



CONVENCIÓN COLECTIVA

**ASOCIACIÓN DE PERSONAL SUPERIOR DE
EMPRESAS DE ENERGÍA**

EDENOR S.A.

[Handwritten signature]

ÍNDICE GENERAL

CAPITULO I - MARCO Y PRINCIPIOS GENERALES

- ART. 1° Partes Intervinientes
- ART. 2° Ámbito de Aplicación y Vigencia
- ART. 3° Objetivos Comunes
- ART. 4° Dirección y Organización Empresaria
- ART. 5° Principios básicos del trabajo
- ART. 6° Régimen aplicable

CAPITULO II - PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES

- ART. 7° Comisión de Interpretación y Autocomposición
- ART. 8° Representación Gremial
- ART. 9° Crédito Horario

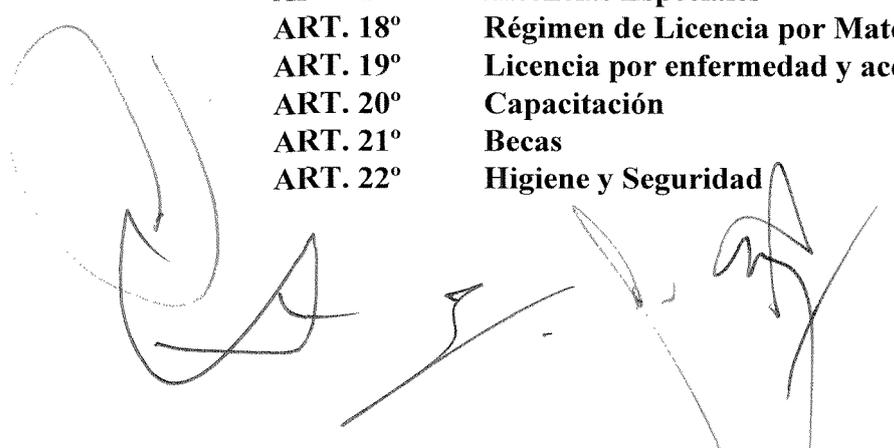
CAPITULO III - MODALIDADES DE TRABAJO

- ART. 10° Jornada de Trabajo
- ART. 11° Horarios
- ART. 12° Multifuncionalidad Y Multiprofesionalidad
- ART. 13° Sistema de promoción
- ART. 14° Modalidades de Contratación

CAPITULO IV - BENEFICIOS A LOS TRABAJADORES

- ART. 15° Compensación Especial por Jubilación
- ART. 16° Vacaciones
- ART. 17° Licencias Especiales
- ART. 18° Régimen de Licencia por Maternidad
- ART. 19° Licencia por enfermedad y accidente inculpable
- ART. 20° Capacitación
- ART. 21° Becas
- ART. 22° Higiene y Seguridad

2
53



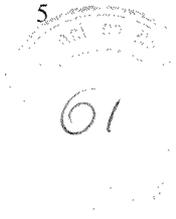


CAPITULO V - REMUNERACIONES Y COMPENSACIONES

- ART. 23° Cargos y categorías**
- ART. 24° Remuneración**
- ART. 25° Antigüedad**
- ART. 26° Bonificaciones al personal**
- ART. 27° Beneficio Social por Canasta Alimentaria**
- ART. 28° Compensación por gastos energía eléctrica y movilidad**
- ART. 29° Bonificación Anual por Eficiencia**
- ART. 30° Aportes para fines determinados**
- ART. 31° Fondo Complementario para Jubilados y Pensionados**
- ART. 32° Día del Trabajador de la Energía Eléctrica**
- ART. 33° Impresión del Convenio**

MARCO Y PRINCIPIOS GENERALES

Handwritten signature and scribbles at the bottom of the page.

**ART. 1 PARTES INTERVINIENTES:**

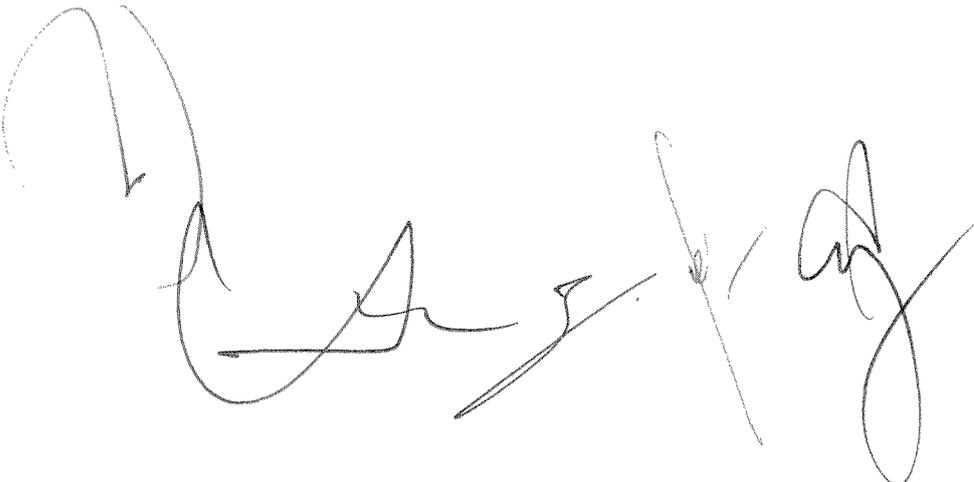
Son partes signatarias del presente convenio colectivo de trabajo, por una parte la "ASOCIACIÓN PERSONAL SUPERIOR DE EMPRESAS DE ENERGÍA" (Personería Gremial N° 544), en adelante "LA ASOCIACIÓN", por la representación que inviste de los trabajadores comprendidos en este Convenio, y por la otra parte, la Empresa *EDENOR S.A.*, en adelante "LA EMPRESA", en su carácter de concesionaria del servicio de distribución de energía eléctrica cuyas disposiciones serán de aplicación con respecto a todas las actividades de generación y/o distribución y/o comercialización de energía eléctrica que se desarrollan en la Capital Federal y los siguientes partidos: Escobar, General Las Heras, General Rodríguez, Hurlingham, Ituzaingó, José C. Paz, La Matanza, Malvinas Argentinas, Marcos Paz, Merlo, Morón, Moreno, Pilar, San Fernando, San Isidro, San Martín, San Miguel, Tigre, Tres de Febrero y Vicente López y todos aquellos partidos que por reestructuraciones comunales de los antes mencionados, se crearen en la Provincia de Buenos Aires.

ART. 2 ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA :

El presente convenio tendrá una vigencia hasta el 31 de octubre de 2007. En el supuesto que en dicho lapso de tiempo se produzcan hechos o acontecimientos que alteren sustancialmente la naturaleza de lo que aquí se acuerda, cualquiera de las partes queda facultada para convocar a la otra con el objeto de adecuar las cláusulas que sean necesarias.

Regirá para todo el personal que preste servicios en relación de dependencia con la Empresa y que se encuentre comprendido dentro del ámbito de representación de LA ASOCIACIÓN, con las siguientes exclusiones:

- a) el personal de nivel ejecutivo;
- b) gerentes, subgerentes, jefes de departamento o nivel equivalente.
- c) personal de secretarías y todo aquel que cumpla tareas de asistencia directa, con carácter "staff", a los niveles a) y b) antes mencionados.
- d) el personal que desarrolle tareas en los siguientes sectores: Auditoría; Control de Gestión y Planificación; Recursos Humanos, Asuntos Legales, el personal de Seguridad y Vigilancia y los profesionales de Medicina del Trabajo.
- e) apoderados y representantes legales
- f) personal de empresas contratistas y subcontratistas que se regirán por el Convenio Colectivo de trabajo que corresponda.

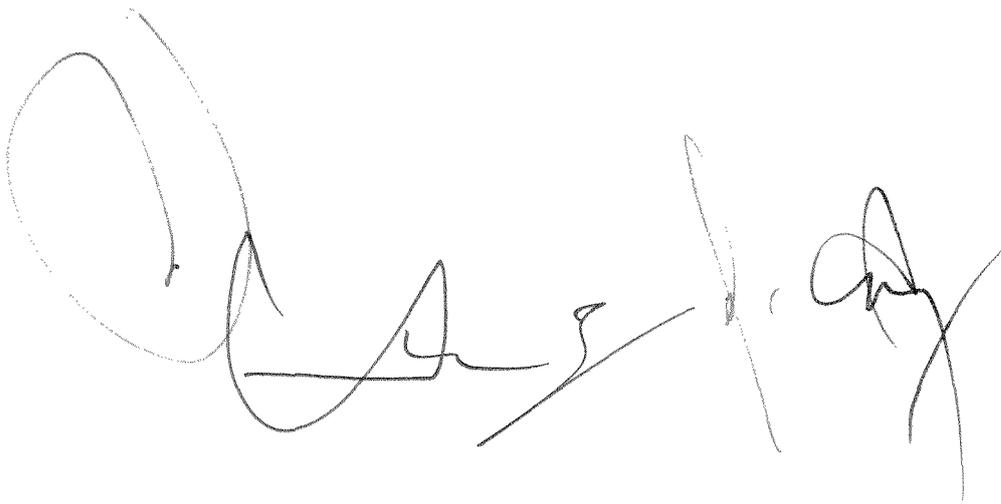


ART. 3 OBJETIVOS COMUNES

La Empresa y los trabajadores representados por LA ASOCIACIÓN se comprometen a realizar las actividades en forma tal que aseguren la eficiencia y calidad del servicio público que están destinadas 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 con costos decrecientes y el mejor trato al cliente usuario de la red.

Es decisión de las partes combatir las irregularidades que afecten los intereses de los clientes, el patrimonio de la Empresa y el interés nacional. Estos propósitos comunes exigen la preservación de armoniosas relaciones laborales, canalizadas a través de la modernización de las técnicas de trabajo y de gestión empresarial que permitan incrementar la productividad para alcanzar y mantener la mayor operatividad y eficiencia del servicio. Consecuentemente, ambas 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 comunes en el marco de una permanente actualización tecnológica.



ART. 4 DIRECCIÓN Y ORGANIZACIÓN 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.

La definición de las estructuras organizativas del trabajo y sus procedimientos, 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 C.C.T., 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 C.C.T., como durante la vigencia de la relación laboral y al momento de su extinción.

Las jerarquías en el ordenamiento laboral son naturales y necesarias y quien tiene jerarquía tiene la obligación de conducir y la responsabilidad de velar por la eficiencia operativa, la productividad creciente y la contención de gastos y costos.

Las partes reconocen que constituye un elemento esencial en la estructura organizativa y funcional de la Empresa el pleno respeto por los principios de jerarquía y autoridad. En tal sentido, la aplicación de normas y procedimientos constituyen funciones del personal involucrado en el presente C.C.T., el que deberá acatar las órdenes de sus superiores por la línea jerárquica correspondiente y está obligado a hacerlas cumplir al personal a su cargo, debiendo comunicar a sus superiores cualquier anomalía que observare en el cumplimiento de las tareas ordenadas, como así también los actos de indisciplina en que incurriera el personal a sus órdenes.

Observando el principio del ejercicio responsable de los derechos y obligaciones surgidos de la relación laboral, ambas partes harán uso de las facultades que les competen ajustándose a las normas establecidas, actuando responsablemente con objetividad, razonabilidad y buena fe. El personal comprendido en este C.C.T. tiene como deber social y solidario cumplir sus funciones idónea y diligentemente.

En este contexto, la Empresa evitará toda forma de trato discriminatorio fundado en razones de sexo, religión, raza, políticas y/o gremiales.



ART. 5 PRINCIPIOS BÁSICOS DEL TRABAJO

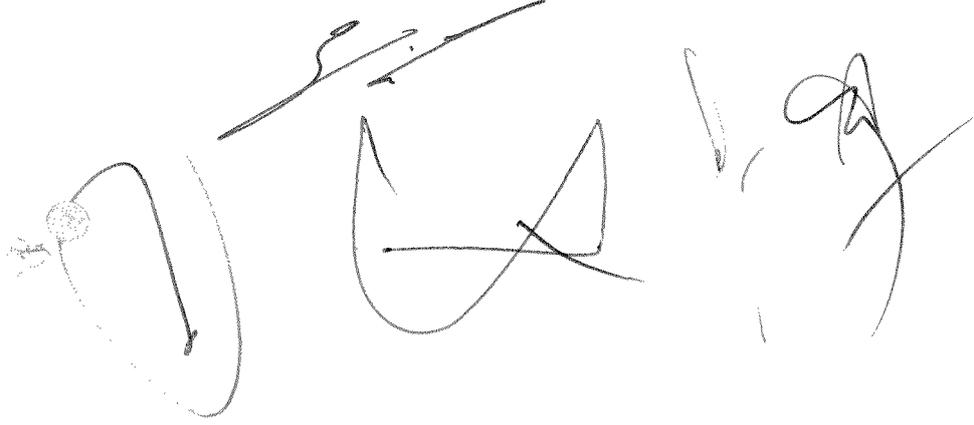
El personal deberá prestar especial colaboración en aquellas circunstancias que se requieran, para fortalecer y mantener el servicio o por exigencias excepcionales de La Empresa. Esto compromete a todos a desempeñarse con la mayor aptitud en el cumplimiento de las actividades.

En tal sentido el personal comprendido en este Convenio tiene la obligación de conducir las tareas y procedimientos inherentes a su cargo con las facultades y responsabilidades de velar por la eficiencia operativa, la productividad, la reducción de costos, la seguridad y el cuidado de instalaciones, útiles y herramientas. Por lo expuesto la desatención o negligencia en el servicio o en el trato con los clientes, el no acatamiento de instrucciones, así como todo acto doloso o lesivo al patrimonio o intereses de la Empresa o al de terceros (clientes o proveedores) son consideradas faltas graves e inaceptables.

El personal no podrá llevar a cabo actividad alguna ajena a la Empresa, dentro de su jornada laboral, quedando prohibido realizar, aún fuera de la misma, trabajos temporales o de asesoría por cuenta de contratistas y 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 RÉGIMEN APLICABLE

Las partes dejan constancia que el presente C.C.T. constituye la voluntad colectiva, conjuntamente con la legislación vigente y las actas y/o acuerdos complementarios que con posterioridad se suscriban, constituirán el cuerpo normativo aplicable a los trabajadores comprendidos en el ámbito de su aplicación, que excluye reemplaza y deroga cualquier otro acto normativo o criterio vigente en el pasado de la Empresa, que se oponga a la letra o al espíritu de lo aquí acordado.

The image shows several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, stylized signature that appears to be 'S. J.'. To its right, there are several other signatures and initials, including one that looks like 'W. J.' and another that is more abstract and scribbled. The handwriting is cursive and somewhat messy.

64

PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES

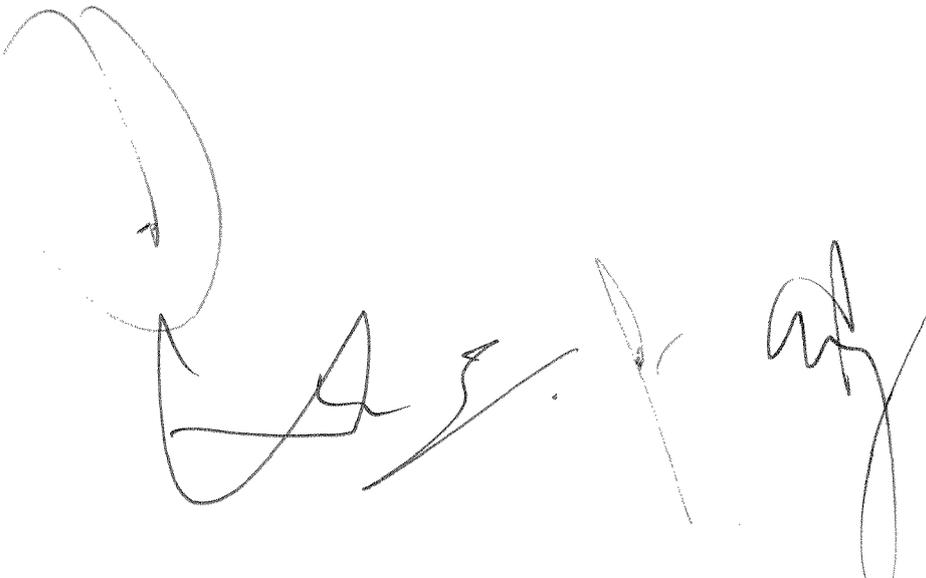
[Handwritten signature]

ART. 9 CRÉDITO HORARIO

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

Los representantes gremiales gozarán de un crédito mensual de 8 hs. 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 registrarlas y efectuar los débitos correspondientes.



69

MODALIDADES DE TRABAJO

0

Handwritten signatures and scribbles at the bottom of the page.

ART. 7 COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN Y AUTOCOMPOSICIÓN PARITARIA (C.I.A.P.)

1. Creación y Competencia:

Se creará una Comisión Mixta de Interpretación y Autocomposición Paritaria, que se integrará con tres representantes por cada una de las partes, siendo su competencia interpretar con alcance general la convención colectiva a pedido de cualquiera de las partes; e intervenir como instancia obligatoria en la composición de diferendos de intereses de naturaleza colectiva.

2. Funcionamiento:

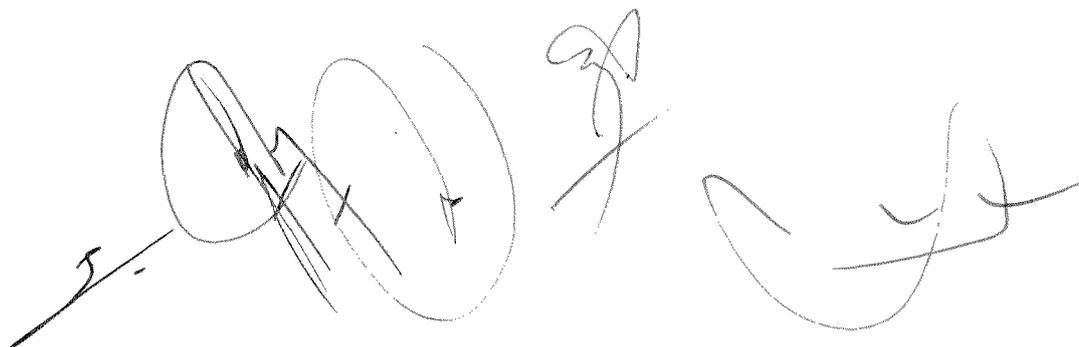
Corresponderá a la C.I.A.P. establecer las normas que regulen su constitución, funcionamiento y procedimientos, en el marco de las siguientes pautas básicas:

- a) las decisiones de la Comisión sólo tendrán eficacia si se adoptaran por unanimidad.
- b) esa intervención, en caso de conflicto colectivo de intereses, tendrá una duración que no podrá exceder los veinte (20) días corridos, desde que, una vez integrada la comisión, inicie el tratamiento del tema.

Durante ese plazo, las partes no podrán adoptar ningún tipo de medida de acción directa. Agotado el plazo indicado sin haberse llegado a una solución quedarán expeditas para las partes las instancias previstas por la legislación vigente.

3. Higiene y Seguridad

Cuando se trate de cuestiones relativas a Higiene y Seguridad, se integrará al afecto del tratamiento de estos temas una subcomisión con dos representantes de cada parte, cuya incumbencia será exclusivamente técnica y de asesoramiento, en las materias que no sean competencia de las ART, debiendo fijar prioritariamente metas graduales de posible cumplimiento, como así también abocarse a la proyección de pautas de índole preventivas que permitan lograr condiciones de trabajo cada vez mas seguras.





ART. 8 REPRESENTACIÓN GREMIAL

Se reconoce a LA ASOCIACIÓN como único Representante de los trabajadores, en el sentido y alcance que se desprende de la Ley de Asociaciones Sindicales de Trabajadores.

La Empresa descontará la cuota mensual a los trabajadores afiliados, que le indiquen las autoridades de la ASOCIACIÓN, de acuerdo con lo determinado por la Ley de Asociaciones Sindicales, y depositarán el importe total en la cuenta de LA ASOCIACIÓN.

La Empresa reconocerá a partir del presente convenio como Representantes a aquellos trabajadores cuya designación, número y duración del mandato se ajusten a lo normado en el presente artículo y la ley de Asociaciones Sindicales.

El ejercicio del mandato gremial por el o los Representantes elegidos abarca:

1. La representación de los trabajadores que se desempeñen en el ámbito para el que fueron elegidos.
2. La representación de la entidad sindical ante la Empresa y los trabajadores, en las condiciones y límites que este convenio y la ley le hubieren fijado.

Los trabajadores elegirán una representación sindical ejercida por: 14 Representantes Titulares (A.P.S.E.E.)

La distribución del referido número de representantes será efectuada por la ASOCIACIÓN, de manera que queden representados adecuadamente todos los trabajadores comprendidos en este convenio.

Los Representantes elegidos, serán comunicados a la Empresa por la entidad gremial con indicación de nombre y apellido, ámbito al que representa, período de mandato, e indicación de los nombres de aquellos representantes gremiales que cesan en sus funciones, dentro de los treinta (30) días de realizado el acto eleccionario.

Las partes acuerdan que para el caso de ausencia del Representante Titular, los trabajadores del Sector informarán la elección de su reemplazante, quién se desempeñará temporariamente hasta el regreso del Titular del cargo.

Los trabajadores podrán presentar sus reclamaciones individuales en forma personal. Cuando se tratare de reclamaciones colectivas, la presentación será efectuada a la jefatura por la representación correspondiente.

ART. 10 JORNADA DE TRABAJO

Teniendo en cuenta que la distribución de energía eléctrica constituye un servicio esencial y que el mismo debe ser brindado a la comunidad toda en condiciones de permanencia, eficiencia y calidad, el personal comprendido en este Convenio Colectivo de Trabajo prestará servicios con disponibilidad plena y colaboración amplia estableciéndose una jornada mínima de trabajo de 8 horas diarias, quedando facultada la Empresa para establecer los horarios de labor conforme a los requerimientos de la organización del trabajo y las necesidades del servicio.

El personal comprendido en el presente C.C.T. se compromete a permanecer en sus respectivas funciones, sin que esto represente compensación económica alguna por parte de la Empresa y extendiendo su horario habitual cuando las necesidades del servicio y/o el debido ejercicio de su responsabilidad, así lo requieran.

Se establece una pausa de 1 hora diaria para descanso del personal que será otorgada conforme lo establezca la Empresa según los requerimientos del negocio.

El personal que por funciones deba trabajar en modalidades de guardia y/o trabajo en equipos que cubran las 24 horas, estará sujeto a un régimen de turnos de 8 hs. diarias, con un promedio que no será superior a 48 hs. semanales.

En todos los casos se observarán los descansos legales entre jornada y jornada.

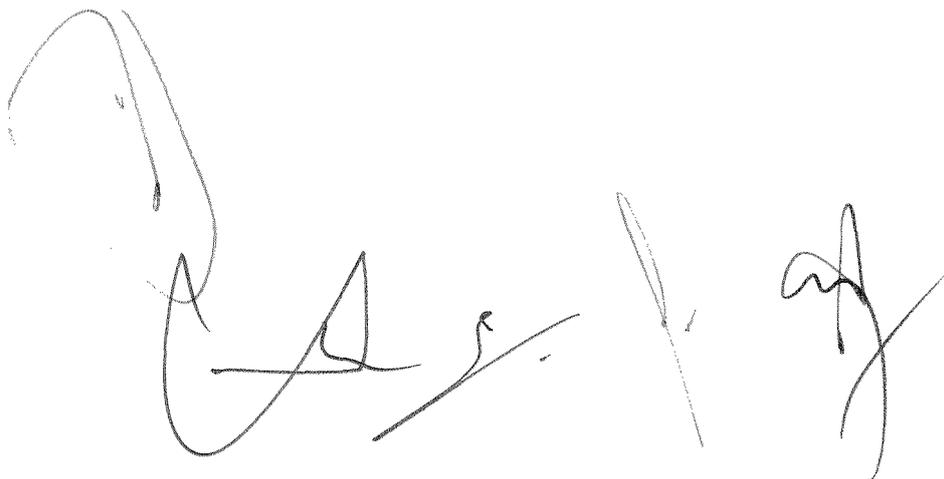
En todo lo aquí no previsto regirán las normas legales vigentes.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and scribbles in black ink. On the left, there is a large, loopy signature. To its right, there are several shorter, more linear signatures and scribbles, some appearing to be initials or names.

ART. 11 HORARIOS

La Empresa establecerá los horarios de labor conforme a los requerimientos de la organización del trabajo y las necesidades del servicio, pudiendo los mismos responder entre otras, a circunstancias excepcionales, territoriales, climáticas o estacionales, de acuerdo con sus facultades de organización y dirección. Los horarios también podrán ser organizados de acuerdo al sistema de turnos rotativos previstos por la legislación vigente.

Cuando se presten tareas total o parcialmente en horarios comprendidos entre las 21 y 6 hs., se aplicarán los recargos de ley excepto en el Sistema de Guardias Rotativas de turnos continuados

The image shows three handwritten signatures in black ink. The first signature on the left is large and stylized, with a prominent loop at the top. The second signature in the middle is smaller and more linear. The third signature on the right is also smaller and appears to be a cursive or shorthand style.



ART. 12 MULTIFUNCIONALIDAD Y MULTIPROFESIONALIDAD

Los trabajadores están obligados a brindar su prestación laboral con multifuncionalidad y multiprofesionalidad. Se entiende por tales al desempeño concurrente y simultáneo o alternado de todos los oficios, conocimientos o funciones, que correspondan al puesto en cada una de las distintas áreas de la Empresa, así como la realización de toda otra función complementaria y/o suplementaria que le sea indicada o resulte necesaria para iniciar, proseguir o completar el trabajo asignado, en forma tal que un mismo dependiente pueda llevarlo a cabo íntegramente sin la colaboración de otro.

En este sentido, el personal se compromete a realizar todas las funciones principales, accesorias, complementarias, técnicas y/o administrativas que se le encomienden o se adviertan como indispensables para garantizar la eficiencia, normalidad y continuidad del servicio, de forma tal que los trabajos se cumplan con la frecuencia y dentro de los plazos y cronogramas establecidos por la Empresa.

Asimismo, y dentro del mismo objetivo de garantizar la continuidad del servicio, la Empresa podrá cuando así lo requiera sus necesidades, reubicar a su personal en función de sus respectivas exigencias de organización del trabajo, el que realizará funciones en otro lugar distinto al de su asiento habitual. Ello no podrá ser empleado en ningún caso como sanción encubierta ni constituir desmedro del salario del trabajador correspondiente.



ART. 13 SISTEMA DE PROMOCIÓN

La promoción de un Trabajador será decidida siempre que la Empresa lo considere pertinente, según uno de los sistemas detallados a continuación:

a) Cobertura de cargos de categoría superior:

En los casos que la Empresa decida cubrir un cargo de categoría superior, el Trabajador propuesto será asignado a esa categoría conservando el nivel remunerativo.

b) Desplazamiento vertical:

La Empresa implementará un sistema que permita el desplazamiento vertical del Trabajador dentro de los distintos niveles remunerativos de su categoría. El desplazamiento vertical se efectuará siempre al nivel remunerativo inmediato superior.

Para decidir cualquiera de los cambios aquí establecidos la Empresa adoptará factores objetivos de evaluación. Además de la capacidad requerida para el cargo, se tendrán en cuenta: aptitud, rendimiento, desempeño, conducta, y los resultados de su participación en los programas de capacitación laboral.

La Empresa procurará brindar las oportunidades y medios necesarios de capacitación para que cada aspirante logre el grado de aptitudes indispensables para acceder a los cargos a cubrir.

ART. 14 MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

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 urgencias 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 establecidas en las leyes vigentes, y/o las modalidades que surjan de una eventual modificación a las mencionadas normas, las que quedan por este medio habilitadas.

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 direct. Both are written in a cursive style.

Handwritten number 27 inside a circular stamp.

BENEFICIOS A LOS TRABAJADORES

Handwritten signatures and scribbles at the bottom of the page.

70

ART. 15 COMPENSACIÓN ESPECIAL POR JUBILACIÓN

Todo trabajador que reúna los requisitos necesarios para obtener una de las prestaciones de la Ley 24.241, (o la que en el futuro la reemplace) tanto en el régimen general como en los regímenes de excepción, tendrá derecho a percibir una compensación especial por extinción de la relación laboral, consistente en el equivalente de 7 meses de su última remuneración si su antigüedad reconocida en la empresa fuere como mínimo de 5 años que se incrementarán en un 5% por cada año de servicio que exceda de esa antigüedad, con un tope máximo de 10 meses de remuneración.

La percepción de este beneficio estará condicionada a que el trabajador, dentro de los 30 días posteriores de haber cumplido con los requisitos mínimos para acceder a su jubilación ordinaria o por invalidez- causada por accidente de trabajo o por enfermedad profesional-, inicie los trámites pertinentes y cese en la relación laboral dentro de los primeros 6 meses, caso contrario caduca el beneficio establecido en el presente.

La compensación será percibida por el trabajador una vez verificado el cumplimiento de las condiciones preestablecidas.

A large, stylized handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke.

79

ART 16 VACACIONES

Los Trabajadores gozarán de las vacaciones anuales en el período comprendido, desde el 1º de octubre al 30 de septiembre de cada año, según Resolución TI N° 59.482/94 del Ministerio de Trabajo.

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

- a) 10 días hábiles cuando la antigüedad en el empleo no exceda de cinco 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 y no exceda de 15 años
- d) 25 días hábiles cuando la antigüedad sea superior a 15 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 - Comienzo de la licencia

El trabajador, para tener derecho cada año a este beneficio deberá haber prestado servicios durante la mitad, como mínimo, de los días hábiles comprendidos en el año calendario respectivo. A este efecto se computarán como hábiles los días feriados en que el trabajador debiera normalmente prestar servicios.

La licencia comenzará en día lunes o el siguiente hábil si aquel fuese feriado. Tratándose de trabajadores que prestan servicios en días inhábiles, las vacaciones deberán comenzar al día siguiente a aquel en que el trabajador gozare del descanso semanal o el subsiguiente hábil si aquel fuese feriado.

La retribución correspondiente al período de vacaciones deberá ser satisfecha a la iniciación del mismo.

Tiempo trabajado - Su cómputo

Se computarán como trabajados, los días en que el trabajador no preste servicios por gozar de una licencia legal o convencional, o por estar afectado



por una enfermedad inculpable o por infortunio en el trabajo, o por otras causas no imputables al mismo. Cuando el trabajador no llegase a totalizar el tiempo mínimo de trabajo previsto en el artículo anterior, gozará de un período de descanso anual proporcional a un día de descanso por cada veinte días de trabajo efectivo, computable de acuerdo a este artículo. En este caso la licencia resultante no podrá ser fraccionada.

Época de otorgamiento - Comunicación

Dadas las especiales características de continuidad que requiere el servicio de distribución eléctrica, la Empresa concederá el goce de vacaciones en cualquier época del año

La Empresa deberá comunicar el período de licencia de los trabajadores con 45 días de antelación. La programación de vacaciones efectuada por La Empresa podrá tener en cuenta eventuales solicitudes del personal, siempre que con ello no se altere la organización y/o desarrollo del trabajo, y/o afecte el derecho de otros trabajadores. Se procederá de forma tal que a cada trabajador le corresponda el goce de las vacaciones por lo menos en una temporada de verano cada dos períodos.

Cuando un matrimonio se desempeñe en La Empresa, las vacaciones se otorgarán en lo posible en forma conjunta y simultánea, siempre que no afecte el normal desenvolvimiento de los servicios.

Por pedido fundado del trabajador y con autorización de La Empresa, se podrán acumular a un período de vacaciones la mitad del período inmediato anterior no gozado en toda su extensión. Dicha acumulación se acordará en tanto y en cuanto no afecte el normal desenvolvimiento del servicio.

Si al 31 de diciembre de cada año al trabajador no le hubieran sido comunicadas las vacaciones correspondientes al año anterior, el trabajador hará uso de su derecho previa notificación fehaciente de ello, de modo que las mismas concluyan antes del 31 de marzo. Vencida esta fecha sin haber hecho uso del derecho, este se considerará caducado.



ART 17 LICENCIAS ESPECIALES

El trabajador gozará de las siguientes licencias especiales pagas:

- a) por matrimonio: 10 días hábiles, contados a partir del día siguiente del matrimonio civil, que podrán ser anexados a la licencia anual ordinaria.
- b) por nacimiento de hijos y casos de guarda con fines de adopción, o adopción, 2 días corridos, uno de los cuales será hábil.
- c) por fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unida en aparente matrimonio, padres o hijos: 5 días corridos.
- d) por fallecimiento de hermanos, suegros, yerno, nuera y nietos: 2 días corridos. En caso 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 un día.

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

- e) Los trabajadores que aleguen y prueben tener un familiar directo que requiere de su cuidado personal, por encontrarse enfermo, gozarán de una licencia cuya duración será de 10 días por año.

Extensión de la licencia por enfermedad familiar .

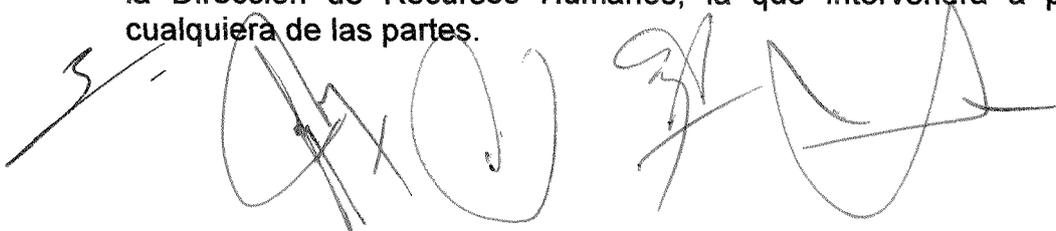
El trabajador que requiera extender la licencia por enfermedad familiar prevista en el párrafo anterior, deberá gestionarla ante su jefatura. Para ello deberá presentar una nota detallando los antecedentes del caso, con expresa mención de que el enfermo requiere de sus cuidados y de que no existe otro familiar de 16 años que conviva con él.

La jefatura en conjunto con la Subgerencia del área realizarán una evaluación preliminar de la solicitud, y la remitirán a la Dirección de Recursos Humanos, conjuntamente con su opinión manifestada por escrito y con los comprobantes y/o antecedentes que haya aportado el trabajador.

La Dirección de Recursos Humanos requerirá en caso de creerlo necesario la intervención de profesionales médicos y/o asistentes sociales para evaluar la situación física y social del familiar enfermo.

La Dirección de Recursos Humanos sobre la base de los antecedentes adjuntados originalmente y de los complementarios requeridos evaluará la situación e informará de su resolución a la Subgerencia solicitante.

En aquellos casos, en que existiera controversia entre el trabajador y su jefatura sobre la procedencia o no de la licencia, el tema será resuelto por la Dirección de Recursos Humanos, la que intervendrá a pedido de cualquiera de las partes.



- f) Por mudanza del trabajador: 2 días.
- g) Para rendir examen en la enseñanza media y postgrado o universitaria: hasta 2 días corridos por examen, con un máximo de 12 días por año calendario. Los exámenes deberán estar referidos a los planes de enseñanza oficiales o autorizados 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 cual curse los estudios.
- h) Los trabajadores que se desempeñan en el régimen de Guardia Rotativa de Turno Continuo gozarán de un permiso especial de 6 (seis) días corridos con goce de sueldo por cada año calendario, siempre que hubieran prestado servicio en dicha modalidad en forma efectiva, continuada e ininterrumpida durante los 6 meses inmediatos anteriores, y se otorgará en función de la disponibilidad de servicio.

Toda vez que se haga uso de este permiso no se deberá afectar al servicio, las jefaturas administrarán su otorgamiento de manera distribuida y racional.

1) 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.

Ante situaciones especiales no contempladas en el presente Artículo, las partes acuerdan que analizarán el otorgamiento de licencias en dichos casos puntuales a través de la Dirección de Recursos Humanos y la Asociación.

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

ART 18 RÉGIMEN DE LICENCIA POR MATERNIDAD

Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los 45 días anteriores al parto y hasta los 45 días posteriores al mismo.

La interesada podrá, sin embargo, optar porque se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a 30 días. El resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto. En caso de nacimiento pretérmino, se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los 90 días.

La trabajadora deberá comunicar fehacientemente su embarazo a La Empresa con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto, o requerir su comprobación por La Empresa. La trabajadora conservará su empleo durante los períodos indicados y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que garantizaran a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia legal, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.

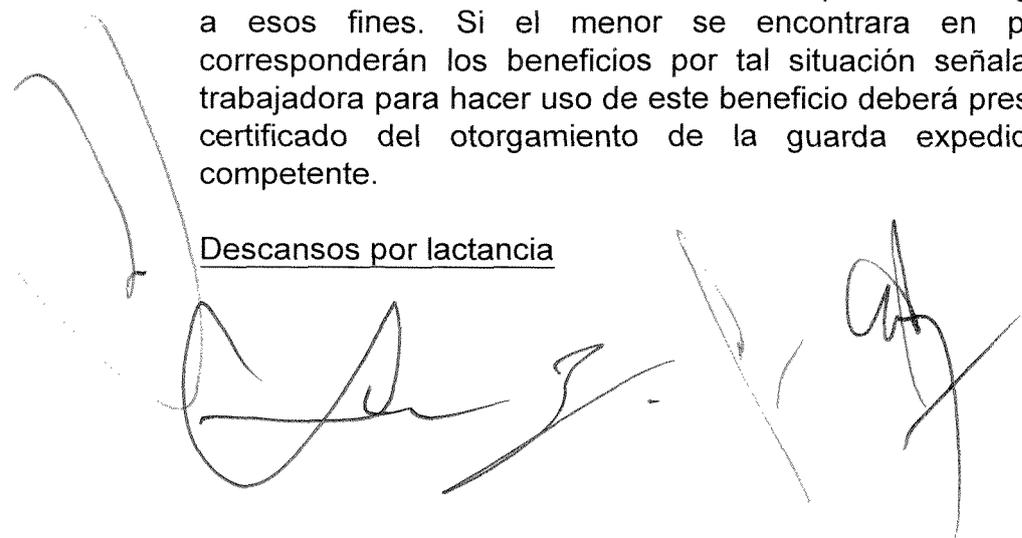
A las trabajadoras de la Empresa que lo solicitaren, se les concederán un permiso especial con goce de haberes por causa de nacimiento de hasta 6 (seis) meses en total, que incluyen a toda las licencias legales y/o convencionales, incluidas las de este artículo.

Garantízase a toda trabajadora durante la gestación el derecho establecido en el título VII de la L.C.T.. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la trabajadora practique la notificación a que se refiere el párrafo anterior.

En caso de permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor a consecuencia de enfermedad que según certificación médica deba su origen al embarazo o parto y la incapacite para reanudarlo vencidos aquellos plazos, la trabajadora será acreedora a los beneficios previstos para casos de enfermedad inculpable.

En caso de adopción de menores de 5 años se concederá a la trabajadora una licencia remunerada de 30 días corridos a partir del otorgamiento de la guarda a esos fines. Si el menor se encontrara en período de lactancia corresponderán los beneficios por tal situación señalados más abajo. La trabajadora para hacer uso de este beneficio deberá presentar a la Empresa el certificado del otorgamiento de la guarda expedido por la autoridad competente.

Descansos por lactancia



Respecto al régimen de licencias por maternidad y lactancia se estará a lo dispuesto en las normas legales que regulen esta materia.

Reembolso por guardería:

1 - La Empresa acuerda reembolsar al personal femenino efectivo a su servicio y que acredite tener a su cargo uno o más hijos comprendidos entre los 45 días de vida y hasta los 3 años de edad, y que asistan a guarderías infantiles o salas maternales una suma mensual per capita de hasta \$ 200 (pesos doscientos) en concepto de compensación de gastos por los ítems expresados, en los términos del art. 103 bis, inciso "f" de la LCT.

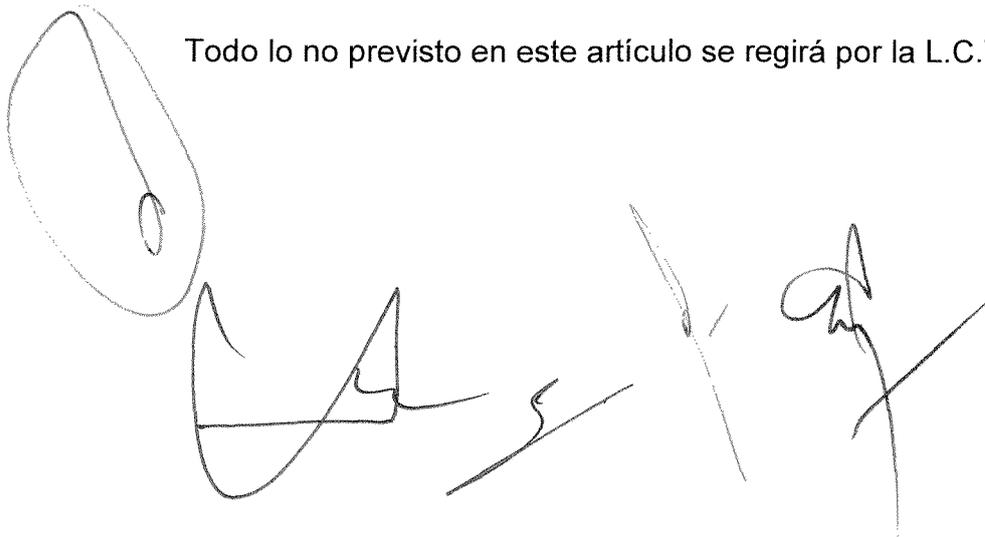
2 - Para tener acceso al beneficio, el personal citado deberá acreditar ser madre natural o por adopción del niño por quien se solicita el reembolso por guardería. En el primer supuesto deberá presentar ante las autoridades empresariales la correspondiente partida de nacimiento; y para el otro caso, deberá presentar la sentencia Judicial que acredite el extremo invocado. Asimismo deberá completar la solicitud que se suministrará, la que tendrá carácter de Declaración Jurada. Además, la beneficiaria deberá presentar el recibo de pago o factura cancelada expedida en legal forma y que se encuentre adecuada a las actuales disposiciones impositivas sobre la materia.

3 - Queda expresamente acordado que, la suma a abonarse a la beneficiaria es la que ésta realmente abone por el gasto de guarda de su hijo, de modo que, los pesos doscientos mencionados en la cláusula primera de este reembolso representan al tope máximo del beneficio. Cualquier excedente de dicha cantidad, que deba realmente abonarse por la guarda del niño será por exclusiva cuenta de la progenitora.

4 - Para que el supuesto de que el hijo de la trabajadora, alcance el tope de la edad establecida para el cese de este beneficio en el curso de la primera quincena del mes, se le abonará la mitad de la quincena del mismo; si el plazo se cumpliera luego del quince del mes, se otorgará la bonificación en forma completa.

5 - El pago del beneficio se efectuará contra la presentación del comprobante correspondiente.

Todo lo no previsto en este artículo se regirá por la L.C.T.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, stylized signature that appears to be 'L. A.'. To its right, there are several smaller, more distinct signatures and initials, including one that looks like 'S.' and another that is a simple 'X' or 'Z' shape.



ART 19 LICENCIA POR ENFERMEDAD Y ACCIDENTE INCULPABLE

Esta materia se regirá por lo dispuesto en las normas legales vigentes. No obstante, en lo que respecta al aviso de ausencia -salvo casos de fuerza mayor- el trabajador deberá informar, por sí o por intermedio de otra persona, de la enfermedad o accidente y del lugar en que se encuentra a la mayor brevedad y dentro de la primera jornada de trabajo respecto de la cual estuviere imposibilitado de asistir. Mientras no lo haga, perderá el derecho a percibir la remuneración correspondiente, salvo que la exigencia de la enfermedad o accidente -teniendo en consideración su carácter y gravedad- resulte luego inequívocamente acreditada.

Para los efectos de justificar las ausencias, el trabajador estará obligado a someterse a los controles que, a este respecto, efectúe el empleador.

Los controles médicos en domicilio serán efectuados por la Empresa entre las 07 y las 22 horas.

Las interrupciones de servicio por causas de enfermedad o accidente inculpable, requerirán la intervención del servicio de medicina del trabajo de La Empresa o del que esta indique.

A collection of handwritten signatures at the bottom of the page. On the left, there is a large, stylized signature. To its right, there are two smaller, more distinct signatures.

ART. 20 CAPACITACIÓN

La Empresa desarrollará una política de formación de recursos humanos, planificada sobre exigencias de calidad de servicio y basada en el estímulo permanente del esfuerzo individual dirigido a ampliar los conocimientos y habilidades adquiridas.

Los planes de capacitación elaborados por La Empresa, ya sea en su contenido como en su programación serán puestos en conocimiento de la ASOCIACIÓN. Esta a su vez y por intermedio de su Instituto, I.A.E.T.E.S., pondrá a disposición de la Empresa sus instalaciones, convenios y programas de formación y capacitación, pudiendo la Empresa facilitar sus instalaciones y equipos siempre que estén dirigidos a promover la capacitación del personal. Asimismo las partes podrán realizar actividades conjuntas con el fin de fomentar el perfeccionamiento profesional del personal de la Empresa.

A large, stylized handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke, positioned at the bottom of the page.

87

ART. 21 BECAS**I. Para trabajadores**

La Empresa otorgará a sus trabajadores la cantidad de cinco becas anuales. El Trabajador al cual se le asigne una beca, dispondrá de 1/2 jornada ó, excepcionalmente, de jornada completa.

La reglamentación de las condiciones y el procedimiento para la asignación de las becas será determinado por la Empresa.

II. Para hijos de trabajadores

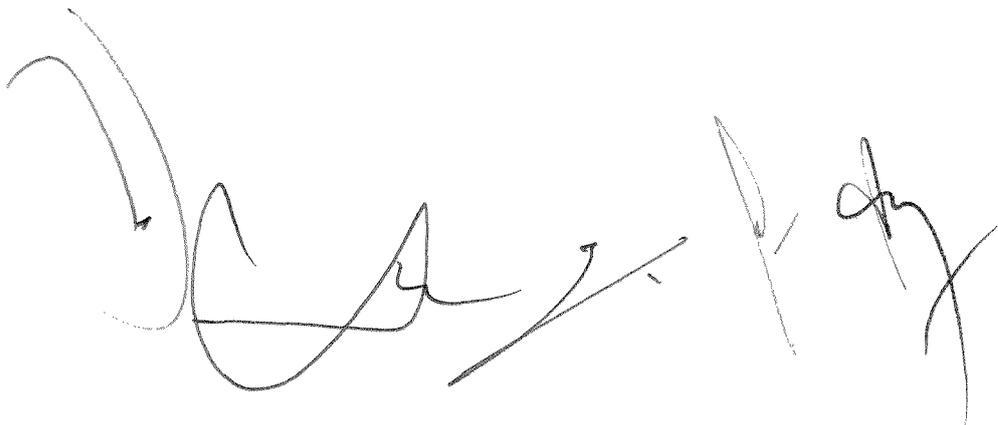
La Empresa otorgará la cantidad de 30 becas anuales para los hijos menores de 25 (veinticinco) años de Trabajadores en actividad, que se distribuirán de la siguiente forma: la mitad para realizar estudios de enseñanza media de ciclo completo y la mitad para realizar o completar estudios universitarios y 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 no remuneratoria (en los términos del art. 103 bis de la LCT) que se hará efectiva al comienzo del ciclo lectivo, según los siguientes montos:

Universitarios	\$ 150
Terciarios	\$ 150
Secundario	\$ 150

- 3) Las becas se asignarán a los mejores promedios de calificaciones obtenidas en el ciclo anterior, debidamente documentada conforme al Art. 103 bis inc. h) de la LCT.





ART. 22 HIGIENE Y SEGURIDAD

En el marco de las facultades reconocidas a los sujetos de la negociación colectiva en el art. 4° de la Ley 24.557 (o la que en el futuro la reemplace), las partes convienen en mantener una política activa de Prevención de Riesgos del Trabajo. Al respecto, ambas partes reconocen la necesidad de asumir como conducta permanente el concepto de seguridad, como único medio para asegurar que las condiciones de higiene y seguridad del trabajo sean cada vez más seguras.

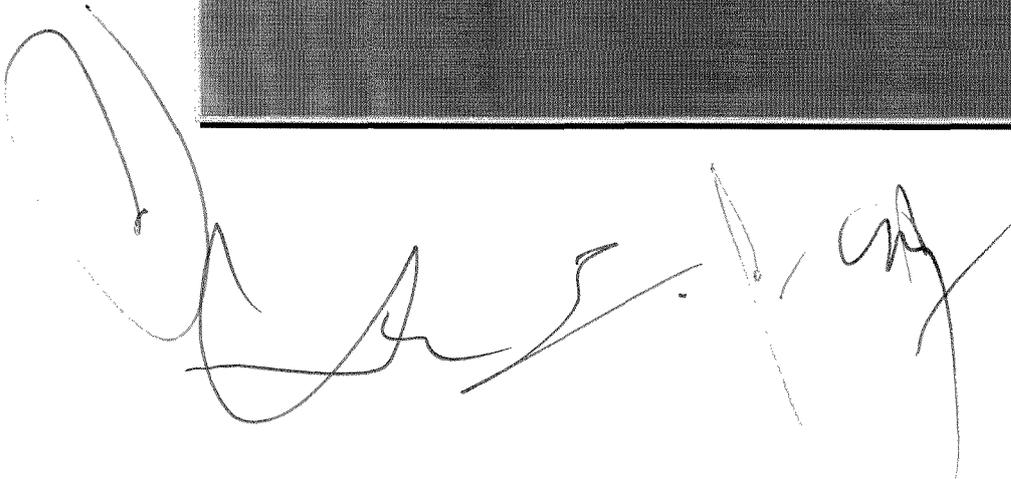
El personal comprendido en este convenio se compromete a participar activamente en la ejecución de las políticas de higiene y seguridad industrial, observando y haciendo observar el estricto cumplimiento de las medidas, normas y procedimientos establecidos por La Empresa, como así también las relativas al uso de los equipos y aparatos de protección personal que La Empresa provean con este fin.

Las Partes expresan fehacientemente su voluntad de promover las siguientes condiciones:

- Proteger la vida y la integridad Psicofísica de los Trabajadores.
- Velar por el cumplimiento de las leyes, decretos reglamentarios y normas específicas que tenga vigencia para la Empresa en cuestión.
- Promover la utilización del progreso científico y tecnológico para mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo.
- Desarrollar una actividad positiva respecto a la prevención de los accidentes o enfermedades que puedan derivar de la actividad laboral.
- Promover la capacitación del personal en materia de Higiene y Seguridad en el trabajo, particularmente en lo relativo a la prevención de los riesgos específicos de las tareas asignadas.
- Contribuir a la prevención, reducción, eliminación de los riesgos de los distintos centros o puestos de trabajo, promoviendo la información a los Trabajadores a través de tableros, afiches, boletines, charlas, audiovisuales, etc.



REMUNERACIONES Y COMPENSACIONES



ART. 23 CARGOS Y CATEGORÍAS

Las partes mantienen el sistema de cargos denominaciones y funciones establecidos en el Convenio Colectivo 168/95 "E", que en su momento fueron agregados como ANEXO I de dicha norma convencional, y posteriormente en su conjunto (estructuras de cargos, denominaciones, y funciones agregadas como ANEXO I) fueron ratificadas en el Convenio Colectivo 383/99 "E".

CARGOS DENOMINACIÓN EMPRESARIA

- 1- SUPERVISOR TÉCNICO A/B
- 2- ANALISTA DE SISTEMAS ELÉCTRICOS SR, S/SR, JR
- 3- ANALISTA SR, S/SR, JR
- 4- SUPERVISOR ADMINISTRATIVO A/B
- 5- PROGRAMADOR DE SISTEMAS SR, JR
- 6- INSPECTOR CONTROL DE CALIDAD A/B
- 7- SUPERVISOR TRABAJOS A/B
- 8- COMPRADOR TÉCNICO A/B
- 9- ESPECIALISTA PROYECTISTA A/B/C
- 10- TÉCNICO SUPERIOR A/B/C
- 11- TÉCNICO COMERCIAL SUPERIOR A/B/
- 12- OPERADOR DE SISTEMAS

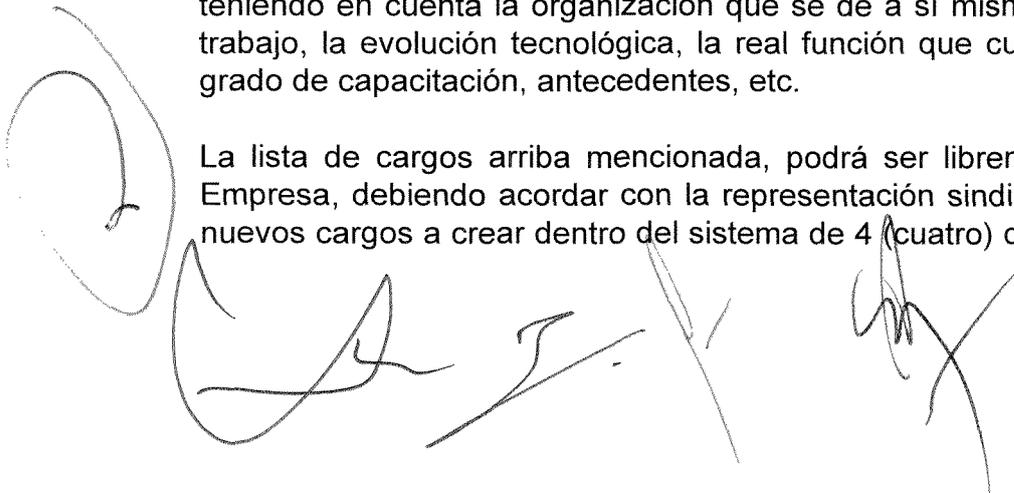
La determinación y ubicación de los cargos, se realizó teniendo en cuenta las reales funciones que desempeñan actualmente cada uno de los trabajadores, independientemente de la ubicación de revista.

En aquellos casos en que un cargo abarque varios niveles, la asignación del trabajador a uno de ellos responderá entre otros factores al: grado de responsabilidad, experiencia, capacitación, desempeño, etc.

Cada uno de los cargos y sus respectivos niveles, en caso de existir, se agruparán en 4 (cuatro) categorías.

La adecuación de las dotaciones y sus correspondientes categorías, podrá efectuarse en el futuro por la Empresa según el reagrupamiento descripto, teniendo en cuenta la organización que se dé a sí misma, la organización del trabajo, la evolución tecnológica, la real función que cumple el personal y su grado de capacitación, antecedentes, etc.

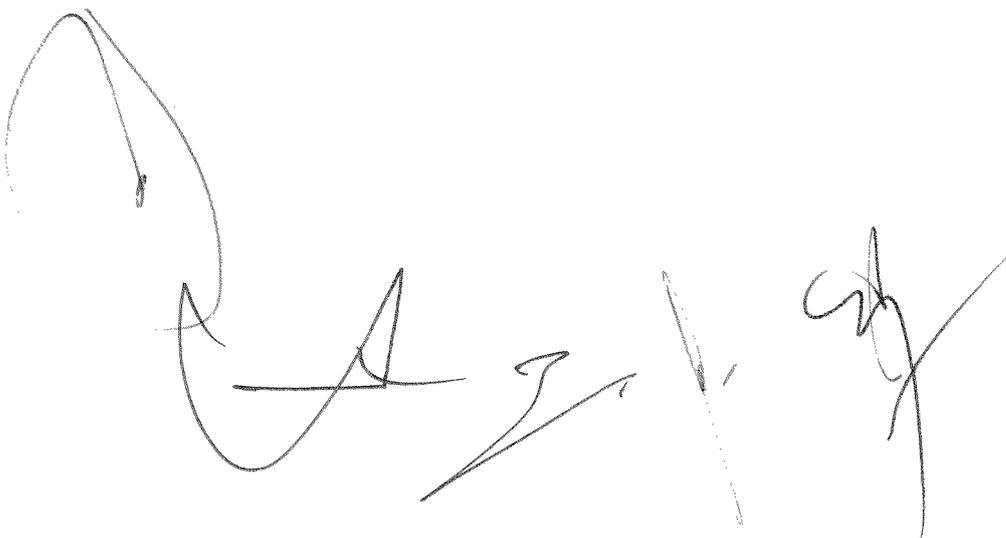
La lista de cargos arriba mencionada, podrá ser libremente ampliada por la Empresa, debiendo acordar con la representación sindical la ubicación de los nuevos cargos a crear dentro del sistema de 4 (cuatro) categorías siempre que



91

los mismos se hallen comprendidos dentro de la representación gremial correspondiente.

Se aclara que la inclusión de requisitos de formación (títulos, grados) en las distintas descripciones de cargos a que alude este artículo es meramente indicativa, pudiendo La Empresa cubrir dichas posiciones con personal que no acredite dichas calificaciones.

A large, stylized handwritten signature in black ink, consisting of several sweeping loops and sharp points.

92

ART. 24 REMUNERACIÓN

a) Las partes acuerdan mantener el sistema de remuneraciones y beneficios establecido a partir del 01.07.95 en el art. 24 del convenio colectivo 168/95 "E", ratificado por el CCT 383/99 "E" que resultan ratificados en el presente.

b) El sistema consta de cuatro categorías. Para cada categoría se acuerdan seis niveles remunerativos, lo que determina un total de nueve niveles.

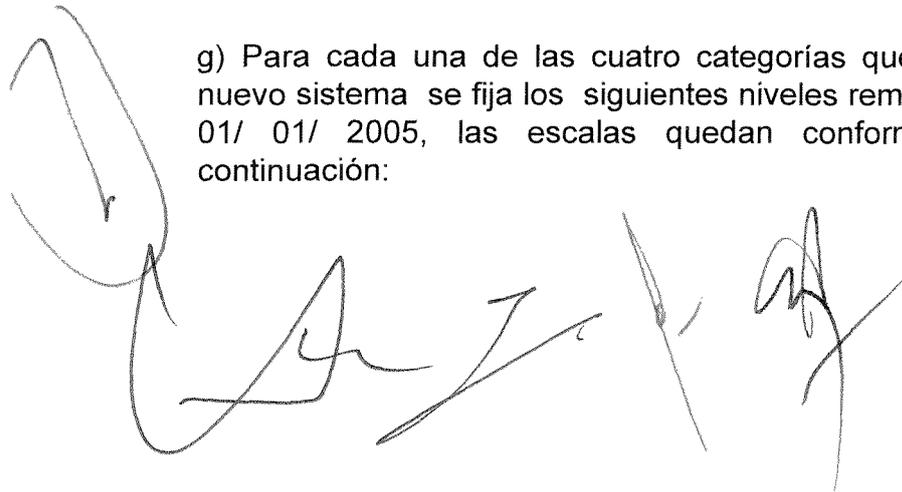
El importe que perciben los trabajadores en concepto de "Adicional Personal" no será absorbido por eventuales incrementos que puedan verificarse en las remuneraciones de los trabajadores, ya sea por ascensos, aumentos generados por acuerdos de partes o dictaminados por el Poder Ejecutivo, o que las partes convengan en ocasión de introducir alguna modificación o cambio en el esquema remuneratorio y/o variantes de aplicación del mismo, que tornen necesario dar a dicho rubro un tratamiento diferente.

c) El "Salario conformado de relación" establecido a la firma del convenio colectivo 168/95 "E", es igual a la sumatoria de los siguientes conceptos: nivel remunerativo, antigüedad y bonificación por modalidad y adicionales personales, estos últimos rubros si correspondieren.

Dado el carácter remunerativo que las partes asignan a éste concepto, defínese que el mismo será considerado, para el cálculo del valor hora. Asimismo, se conviene su utilización en aquellos supuestos derivados de cláusulas de origen legal o convencional para cuya liquidación deba emplearse la remuneración total del trabajador como base de cómputo.

d) A los efectos del cálculo a realizarse para la determinación del "Valor Hora" serán tenidos en cuenta únicamente los siguientes conceptos: "Nivel Remunerativo", "Antigüedad", "Bonificación por Modalidad", y "Adicional Personal" y cualquier otro rubro remunerativo cuyo establecimiento puedan concertar las partes en el futuro, siempre que las mismas decidieran incluirlo expresamente en la conformación de la base de cálculo horario.

g) Para cada una de las cuatro categorías que surgen de la aplicación del nuevo sistema se fija los siguientes niveles remunerativos, los que a partir del 01/ 01/ 2005, las escalas quedan conformadas según se detalla a continuación:



ESQUEMA DE REMUNERACIONES

R E M U N I V E R S I T A D E L I N V E R S I T A D E	CATEGORÍAS			
	I	II	III	IV
N U	\$ 1.914			F
I N	\$ 1.784		F	E
V E	\$ 1.769		F	E
E R	\$ 1.564	F	E	D
L A	\$ 1.464	E	D	C
T	\$ 1.374	D	C	B
I	\$ 1.244	C	B	A
V	\$ 1.174	B	A	
O	\$ 1.144	A		

NIVEL REMUNERATIVO 1.144 1.174 1.244 1.374
BÁSICO

Los valores surgen del incremento en \$150 en los básicos de convenio para todas las categorías representadas por A.P.S.E.E.

Dicho pago compensará, hasta su concurrencia, incrementos que pudieran surgir por imperio de disposiciones legales o reglamentarias, otorgados a partir de la firma del presente acuerdo, como conceptos remunerativos o no remunerativos.

94

ART. 25 ANTIGÜEDAD.**a) Bonificación mensual por Antigüedad**

Las partes acuerdan que permanece estable el concepto de pago denominado "Antigüedad", que está integrado por el importe que cada uno de los trabajadores percibió por tal rubro en la liquidación de haberes del mes de junio de 1995, el que quedará fijo y consolidado.

A partir del 1° de enero de 2005, a dicho concepto se adiciona la suma de \$ 8 (pesos ocho), monto uniforme, como bonificación por "antigüedad", por cada año de servicio que el trabajador cumpla en lo sucesivo.

b) Bonificación por años de servicio

La Empresa abonará a los trabajadores al cumplir 20 y 30 años de servicio, respectivamente, una bonificación adicional por única vez equivalente a un mes de su última remuneración mensual. Para los que cumplan 35 años será de una vez y media su remuneración mensual, y para los que cumplan 40 años será de dos remuneraciones mensuales.

Las partes acuerdan que a partir de la firma del presente Convenio al personal femenino y al incluido en los regímenes preferenciales se les otorgará este beneficio al cumplir los 17, 27, 32 y 37 años de servicio respetando las proporciones anteriormente establecidas.

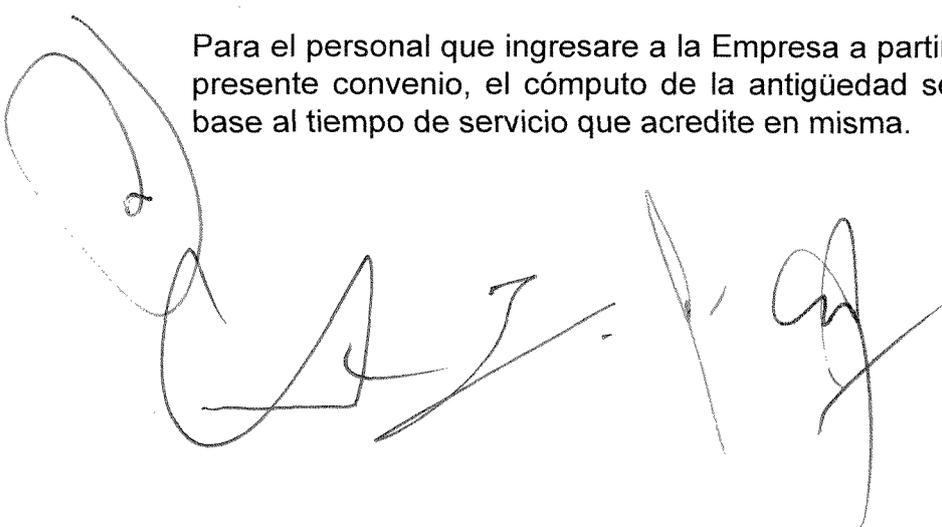
Este nuevo régimen preferencial no podrá ser aplicado retroactivamente, comenzando su aplicación a partir de la firma del presente Convenio

Cuando un trabajador perciba esta Bonificación en el Régimen preferencial, no la percibirá por el período equivalente si cambiara a Régimen Ordinario.

c) Cómputo:

Para el cómputo de la misma se tomará la reconocida al personal transferido a la Empresa al momento de la toma de posesión, con más la que resulte de los servicios prestados con posterioridad a ese momento.

Para el personal que ingresare a la Empresa a partir de la fecha de la firma del presente convenio, el cómputo de la antigüedad se efectuará únicamente en base al tiempo de servicio que acredite en misma.



95

ART. 26 BONIFICACIONES AL PERSONAL**a) Bonificación por modalidad.**

En compensación de la "modalidad" que corresponda al puesto que efectivamente desempeña y durante el lapso que corresponda, el trabajador percibirá las siguientes bonificaciones:

Semana No Calendaria:21 %

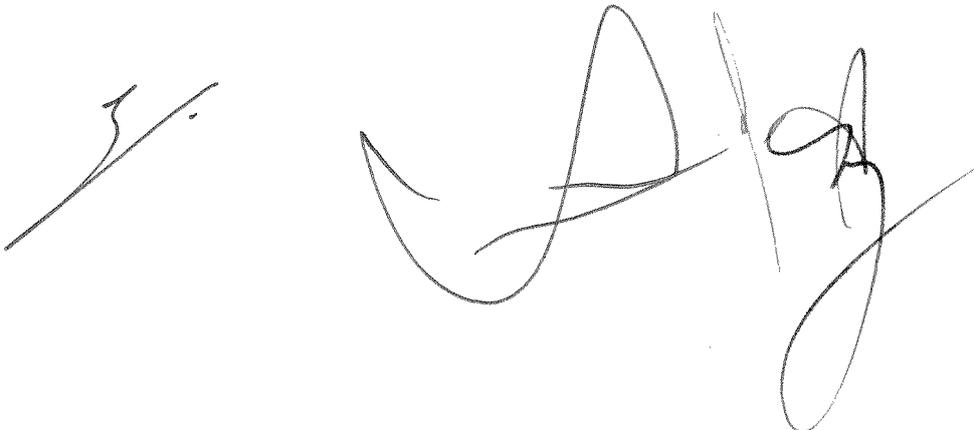
Guardia Rotativa de Turno Continuado..... 35 % (a partir del 01/01/2005)

Las partes acuerdan que los porcentajes establecidos para las modalidades contempladas en el presente art. serán aplicados sobre sus correspondientes básicos de convenio.

El personal que al 01.07.95, fecha de la firma del Convenio 168/95 "E", estaba percibiendo cualquiera de las dos bonificaciones contempladas en este inciso, y por decisión de la Empresa fue reubicado en un cargo que no contemple estas modalidades, y continuó percibiendo dichos montos incorporados al adicional personal, quedando obligado el mismo a desempeñar tales modalidades cuando la Empresa lo disponga, percibiendo la diferencia cuando sea mayor.

b) A partir del 1° de enero de 2005 se abonará un nuevo concepto mensual denominado "**Guardia Pasiva**" equivalente al 10% del básico de convenio de su categoría, al personal que en función de las necesidades del servicio, la empresa designe. Dicha guardia implica tanto la atención telefónica como la concurrencia a las instalaciones, conforme le sea requerido por la empresa. Dicho adicional que se liquidará como rubro independiente, estará sujeto a los aportes y contribuciones legales y no será tomado como base para el cálculo de BAE, modalidades ni ningún otro concepto de pago.

c) Asimismo se establece que a partir del 1° de enero de 2005, a todo el personal se abonará un nuevo concepto denominado "**Full Time**", equivalente al 14% sobre la remuneración básica de su categoría. Dicho adicional que se liquidará como rubro independiente, estará sujeto a los aportes y contribuciones legales y no será tomado como base para el cálculo de BAE, modalidades ni ningún otro concepto de pago.



96

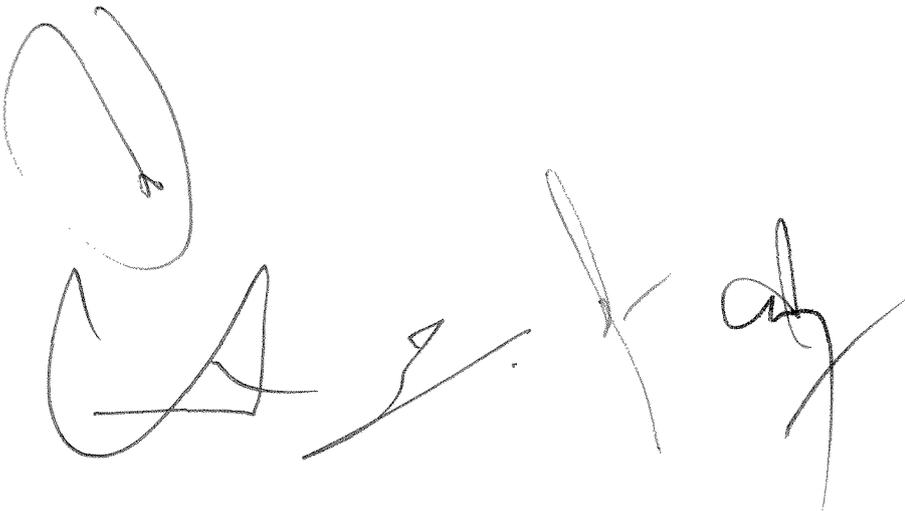
ART. 27 BENEFICIO SOCIAL POR CANASTA ALIMENTARIA

Las partes acuerdan que, en lo sucesivo la Empresa seguirá haciendo entrega a los trabajadores de vales con carácter alimentario. Los mismos tendrán carácter no remuneratorio de acuerdo al Artículo 103 bis inciso c) de la LCT.

A continuación se transcribe la tabla de conversión de vales con carácter alimentario vigente desde 01.01.99

Montos vigentes al 01.07.95	Montos vigentes a partir del 01.01.99
\$ 220	\$ 270
\$ 240	\$ 290

Las partes convienen otorgar un Vale Extraordinario con motivo las Fiestas de Fin de Año consistente en la suma de \$ 100, bajo la forma de Ticket Canasta.



97

ART. 28 COMPENSACIÓN POR GASTOS ENERGÍA ELÉCTRICA y
MOVILIDAD

La Empresa reconocerá a sus trabajadores una compensación no remunerativa en los términos del artículo 103 bis de la Ley de Contrato de Trabajo, imputable a reembolso de gastos por consumo de energía, equivalente a 200 kWh mensuales, que se abonará en vales de carácter alimentario y sustituirá a cualquier similar que hubiere existido hasta el presente.

En la actualidad se considerará la equivalencia en \$ 20,00 (veinte pesos) mensuales.

Por otra parte, la Empresa acuerda mantener la vigencia de los reintegros por utilización de medios propios de movilidad, en los términos del artículo 105 LCT.

A series of handwritten signatures in black ink, appearing to be a list of names or initials, located below the text of the article.

ART. 29 BONIFICACIONES**A) BONIFICACIÓN ANUAL POR EFICIENCIA**

Se establece que, a partir del 1° de enero de 2005, la Bonificación Anual por Eficiencia se abonará a todo el personal del encuadramiento, en las condiciones establecidas en el presente artículo.

En los casos de ingresos posteriores al 01/01/05, para el cálculo de la antigüedad, se considerará la misma a partir de dicha fecha.

La Bonificación Anual por Eficiencia (B.A.E.), más adelante (BONIFICACIÓN BÁSICA), consiste en la percepción de una gratificación por la evaluación de la eficiencia y conducta registrada por el personal en el transcurso del año calendario.

La bonificación adicional, mas adelante Adicional, incrementa la percepción de la Bonificación Básica.

Estas bonificaciones se ajustan a las condiciones que se indican a continuación:

1) Derecho a la bonificación básica y adicional

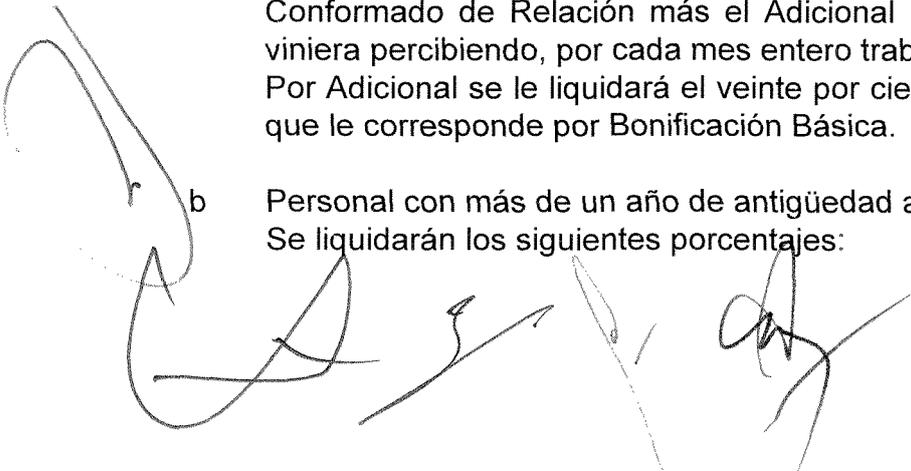
- a) Personal en actividad
Comprende a todo el personal en actividad al 31 de Diciembre de cada año.
- b) Personal Egresado
Por haber renunciado
Por fallecimiento (a los derecho-habientes)

2) Sin derecho a la bonificación básica y al adicional

- a) Personal declarado cesante.
- b) Personal al que se le hubiere aplicado medida disciplinaria con expresa advertencia de cese.

3) Montos

- a) Personal con menos de un (1) año de antigüedad al 31 de Diciembre.
Por Bonificación Básica se le liquidará el 8,33 por ciento del Salario Conformado de Relación más el Adicional Personal en caso de que lo viniera percibiendo, por cada mes entero trabajado.
Por Adicional se le liquidará el veinte por ciento calculado sobre el monto que le corresponde por Bonificación Básica.
- b) Personal con más de un año de antigüedad al 31 de Diciembre
Se liquidarán los siguientes porcentajes:



99

Con más de 1 año y hasta 5 como máximo.	Bonif. Básicas 100%	Adicional 20%
Con más de 5 años y hasta 10 como máximo	Bonif. Básicas 130%	Adicional 100%
Con más de 10 años máximo	Bonif. Básicas 160%	Adicional 100%

4) Antigüedad

Se considera la reconocida en la Ex-SEGBA y sucesoras a los efectos remuneratorios

5) Forma de liquidación

a) Personal egresado por su voluntad, jubilado o fallecido

1) El personal egresado por su voluntad o jubilado, se le liquidará en base a la remuneración mensual correspondiente al día de su egreso proporcionalmente a los meses trabajados enteros durante el año.

2) Al personal fallecido se le liquidará en base a la remuneración mensual correspondiente al mes anterior al de su fallecimiento, computándose el año como trabajado.

b) Personal reincorporado o reingresado

Se liquidará en base a la remuneración del último mes del año en que se produjo la reincorporación o el reingreso y proporcionalmente a los meses enteros trabajados.

c) Personal becario

1) Se le liquidará cuando hubiese cumplido con las obligaciones inherentes a cada régimen de estudio en particular y conforme a las demás condiciones establecidas en esta reglamentación.

2) A los becarios que hubiesen cumplido parcialmente las obligaciones emergentes del otorgamiento de las becas, se les liquidará el cincuenta por ciento del monto que les pudiera corresponder.

3) Los becarios expulsados del establecimiento educacional por razones disciplinarias o ausencias no justificadas durante el período lectivo sólo percibirán el importe de la bonificación básicas en forma proporcional al tiempo trabajado, habida cuenta de las restantes condiciones establecidas en la presente reglamentación.

d) Permisos Gremial sin goce de sueldo

1) Los importes que se abonen al personal que revista con Permiso Gremial sin goce de sueldo, serán debitados de la cuenta de la entidad correspondiente.

2) Dentro de un año considerado, el período trabajado estará sujeto a las condiciones establecidas en este reglamento.

e) Permisos con goce de sueldo

El personal que hubiera hecho uso de permisos con goce de sueldo, no sufrirá descuentos por ese motivo.

f) Permisos excepcionales sin goce de sueldo de más de un mes calendario.

Estos permisos determinarán la liquidación en forma proporcional a los meses enteros trabajados en el año. Idéntico criterio se adoptará por aplicación del "Estado de Excedencia", por maternidad previsto en la Ley de Contrato de Trabajo.

g) Permisos sin goce de sueldo menores de un mes.

Reducirán la Bonificación Básica en un 0,5% por cada día de ausencia.

h) Ausencia sin goce de sueldo

Las faltas con y sin aviso sin justificar reducirán la Bonificación Básica en un tres por ciento por cada día de ausencia.

i) Faltas de puntualidad

Por cada llegada tarde, después de las cuatro (4) llegadas tardes en un mes o de doce (12) en el año se reducirá la Bonificación Básica en un uno por ciento.

A los efectos indicados precedentemente se acumulan los excedentes de las llegadas tarde que no hubieran originado amonestaciones o suspensiones.

j) Ausentismo por enfermedades y/o Accidentes de trabajo imputables a negligencia o imprudencia del personal.

Por cada día de ausencia se reducirá la Bonificación Básica en un tres por ciento.

1) Las deducciones indicadas precedentemente, si bien afectan el monto de la bonificación básica, no privan del derecho a la percepción del adicional proporcional, con excepción del personal becario indicado en el punto 5, inciso c), apartado 3.

2) Medidas Disciplinarias

1) Suspensiones: Cada día de suspensión reducirá la Bonificación Básica en un diez por ciento.

2) Cada amonestación reducirá la bonificación básica en un cinco por ciento.

Las sanciones afectan en forma total el pago de la bonificación adicional así como a los becarios la expulsión de los establecimientos educacionales o ausencias no justificadas durante el período lectivo.

a) Pérdida del adicional.

Por un año desde una sanción y cuando el porcentaje del descuento no supere el veinte por ciento por sanciones (incluye a los becarios Punto 5, inciso c) apartado 3).

Por un (1) año el total y por dos (2) años parcialmente cuando el porcentaje de descuento supere el veinte por ciento por sanciones.

b) Recuperación del Adicional

La falta de deducción en los años posteriores permitirá recuperar:

1) Faltas leves: Se consideran faltas leves las sanciones que en el año no ocasionen un descuento superior al veinte por ciento de la Bonificación Básica. Se recupera el adicional en forma total al año siguiente de la sanción.

2) Faltas Graves: Se consideran faltas graves las sanciones que en el año ocasionen descuentos superiores al veinte por ciento de la bonificación básicas.

Se recupera el adicional de la siguiente forma:

50% en el primer año posterior a la sanción.

75% en el segundo año.

100% en el tercer año.

Estos porcentajes se calcularán sobre los montos que hubieran correspondido de no registrar sanción.

6) Deducciones

Son acumulativas.

7) Época de pago

Se pagará un anticipo de los dos tercios (2/3) tercios de dicha bonificación en nueve cuotas iguales y mensuales.

Para la determinación de este anticipo se utilizará como base para el cálculo los salarios fijos correspondientes al mes de enero del año correspondiente.

Este anticipo será liquidado y efectivizado conjuntamente con los haberes correspondientes a los meses de enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, septiembre, octubre, y noviembre. Dichos pagos se realizarán bajo el concepto "anticipo BAE".

El saldo del tercio (1/3) de la BAE y el S.A.C. correspondiente se abonarán conjuntamente con los haberes del mes de marzo del año siguiente, momento en el que se ajustarán estos saldos de acuerdo con las reglas anteriormente establecidas para su percepción.

En caso de que por alguna circunstancia el saldo pendiente fuera insuficiente para el recupero de los adelantos, la diferencia resultante será deducida de los haberes de los meses siguientes, hasta su cancelación.

El pago de estos anticipos mensuales de la B.A.E., no altera la naturaleza jurídica de bonificación anual y aleatoria, por lo que continúa no considerándose en la base de cálculo de ninguna remuneración norma y habitual, gratificación o bonificación y generando su propio sueldo anual complementario, que se hará efectivo conjuntamente con el tercio restante en el mes de marzo del año siguiente.

B) PREMIO PRODUCTIVIDAD

Se establece a partir de la vigencia del presente C.C.T. y para los trabajadores comprendidos en el mismo el pago de una gratificación especial sujeta al resultado global de la Empresa, que se establecerá en enero de cada año y le será informada la Asociación de Personal Superior de Empresas de Energía. Se abonará en el mes de Marzo del año siguiente al que se devengue, la suma de \$.300.- brutos a cada trabajador. Esta Bonificación tiene incorporado su propio S.A.C., será considerada remuneración a todos los fines y estará sujeta a aportes y contribuciones de la Seguridad Social. Ambas partes convienen que sobre dicho pago no se efectuarán aportes a la Entidad Gremial, ni se considerarán como base en el cálculo de otros rubros remuneratorios o indemnizatorios.

Adicionalmente, y en el mismo concepto, se pagará en el mes de diciembre de cada año, la suma de \$ 200.- en vales alimentarios.

Tienen derecho a la percepción de este monto:

- a) El personal efectivo permanente en actividad, al 31 de diciembre de cada año y en proporción al tiempo trabajado en el año calendario.
- b) El personal que se retire de la Empresa por cualquier motivo excepto despido con causa, percibirá un importe proporcional al tiempo trabajado de los \$ 300.- brutos.
- c) Personal egresado por renuncia, fallecimiento, retiro acordado y despido sin causa, en forma proporcional al tiempo efectivamente trabajado.

Pierde derecho a dicho monto:

El personal despedido con causa.

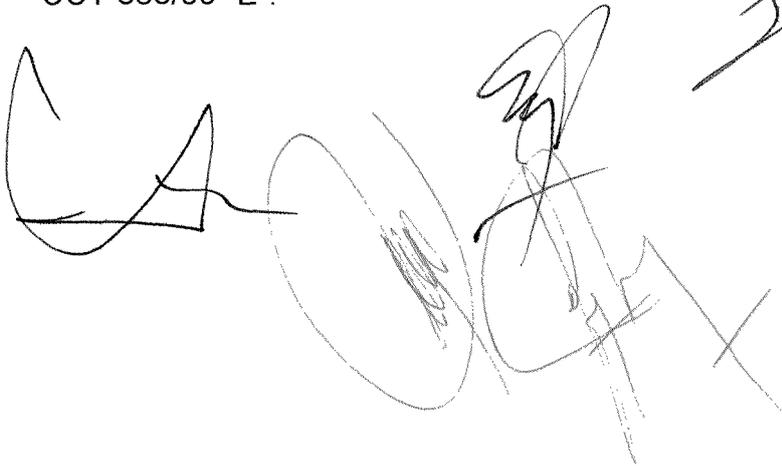


ART. 30 APORTES PARA FINES DETERMINADOS

a) Las partes acuerdan un aporte del 4% mensual que se computará sobre el total de las remuneraciones sujetas a aportes previsionales y de Seguridad Social de todos los Trabajadores alcanzados por el presente Convenio. Tal contribución se destinará a la implementación y el sostenimiento de planes de vivienda, turismo, cultura, educación y deportes de los Trabajadores de la Asociación. Asimismo se acuerda mantener con destino a la obra social, el sistema de aportes.

b) La Empresa abonará a la Asociación la suma de \$ 15.000 (quince mil) mensuales a partir del 01/03/2006 en concepto de contribución destinada a solventar los gastos de los Permisos Gremiales.

c) Asimismo se hará efectivo un aporte, durante la vigencia del presente convenio, con destino al seguro de vida y servicios funerarios por la suma de Treinta Pesos (\$ 30) mensuales por cada trabajador efectivo y permanente comprendido en el Convenio Colectivo de Trabajo. Por cada trabajador que se incorpore o efectivice en forma permanente, con posterioridad al presente, se aportará la suma de Veinticinco Pesos (\$ 25), del mismo modo, la Empresa se compromete al pago de un adicional fijo de Diez Pesos (\$10), mensuales para cada trabajador efectivo y permanente comprendido en el nuevo CCT, reconocidos en el acta suscripta entre las partes con fecha 26 de agosto de 1993, ratificada por acta del 18 de diciembre de 1998, que puso en vigencia el CCT 353/99 "E".



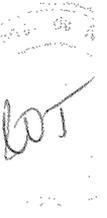
ART. 31 FONDO COMPLEMENTARIO PARA JUBILADOS Y PENSIONADOS

La Empresa reconoce la existencia del Fondo Complementario de Jubilaciones y Pensiones cuya responsabilidad y administración corre por exclusiva cuenta de la Asociación. A partir del 1/05/00, por pedido expreso de la Entidad Gremial, se dejó sin efecto la retención del 2% que con destino al citado fondo se efectuaba hasta ese momento, sobre los salarios de los trabajadores.

Aporte de la Empresa:

La Empresa aportará mensualmente al Fondo Complementario un importe global igual al 3% de las remuneraciones sujetas a descuento jubilatorio, de conformidad con las normas vigentes.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, stylized signature that appears to be 'R. J.'. To its right, there are several other signatures and initials, including one that looks like 'P. J.' and another that is more abstract and scribbled.



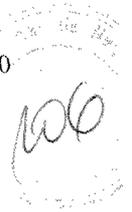
ART. 32 DÍA DEL TRABAJADOR DE LA ENERGÍA ELÉCTRICA

Se establece como día del trabajador de la Energía Eléctrica el 13 de Julio. Dicho día será otorgado asueto sin desmedro de su remuneración normal correspondiente a ese día. Al personal que debe realizar tareas ese día se le reconocerán los mismos recargos que se reconocen para los días feriados nacionales trabajados.

La Empresa y la Asociación acordarán oportunamente el cambio a días lunes o viernes del referido asueto, para el caso en que dicho día caiga en días martes, miércoles o jueves.

El mantenimiento de la atención comercial necesaria al cliente en todo el ámbito de la Empresa será acordado entre la Dirección de Recursos Humanos y la Asociación.





ART. 33 IMPRESIÓN DEL CONVENIO

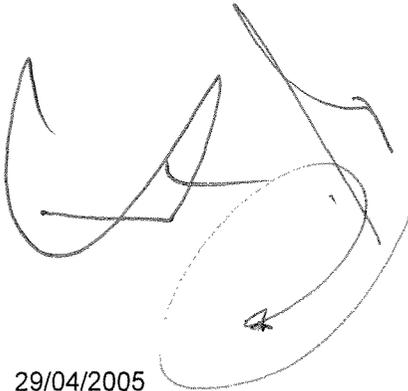
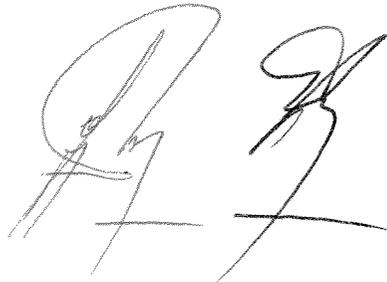
Las partes convienen en la impresión del presente Convenio Colectivo de Trabajo para ser distribuido entre los trabajadores. La impresión estará a cargo de la Empresa.

A large, stylized handwritten signature in black ink, located at the bottom of the page. The signature is highly cursive and difficult to decipher, but it appears to be a single name or set of initials.

ANEXO I

CATEGORIA IV	CATEGORIA III	CATEGORIA II	CATEGORIA I
1- Supervisor Técnico (A) 2- Analista Sistemas Elect. (SR) 3-Especialista Proyectista (A)	4- Supervisor Técnico (B) 5- Analista Sistemas Elect.(S/SR) 6 -Especialista Proyectista (B) 7- Técnico Superior (A) 8- Analista (SR.) 9- Supervisor Administrativo (A) 17- Inspector Ctrl.Calidad (A) 19- Comprador Técnico (A) 25- Técnico-Comerc.Superior (A)	11- Analista Sistemas Elect. (JR.) 12- Especialista Proyectista (C) 13- Técnico Superior (B) 14- Analista (S/SR.) 15- Supervisor Administrativo (B) 16- Programador de Sistemas (SR) 22- Inspector Ctrl. Calidad (B) 18- Supervisor Trabajos (A) 28- Comprador Técnico (B) 26- Técnico-Comerc.Superior (B)	27-Técnico Superior (C) 20- Analista (JR.) 21- Programador de Sistemas (JR) 23- Supervisor Trabajos (B) 24- Operador de Sistemas

Se mantienen las descripciones del Anexo III del CCT 168/95 "E", ratificadas por el CCT 383/99 "E"

29/04/2005



118

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los veinte días del mes de febrero de 2006, siendo las 15,00 horas, comparecen espontáneamente al MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, DIRECCION NACIONAL DE RELACIONES DEL TRABAJO y por ante la Señora Secretaria del DEPARTAMENTO DE RELACIONES LABORALES N° 1, Licenciada Silvia Suárez, por la ASOCIACIÓN DEL PERSONAL SUPERIOR DE EMPRESAS DE ENERGIA, los Sres. Miguel ANANIA, José Rodolfo BERARDI y Juan Carlos LOPEZ en sus calidades de Secretario Gremial y Vocal Titular Primero y Vocal Suplente Segundo, respectivamente; por la EMPRESA EDENOR S.A. lo hace la Dra. Raquel LOVAGLIO.-

Declarado abierto el acto por la funcionaria actuante, se procede a correr traslado a las partes comparecientes del informe efectuado por el UNIDAD TÉCNICA DE INVESTIGACIÓN LABORAL a 55/56 de las presentes actuaciones, haciendo entrega de copia autenticada para su notificación.-

Cedida la palabra a los comparecientes, expresan: Que en este acto se notifican de lo precedentemente expuesto y reciben copia del informe de la UTIL. En otro orden, vienen por este acto a agregar a estos actuados el Texto Ordenado del Convenio Colectivo de Trabajo que reemplaza al CCT. N° 383/99 "E", el cual ratifican en un todo sus términos y contenido, solicitando se proceda a su homologación. Proceden a agregar nota de ratificación del presente convenio del Director de Asuntos Corporativos de la Empresa EDENOR S.A. y del Presidente de la APSEE.-

No siendo para más, se da por finalizado el acto, firmando de conformidad por ante mí que para constancia CERTIFICO. -----

POR A.P.S.E.E.

POR EDENOR S.A.

Lic. Silvia Suárez
Secretaría de Conciliación
D.R.L. N° 1-D.N.R.T.-M.T.E. y S.S.

109

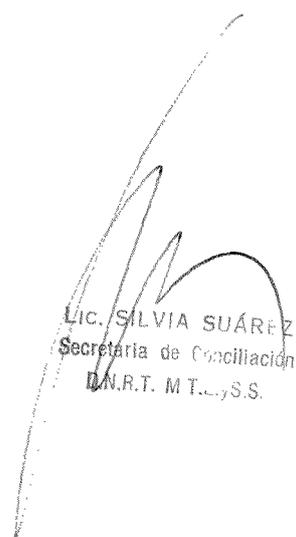
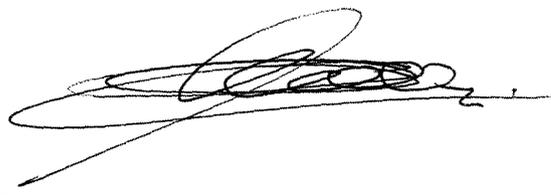
EXPEDIENTE N° 1102639/04. -

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los treinta días del mes de marzo de 2006, siendo las 14.30 horas, comparece al MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, DIRECCION NACIONAL DE RELACIONES DEL TRABAJO y por ante la Señora Secretaria de Conciliación del DEPARTAMENTO DE RELACIONES LABORALES N° 1, Licenciada Silvia Suárez, el Señor Rubén BLANCO, en su carácter de Subsecretario Gremial de la ASOCIACIÓN DEL PERSONAL SUPERIOR DE EMPRESAS DE ENERGÍA, conjuntamente con el señor: José Francisco FERRARO D.N.I. N°. 12.093.399 en su carácter de Representante Gremial del Personal de la Empresa Edenor S.A.

Declarado abierto el acto por la funcionaria actuante, se cede el uso de la palabra a los comparecientes, que expresan: Que por este acto vienen a ratificar en un todo los términos y contenido del Texto Ordenado de la Convención Colectiva de Trabajo agregada a fs57/107, cumplimentando lo normado en art.17 de la Ley 14250 (t.O.2004).

No siendo para más, se da por finalizado el acto, firmando de conformidad por ante mí que para constancia CERTIFICO. -----

REPRESENTACION SINDICAL



Lic. SILVIA SUÁREZ
Secretaria de Conciliación
D.N.R.T. M.T. y S.S.