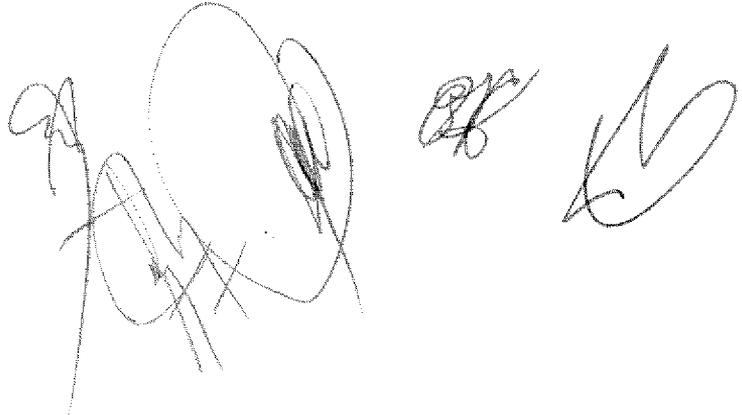


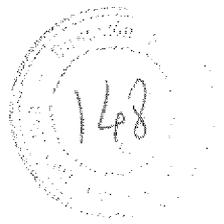
147

Art. 13: MODALIDAD DE TRABAJO

El personal comprendido en el presente acuerdo, desarrollará su función de acuerdo con la naturaleza de las tareas y los requerimientos técnicos del servicio público esencial que constituye la actividad propia y específica de la Empresa.

Se conviene como modalidad de prestación del servicio la siguiente: Guardia Rotativa de Turno Continuo. Esta es la modalidad de trabajo en la cuál se presta servicios en semanas cuyos francos no coinciden con los calendarios sino con los establecidos en los diagramas de trabajo, en turnos rotativos que cubren las 24 horas del día y se suceden secuencialmente en ciclos de tres semanas consecutivas.

The image shows several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, complex signature that appears to be 'R. O.' with a large circular flourish. To its right are two smaller, more compact signatures, one of which looks like 'R. O.' and the other like 'R. O.'.



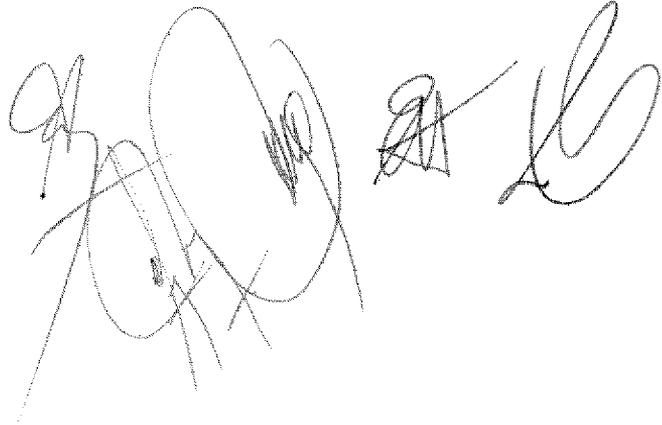
Art. 14 : FERIADOS

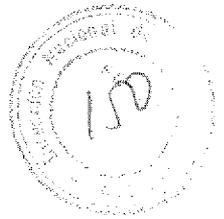
Se reconocen como feriados los establecidos en la legislación vigente.
Ambas partes declaran a todo evento que se reconoce como feriado el 13 de Julio, Día del Trabajador de la Energía Eléctrica.
Dada la modalidad de trabajo (GRTC) en la cuál se desempeña el personal de este convenio deberá trabajar los días feriados si por diagrama de trabajo le corresponde.

149

CAPITULO III

BENEFICIOS AL PERSONAL Y LICENCIAS

The image shows two handwritten signatures in black ink. The signature on the left is more complex and stylized, while the one on the right is simpler and more legible. There are some faint, illegible markings below the signatures.



Art. 15 : CAPACITACION

La capacitación y la formación profesional, son fundamentales para los trabajadores comprendidos en el presente convenio. Asimismo, es considerada un medio idóneo para dar respuesta a las necesidades operativas de "LA EMPRESA".

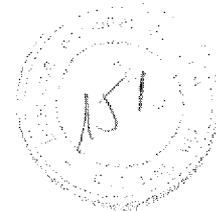
Esta herramienta, posibilitará el logro de los objetivos, eficiencia, mejoramiento de la productividad y la calidad del servicio, ya que a través del estímulo y del esfuerzo individual, se posibilitará el desarrollo profesional del trabajador, y los objetivos empresariales.

Los planes de capacitación serán elaborados por LA EMPRESA en función de sus objetivos, orientados a la satisfacción de las necesidades.

La Asociación, pone a disposición de La Empresa, su Instituto I.A.E.T.E.S. para desarrollar no solo cursos de capacitación, sino colaborar en la formación de aquellos que tienen la obligación y responsabilidad de lograr satisfacer las necesidades empresarias.

La Asociación participa en la dirección del Instituto "13 de Julio" donde se cursan carreras técnicas, en virtud de lo cuál LA EMPRESA tendrá en cuenta a este Instituto en oportunidad de requerir la suscripción de convenios de pasantías.

Las partes podrán organizar actividades conjuntas para el fomento del perfeccionamiento de los trabajadores.



Art. 16 : JUBILACIÓN Y BONIFICACION

1) Jubilación:

a) "LA EMPRESA", podrá disponer el cese de la relación laboral de los trabajadores que reúnan los requisitos legales exigidos para obtener la jubilación.

b) Para ejercer la facultad prevista en el punto a), "LA EMPRESA" intimará al trabajador dentro de los 30 días de haber cumplido los requisitos legales para acceder al beneficio, a que inicie los trámites pertinentes, extendiéndole los certificados de servicios y demás documentación necesaria a estos fines. A partir de ese momento, se mantendrá la relación de trabajo hasta que el trabajador obtenga el beneficio hasta un plazo máximo de un año, contado a partir del día siguiente al de la notificación efectuada por "LA EMPRESA".

Concedido el beneficio, o finalizado el plazo de un año, el contrato de trabajo queda extinguido sin obligación para "LA EMPRESA" del pago de indemnización alguna.

2) Bonificación:

A los trabajadores con un mínimo de cinco años de antigüedad en "LA EMPRESA", que se acojan a los beneficios de la jubilación ordinaria, se les abonará una Gratificación especial cuyo monto será el equivalente de 10 meses de su último salario básico, multiplicado por 1.3.

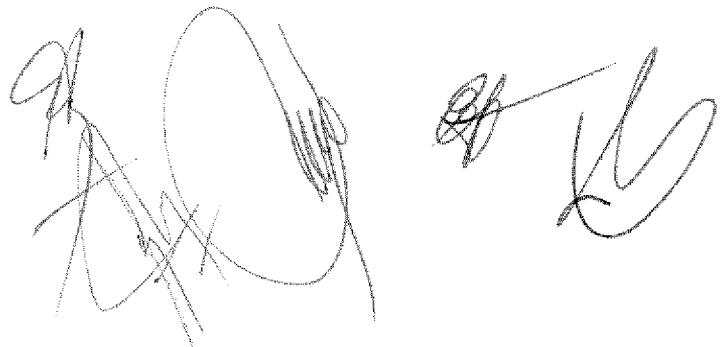
Para acceder a este beneficio, el trabajador deberá iniciar el trámite en forma inmediata (30 días) al momento en que cumple los requisitos legales para acceder a la jubilación ordinaria y siempre que no hubiera mediado intimación de "LA EMPRESA", en los términos del inciso 1-b) del presente.

La Bonificación será percibida por el trabajador una vez verificado el acceso a la jubilación mediante telegrama de renuncia.

152

Art. 17: BECAS

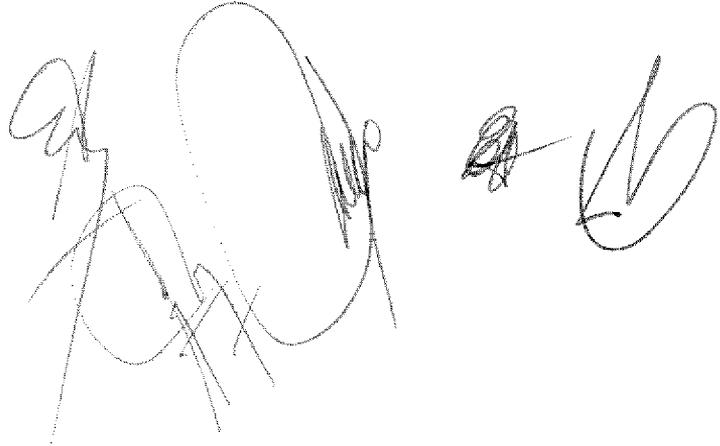
“LA EMPRESA” podrá otorgar becas a sus Trabajadores en actividad. La suma de los importes individuales de las mismas no superará anualmente el monto de \$800.- por año, en los términos y con la naturaleza no remuneratoria dispuesta en el art. 103 bis de la LCT. El monto abonado en concepto de Beca no será considerado remuneratorio a los efectos de la ley 24.241 y de toda norma que utilice el concepto remuneratorio previsto en dicha ley para fijar la base de los aportes empresariales. El tipo de estudios a cursar, así como también la reglamentación de las condiciones y el procedimiento para la asignación de la beca será determinado por la empresa.

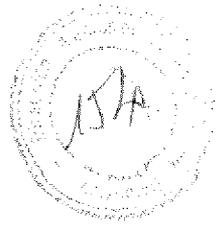


153

Art. 18: OBRA SOCIAL

La Empresa continuará efectuando el aporte correspondiente a la Obra Social de conformidad a lo establecido por la ley 23.660.

The image shows two handwritten signatures in black ink. The signature on the left is larger and more complex, featuring several overlapping loops and lines. The signature on the right is smaller and more compact, consisting of a few distinct strokes.



Art. 19: - BENEFICIOS SOCIALES

Vales Alimentarios:

Al personal comprendido en el presente acuerdo, se le entregarán mensualmente, Vales Alimentarios por un monto que no superará el 20 % de su Remuneración, en los términos con la naturaleza que le atribuye a este Beneficio la ley 24.700.

Los montos en Vales Alimentarios se fijan por categorías conforme el siguiente detalle:

CAT. 1.- \$ 250.-

CAT. 2.- \$ 300.-

157

Art. 20: VACACIONES

El trabajador gozará de un período de descanso anual remunerado por los siguientes plazos:

- a) 10 días hábiles cuando la antigüedad en el empleo no exceda de 5 años.
- b) 15 días hábiles cuando la antigüedad en el empleo sea superior a 5 años y no exceda de 10 años.
- c) 20 días hábiles cuando la antigüedad sea superior a 10 años y no exceda de 15 años.
- d) 25 días hábiles cuando la antigüedad sea superior a 15 años y no exceda de 20 años.
- e) 30 días hábiles cuando la antigüedad sea superior a 20 años.

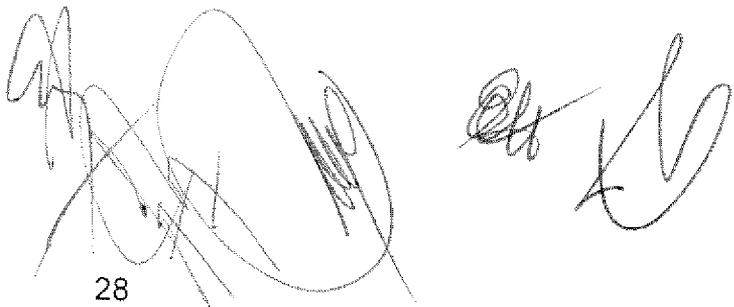
Para determinar la extensión de las vacaciones atendiendo a la antigüedad en el empleo, se computará como tal aquella que tendría el trabajador al 31 de diciembre del año al que correspondan las mismas.

Requisitos para su goce: Para tener derecho cada año al total de los días de licencia previstas en el presente, el trabajador deberá haber efectivamente prestado servicios remunerados durante la mitad de los días hábiles comprendidos en el año. Cuando el trabajador no llegase a totalizar el tiempo mínimo de trabajo previsto anteriormente, gozará de un período de descanso anual, en proporción de un día de descanso por cada veinte días de trabajo efectivo. En este caso la licencia resultante no podrá ser fraccionada.

Comienzo de la licencia: La licencia deberá comenzar el primer día hábil de la semana de su diagrama.

Tiempo trabajado - Su cómputo: Se computarán como efectivamente trabajados, los días en que el trabajador no prestó servicios por gozar de una licencia legal o convencional, o por estar afectado por una enfermedad inculpable o por accidente en el trabajo, o por otras causas no imputables al mismo.

Fraccionamiento de la licencia: Las partes acuerdan que la licencia podrá ser fraccionada de acuerdo entre las partes, solo una vez al año, cuidando en todo momento, que el fraccionamiento no afecte el servicio ni sea causa de un perjuicio para el trabajador y con el alcance previsto en el art. 164 de la LCT.

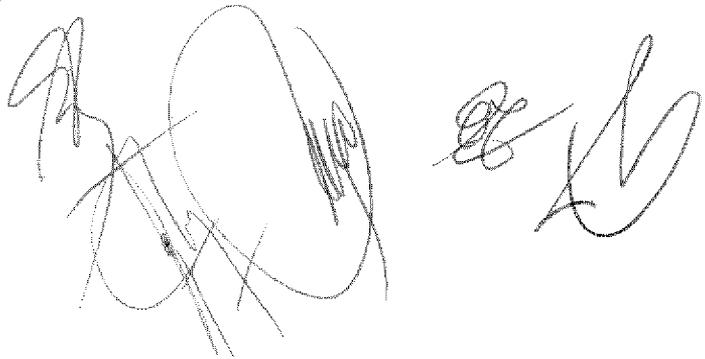


150

Época de otorgamiento : Dadas las especiales características de continuidad que requiere el servicio, "LA EMPRESA" concederá el goce de vacaciones en cualquier época del año cuidando siempre que el trabajador pueda acceder al goce de estas por lo menos en una temporada de verano cada tres períodos. El personal deberá haber hecho uso al menos de los 2/3 de su licencia al 31/12 de cada año.

Época de pago: La retribución correspondiente al período legal de vacaciones deberá ser satisfecha a la iniciación del mismo. Sin perjuicio de ello, el trabajador podrá solicitar a "LA EMPRESA" el pago de un anticipo de la liquidación de las licencias antes del comienzo de las mismas.

Suspensión del goce del beneficio: La licencia anual ordinaria se suspenderá en su goce, ante la verificación de accidente o enfermedad inculpable del trabajador, dado que esta licencia legal no es compatible con las vacaciones, cuya razón de ser es el descanso.



Art. 21: LICENCIAS ESPECIALES

El trabajador gozará de las siguientes licencias:

Con goce de haberes:

- a) Por matrimonio 10 días hábiles, que podrán ser anexados a la licencia anual ordinaria.
- b) Por nacimiento de hijo o adopción y caso de guarda con fines de adopción, 2 días corridos, uno de los cuáles deberá ser hábil.
- c) Por fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cuál estuviese unida en aparente matrimonio, padre, o hijos 6 días corridos.
- d) Por fallecimiento de hermanos, suegros, yerno, nuera y nietos 3 días corridos.
- e) Por fallecimiento de abuelos consanguíneos 1 día.

Los permisos por fallecimiento, serán por familiares que residan en el país. Cuando residan en el exterior, serán concedidos siempre que el plazo le permita al trabajador concurrir al lugar del deceso. Cuando el lugar no le permita asistir, se le concederá solamente 1 día.

En todas las licencias aquí establecidas deberá acreditarse las circunstancias y el vínculo invocado para tener derecho a la percepción de los correspondientes haberes.

- f) Por mudanza del trabajador: 2 días corridos siempre que la mudanza implique un cambio de domicilio.
- g) Para rendir examen en la enseñanza media, terciaria, universitaria o postgrado: Hasta 2 días por examen, con un máximo de 12 días por año calendario. Los exámenes deberán estar referidos a los planes de enseñanza oficial o autorizado por organismo provincial o nacional competente. El beneficiario deberá acreditar ante la empresa, haber rendido el examen mediante la presentación del certificado expedido por el Instituto en el cuál curse estudios.
- h) Por casamiento de hijos del trabajador 1 día.
- i) Por desempeñarse en la modalidad de Guardia Rotativa de Turno Continuo, los trabajadores del presente convenio gozarán de un permiso especial de 6 (seis) días corridos, no fraccionable con goce de sueldo por cada año calendario, no pudiendo ser anexado a cualquier otra licencia convencional o legal. Para hacer uso de este beneficio deberá haber prestado el servicio en dicha modalidad en forma efectiva, continuada e ininterrumpida

durante los seis meses inmediatos anteriores del año calendario. Esta licencia se otorgará en función de la disponibilidad del servicio. Toda vez que se haga uso de esta licencia, no deberá afectar el servicio, la jefatura administrará su otorgamiento de manera distribuida y racional

j) Cuando el familiar enfermo, padre, madre, hijo o cónyuge del trabajador que requiera de su cuidado, y no tenga otros familiares mayores de 16 años que convivan con él, se le concederá una licencia máxima de 10 días por año.

k) Cuando el trabajador acredite la necesidad de someterse a un tratamiento médico, curaciones, o deba concurrir a consulta con sus facultativos, la empresa concederá las horas de permiso que demande la diligencia.

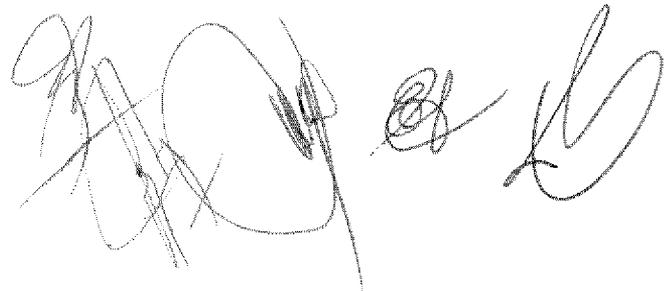
l) Por donación de sangre un día.

Sin goce de haberes: Se instituyen como licencias sin goce de remuneración la que a continuación se especifica:

Licencia para Ejercicio de Cargos Electivos

El desempeño de cargos de representación política y de naturaleza electiva, de ámbito nacional, provincial o municipal, dará derecho al empleado a una licencia por el término que dure el mandato. Vencido dicho plazo, dentro de los 30 días posteriores deberá reincorporarse al empleo.

Los períodos comprendidos por las licencias señaladas serán reconocidos como tiempo de trabajo al solo efecto del cómputo de la antigüedad.

Handwritten signatures and initials in black ink, consisting of several overlapping scribbles and distinct marks.

159

Art. 22 : ENFERMEDADES Y ACCIDENTES INCULPABLES

1) Aviso y Control de Enfermedad: El trabajador deberá dar aviso de la causal de su inasistencia, por sí o por intermedio de otra persona, manifestando la enfermedad o accidente y el lugar en que se encuentra, a la mayor brevedad y dentro de la primera hora de la jornada respecto de la cuál estuviere imposibilitado de concurrir.

A partir del aviso de inasistencia, está obligado a someterse a los controles médicos que efectúen los facultativos designados por "LA EMPRESA" en las siguientes condiciones:

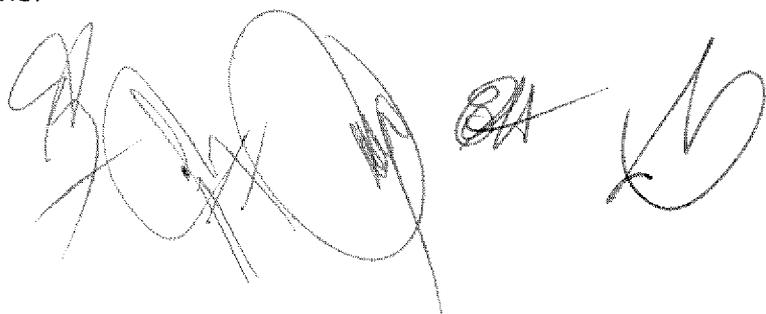
El control médico domiciliario se efectuará en el horario comprendido entre las 7 y las 21:00 hs.

Los controles médicos previstos en la ley de Higiene y Seguridad o la Prevención de Riesgo de Trabajo y sus decretos reglamentarios, se efectuarán en el horario de atención del Instituto designado por la empresa o la ART.

La interrupción de la jornada normal y habitual de trabajo por causa de enfermedad será autorizada por el superior jerárquico, el cuál también autorizará la concurrencia del trabajador al establecimiento asistencial que corresponda.

La falta de cumplimiento de alguna de las obligaciones a cargo del trabajador, importará la pérdida del salario de los días de ausencia, salvo que el trabajador justifique que, razones de fuerza mayor impidieron cumplir con la misma.

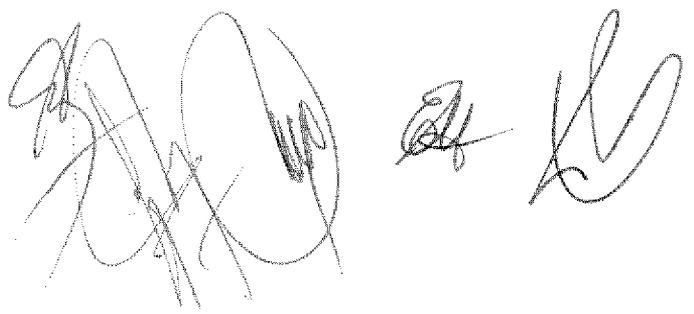
2) La Asociación mediante el profesional médico designado para tal fin, tomará conocimiento e intervendrá en los casos de baja médica prolongada por enfermedad o accidente inculpable.

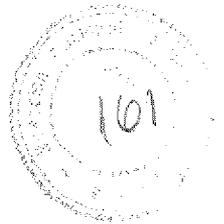
The block contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, complex signature. To its right, there are smaller initials, possibly 'BA', and another signature on the far right.

160

Art. 23: ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

En el marco de las disposiciones de la Ley de Prevención de Riesgos de Trabajo, la cobertura integral de la contingencia estará a cargo de la Empresa Aseguradora contratada.

Handwritten signatures in black ink, consisting of several stylized and overlapping marks.



Art. 24: PRESTAMOS AL PERSONAL

En caso de extrema necesidad y urgencia LA EMPRESA analizará la posibilidad de ayudar al Trabajador afectado, mediante el otorgamiento de un préstamo, cuyas condiciones fijará en cada caso de acuerdo a las circunstancias.

162

Art. 25: SUBSIDIO A LA ASOCIACION CON DESTINO A BECAS PARA HIJOS.

"LA EMPRESA" subsidiará a través de LA ASOCIACION DEL PERSONAL SUPERIOR DE EMPRESAS DE ENERGÍA 2 becas, para los hijos menores de 25 (veinticinco) años de trabajadores en actividad.

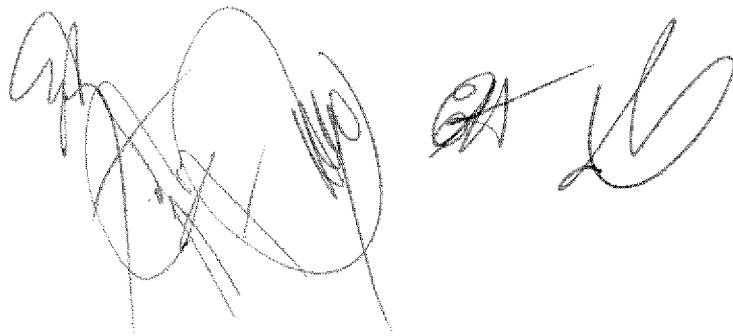
Estas becas se distribuirán de la siguiente forma: 1 para realizar estudios secundarios y 1 para estudios universitarios o terciarios.

Estas becas serán asignadas con sujeción a las siguientes bases:

- 1) Los aspirantes deberán estar a exclusivo cargo del trabajador y no tener empleo u ocupación rentada.
- 2) Serán anuales y consistirán en una contribución única de hasta \$ 400 que se hará efectiva al comienzo del ciclo lectivo.
- 3) Las becas se asignarán a los mejores promedios de calificaciones obtenidas en el ciclo anterior.

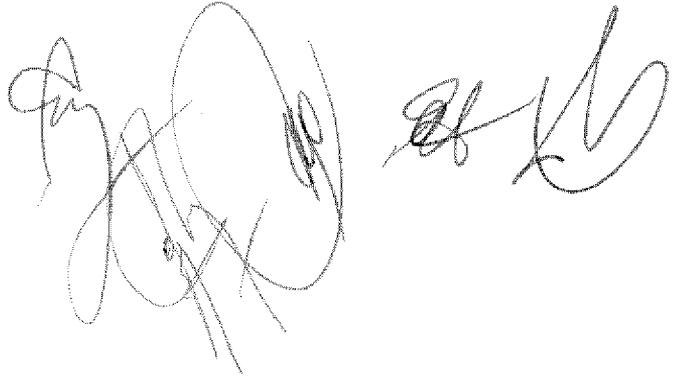
A pedido expreso de la Asociación y mientras está vigente el presente acuerdo colectivo, LA EMPRESA utilizando las normas y los procedimientos que se encuentren vigentes en la compañía y los recursos humanos aplicados, continuará con el trámite de selección de los beneficiarios de las Becas aplicando el mecanismo que se utilizó hasta la firma del presente convenio.

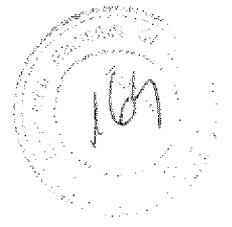
Una vez finalizada la selección de los trabajadores que se encuentren en condiciones de percibir las becas, la EMPRESA, mediante acto formalmente escrito, identificará a los beneficiarios y hará entrega a LA ASOCIACION del cheque por el monto total, que se hará efectivo a los beneficiarios en la sede de la Asociación conforme el detalle de Beneficiarios brindado por la Empresa.



CAPITULO IV

CATEGORIAS – REMUNERACIONES - BONIFICACIONES Y REINTEGROS.

Two handwritten signatures in black ink, one larger and more complex than the other, positioned below the title.



Art. 26: ESQUEMA DE CATEGORIAS

Las partes convienen que el personal comprendido en el presente acuerdo será encuadrado dentro de las siguientes dos categorías, que contendrá el esquema de cargos.

Las categorías son establecidas de común acuerdo, asociadas a los siguientes salarios básicos:

CAT. 1	\$ 2000.-
CAT. 2	\$ 2350.-

Cada una de las categorías contiene un cargo definido por la empresa en los términos del art. 6 del presente.

1605

ART. 27: REMUNERACION – DEFINICION DE CONCEPTOS.

Las partes acuerdan el sistema de remuneraciones y beneficios que regirá durante la vigencia del presente convenio.

El sistema remuneratorio acordado cuenta con dos categorías

REMUNERACION MENSUAL

Salario básico: Es el salario pactado en este convenio.

Adicional al Cargo: Se trata de un concepto fijo asociado al cargo, conformado por el concepto Adicional Personal del CCT del año 1999, que es reemplazado por este y cuya suma varía de acuerdo a la categoría. Para la Categoría 2 será \$600.- y para la Categoría 1 será \$550.-

Bonificación Modalidad: Se trata de un concepto correspondiente a la modalidad de prestación del servicio, Guardia Rotativa de Turno Continuo.

Bonificación Dedicación: Se trata de un concepto que compensa la prestación efectiva del servicio correspondiente a la calidad de personal del encuadre con el alcance definido en el art. 29.

Adicional Personal Convenio/05: Este concepto surge como consecuencia del reposicionamiento del personal en el nuevo esquema de remuneraciones y beneficios. El excedente que surge de la uniformación del concepto "Adicional al Cargo/ responsabilidad" de acuerdo a cada nivel remuneratorio se denomina "Adicional personal CCT/05", ya que solo ha sido creado para cubrir la situación de casos particulares ya existentes, no pudiendo utilizarse para conformar la remuneración de los nuevos trabajadores que en el futuro se incorporen a la empresa en el presente encuadre.

Dadas las especiales características de este concepto, las partes han acordado la calidad de absorbible del presente rubro remuneratorio, a fin de evitar distorsiones remunerativas en situaciones laborales idénticas en cuanto a categoría y nivel remuneratorio. Este concepto podrá ser absorbido por eventuales o futuros aumentos de remuneraciones originados en ascensos de categoría. No obstante, se acuerda que en todos los casos de promoción, la misma implicará un aumento real de remuneración, el cual será determinado en cada caso en particular.

Remuneración Mensual: Es la sumatoria del Salario Básico, Adicional al cargo, Bonificación Modalidad de Trabajo, Bonificación Dedicación, y Adicional Personal en los casos que correspondiera.

REMUNERACION ANUAL



Remuneración Legal: S.A.C. calculado conforme la disposición legal vigente.

Remuneración Variable: Se establece una remuneración variable anual, como parte de la política de incentivos asociados al cumplimiento de metas de "LA EMPRESA" y al desempeño individual.

El monto surgirá del rendimiento personal del trabajador con relación a la participación del mismo en los objetivos empresariales y su conducta personal, que será informado personalmente al trabajador.

Para el caso de aplicación de esta política de incentivos, "LA EMPRESA" aportará como máximo un monto anual equivalente a la sumatoria de todos los salarios básicos del personal en actividad comprendido en este Convenio, correspondiente al mes de Diciembre de cada año multiplicado por 1,25 (Base Anual).

Se ha acordado por este concepto un pago diferencial para cada uno de los años calendarios que incluyen el período de vigencia del presente convenio, de la siguiente manera.

Año 2005 Base Anual por 1.2.-

Año 2006 Base Anual por 1.25.-

Año 2007 Base Anual por 1.3.-

El pago de este incentivo, se hará efectivo con los haberes del mes de Marzo de cada año.

Esta bonificación tiene incorporado su propio SAC, será considerada remuneración a todos los fines y estará sujeta a aportes y contribuciones de la Seguridad Social. Ambas partes convienen que sobre ambos conceptos no se efectuarán aportes a "LA ASOCIACION", ni se considerarán como base en el cálculo de otros rubros remuneratorios o indemnizatorios.

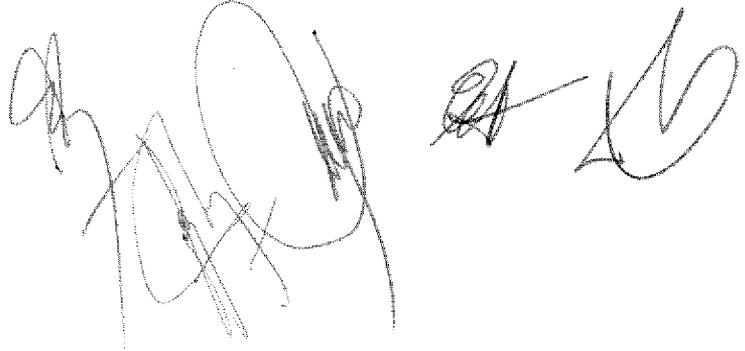
169

Art. 28: BONIFICACION POR MODALIDAD DE PRESTACION

Los trabajadores que se desempeñen en la modalidad de Guardia Rotativa Turno Continuo, percibirán este concepto, equivalente al 31% del básico de cada categoría. Para la Categoría 1 la suma será de \$ 620,00 y para la Categoría 2 la suma será de \$728, 50.-

Este concepto tiene la calidad de variable, en cuanto a que la prestación efectiva de esta modalidad es condición ineludible para su reconocimiento y consecuente percepción.

Dicho concepto será abonado solo en tanto la prestación laboral del trabajador se cumpla bajo tal modalidad, no adquiriendo derecho a mantener la bonificación por el mero paso del tiempo, cualquiera fuera el lapso transcurrido, si dejare de prestar servicio en la modalidad. Esta condición no afecta al derecho a la percepción en caso de enfermedad y accidentes inculpables, vacaciones y otras licencias pagas.

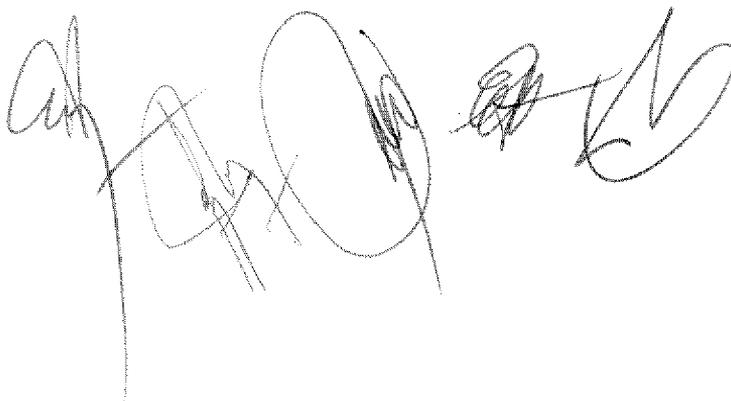
Two handwritten signatures in black ink, one larger and more complex than the other, positioned in the lower right area of the page.

168

Art. 29: BONIFICACION DEDICACION

La empresa reconoce el pago de la Bonificación Dedicación para el personal encuadrado en el presente como compensación a la disposición y prestación efectiva de los trabajadores del encuadre en virtud del carácter de conducción de este personal, con las implicancias que esta calidad importa conforme lo establecido en el art. 12 Jornada de Trabajo.

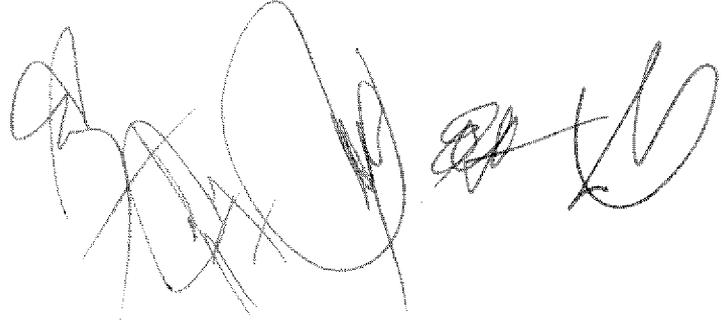
El monto de esta bonificación será de 14.5% del básico de cada categoría según el siguiente detalle: Categoría 1 \$290.- y Categoría 2 \$340.-

A series of handwritten signatures in black ink, appearing to be a list of names or initials, possibly representing the signatories of the document.

169

CAPITULO V

REPRESENTACION GREMIAL

The image shows two handwritten signatures in black ink. The signature on the left is more complex and stylized, while the one on the right is simpler and more legible.



Artículo 30 : REPRESENTACION GREMIAL

Las partes, de acuerdo con las respectivas personerías de que se hallan investidas se reconocen recíprocamente como entidades representativas de los trabajadores y de la empleadora.

1.- Representantes:

"LA EMPRESA" reconocerá 2 Representantes Gremiales que cumplirán las funciones previstas en la Ley de Asociaciones Profesionales.

La representación de los trabajadores, será reconocida a aquellos trabajadores cuya designación, número y duración del mandato se ajusten a lo normado en este artículo y en la Ley de Asociaciones Profesionales.

Esta representación, se ejercerá en el sentido y alcance conferido por la Ley de Asociaciones Profesionales, sin dejar de atender las tareas propias de su ocupación, salvo el tiempo asignado al crédito horario.

La distribución del mencionado número de representantes será efectuada por la Asociación, de manera que queden representados adecuadamente todos los trabajadores comprendidos en este Convenio.

2- Representación y tutela sindical

La empresa solo reconocerá la representación de los titulares electos y notificados fehacientemente, mientras que los suplentes solo podrán ejercer la representación en reemplazo de los titulares y no detentarán tutela sindical como los titulares.

3.- Agente de Retención:

"LA EMPRESA", actuará como agente de retención y descontará la cuota mensual a los trabajadores afiliados, en el porcentaje que informe la autoridad de la Entidad Gremial signataria del presente acuerdo colectivo.

171

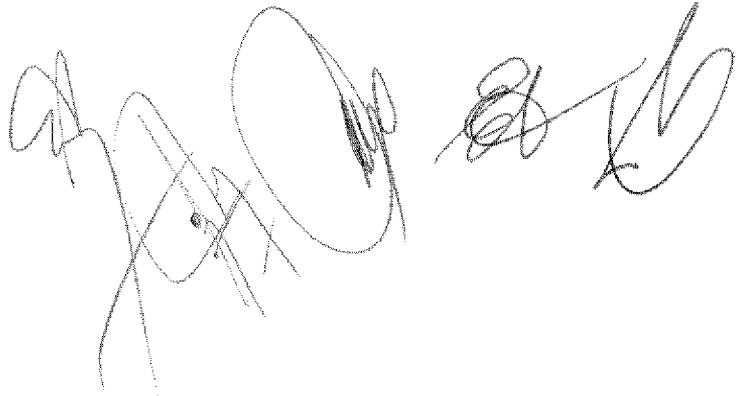
Artículo 31: CREDITO HORARIO

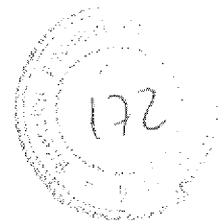
A partir de la notificación de la Entidad Gremial de la designación por elección de un representante, los mismos gozarán de un crédito mensual de 10 horas pagas, al sólo efecto de poder ejercitar sus funciones específicas.

En cada oportunidad que el representante haga uso de dicho crédito, deberá informarlo a su superior inmediato, a efectos de registrarla y efectuar los débitos correspondientes.

La actuación Sindical de los representantes en ningún caso podrá implicar que no atiendan las tareas propias de su ocupación.

Cuando las horas dedicadas al ejercicio de la función gremial, superen el máximo establecido, el excedente será debitado de la jornada en que se haya producido el exceso.

The image shows three distinct handwritten signatures in black ink, arranged horizontally. The signatures are stylized and cursive, typical of official documents. The first signature on the left is the most complex, followed by a middle signature that is more fluid, and a final signature on the right that is simpler and more compact.



Artículo 32 : APORTES A FINES DETERMINADOS

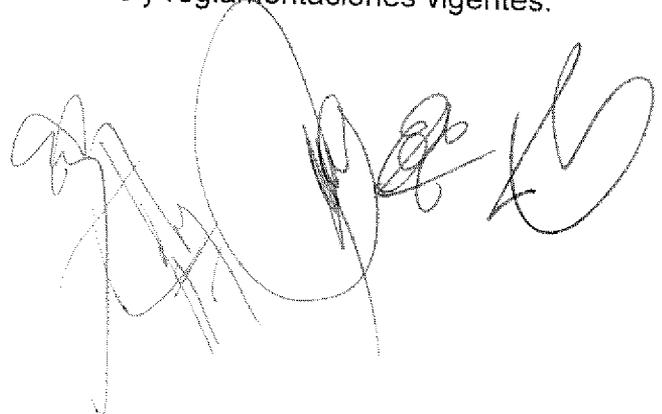
Se establecen los siguientes aportes mensuales de "LA EMPRESA" a favor de "LA ASOCIACION":

- a) Con destino al sostenimiento de actividades sociales, culturales, turismo, recreación, educación, deportes, viviendas, prestadas por ésta a sus representados, un monto variable igual al 4% de toda remuneración sujeta a aporte del personal alcanzado por este Convenio, con excepción del total de la Remuneración Anual que integra la política de incentivo implementada en el presente.
- b) Con destino al sostenimiento del Fondo Compensador de jubilaciones un aporte variable igual al 3% de toda remuneración sujeta a aporte del personal alcanzado por este Convenio, con excepción del total de la Remuneración Anual que integra la política de incentivo implementada en el presente.
- c) Con destino al sostenimiento de un seguro de vida y gastos funerarios de los trabajadores comprendidos en el presente convenio, una suma fija igual a \$ 40 por cada trabajador.

173

Artículo 33: SITUACIONES NO PREVISTAS

Se establece expresamente, que las situaciones no previstas en el texto del presente CCT, se regirán por las disposiciones y reglamentaciones vigentes.

A cluster of approximately five handwritten signatures in black ink, overlapping each other. The signatures are stylized and difficult to decipher.