

## **INDICE GENERAL**

### **CAPITULO I.- MARCO NORMATIVO Y PRINCIPIOS GENERALES**

- Artículo 1 - Partes Intervinientes y Ámbito Espacial de Aplicación**
- Artículo 2 - Ámbito de Aplicación Personal y Exclusiones**
- Artículo 3 - Vigencia y Régimen Aplicable**
- Artículo 4 - Objetivos Comunes**
- Artículo 5 - Principios Básicos del Trabajo**
- Artículo 6 - Dirección y Organización Empresaria**
- Artículo 7 - Modalidades Contractuales**
- Artículo 8 - Igualdad de oportunidades y trato**
- Artículo 9 - Vacantes**
- Artículo 10 - Computo de Antigüedad**
- Artículo 11 - Higiene y Seguridad**
- Artículo 12 - Comisión Interpretación de Normas y Autocomposición Paritaria**

### **CAPITULO II.- MODALIDADES DE TRABAJO**

- Artículo 13 - Multifuncionalidad y Multiprofesionalidad**
- Artículo 14 - Jornada de Trabajo**
- Artículo 15 - Feriados Nacionales y días no laborables**

### **CAPITULO III. - LICENCIAS**

- Artículo 16 - Vacaciones**
- Artículo 17 - Maternidad**
- Artículo 18 - Licencias Especiales**
- Artículo 19 - Enfermedades y Accidentes Inculpables**
- Artículo 20 - Incapacidad Parcial Derivada de Accidente o Enfermedades Inculpables**
- Artículo 21 - Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales**

### **CAPITULO IV. - BENEFICIOS AL PERSONAL**

- Artículo 22 - Capacitación**
- Artículo 23 - Jubilación y Bonificación**
- Artículo 24 - Becas**

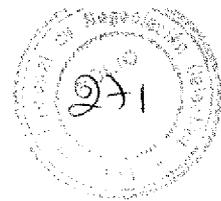
- Artículo 25 - Beneficios Sociales
- Artículo 26 - Reembolso Gastos de Guardería
- Artículo 27 - Subsidio por Fallecimiento

**CAPITULO V. - CATEGORIAS - REMUNERACIONES - BONIFICACIONES Y REINTEGROS**

- Artículo 28 - Esquema de Categorías
- Artículo 29 - Esquema Remuneratorio - Definición de conceptos
- Artículo 30 - Bonificación Anual por Eficiencia
- Artículo 31 - Reintegro Por Movilidad
- Artículo 32 - Compensación de Gastos de Comida y Refrigerio
- Artículo 33 - Bonificaciones Por Modalidad de Prestación
- Artículo 34 - Asignación Mensual por Antigüedad
- Artículo 35 - Pago de Veteranía
- Artículo 36 - Servicios Públicos
- Artículo 37 - Prestamos al personal
- Artículo 38 - Bonificación anual destinada al fomento del turismo

**CAPITULO VI. - REPRESENTACION GREMIAL**

- Artículo 39 - Representación Gremial
- Artículo 40 - Crédito Horario
- Artículo 41 - Obra Social
- Artículo 42 - Situaciones no Previstas



# CAPITULO I.

## MARCO NORMATIVO Y PRINCIPIOS GENERALES

### Artículo 1: PARTES INTERVINIENTES Y AMBITO ESPACIAL DE APLICACION

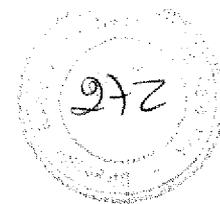
En la ciudad de Buenos Aires al 01 día del mes de febrero de 2006 convienen celebrar el presente convenio colectivo de trabajo, por una parte la **“ASOCIACIÓN DEL PERSONAL SUPERIOR DE EMPRESAS DE ENERGÍA”** (APSEE Personería Gremial N° 544), en adelante **“LA ASOCIACIÓN”**, por la representación que inviste de los trabajadores comprendidos en este Convenio, representada en este acto por los Sres. Gerardo Mastroianni en su carácter de Presidente y Antonio Tomás Alvarez en su carácter de Vicepresidente y por la otra **LA EMPRESA Distribuidora La Plata S.A. (EDELAP S.A.)**, en adelante **LA EMPRESA**, representada en este acto por el Sr. Fernando Bocchicchio en su carácter de Gerente de Recursos Humanos, concesionaria del servicio de distribución de energía eléctrica cuyas disposiciones serán de aplicación a todos los trabajadores encuadrados en la citada **“ASOCIACIÓN”**, que se desempeñen en relación de dependencia laboral directa con **“LA EMPRESA”**, desarrollando todas las actividades de transformación, distribución y/o comercialización de energía eléctrica en los ámbitos geográficos que determina su contrato de concesión, y todos aquellos partidos que por reestructuraciones comunales de los antes mencionados, se crearen en la provincia de Buenos Aires.

### Artículo 2: AMBITO DE APLICACION PERSONAL Y EXCLUSIONES

El presente CCT, 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, Jefes de División, Referentes o niveles equivalentes a éstos.
- c) Personal Staff (consultores y asesores).
- d) Personal en Funciones de Presidencia, y personal de las Gerencias y/o Departamentos de Administración y Finanzas, Legales, Resguardo Patrimonial, Regulatorio, Auditoría, Recursos Humanos, Medicina Laboral y Prensa.



- e) Apoderados y Representantes Legales.
- f) Personal de empresas contratistas y subcontratistas que se registrarán por el Convenio Colectivo de trabajo que corresponda a la actividad principal de su empleador.
- g) El personal comprendido en otros convenios.

### **Artículo 3: VIGENCIA Y REGIMEN APLICABLE**

El presente Convenio Colectivo de Trabajo se aplicará y tendrá vigencia para todos los efectos legales a partir del 01/02/2006 y por el término de treinta y seis meses (36) meses corridos. Ambas partes acuerdan la presentación del mismo ante la autoridad de aplicación para su correspondiente Homologación.

Ambas partes acuerdan que ante hechos jurídicos especiales, acontecimientos fortuitos o ante situaciones de crisis económicas o de fuerza mayor que alteren significativamente el curso de la economía nacional que torne inaplicable o insostenible el presente CCT, las partes se comprometen a reunirse en el marco establecido del Art. 12 de la presente expresión Convencional.

Sin perjuicio de ello, las normas establecidas en el presente Convenio Colectivo de Trabajo seguirán vigentes hasta tanto un nuevo convenio entre en vigencia.

El presente Convenio Colectivo de Trabajo reemplaza y/o incorpora las actas suscriptas con anterioridad, como así también tendrán carácter convencional las actas que pudieran suscribirse a futuro, durante la vigencia de la nueva expresión Convencional.

### **Artículo 4: OBJETIVOS COMUNES**

LA EMPRESA y los trabajadores representados por LA ASOCIACION, se comprometen a realizar actividades en forma tal que aseguren la eficacia, eficiencia, mejora continua, calidad y oportunidad 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 mejora continua permanente y el mejor trato al cliente usuario de la red, coincidiendo en la conveniencia y voluntad de hacerlo a través de diferentes sistemas de gestión certificados por agentes externos, como lo son las plataformas de las normas ISO 9.000 e ISO 14.000 y cualquier otra norma que se aplique en el futuro con la finalidad de avanzar en la mejora continua de LA EMPRESA.

Asimismo, es objetivo de ambas partes signatarias el velar por la seguridad del personal dependiente de LA EMPRESA, así como también de terceros ajenos a ésta, en el marco de la Resolución ENRE 311/01 o normas de seguridad que regulen la actividad.

Estos propósitos comunes exhortan a la preservación de armoniosas relaciones laborales, canalizadas a través de la gestión empresarial sindical que permitan

incrementar la productividad y mejora continua 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.

**Artículo 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 mayor aptitud en el cumplimiento de sus actividades. En igual sentido, en caso de ser declarada una emergencia, el personal idóneo que se encuentre en el área de concesión deberá prestar colaboración, en caso de ser solicitada por LA EMPRESA.

2.- Eficiencia: El personal comprendido en este CCT 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.

3.- Prevención de riesgos: Por la naturaleza de la función que desempeña el personal comprendido en este CCT, deberá incorporar como herramienta estratégica de su gestión la prevención de riesgos, adecuando su accionar a la filosofía empresarial de seguridad integrada, la cual es responsabilidad de quienes ejecutan y participan de cada trabajo, así como a la búsqueda de condiciones de trabajo cada vez más seguras, recibiendo y aceptando tanto apoyo como observaciones de las áreas específicamente constituidas a estos fines (Higiene y Seguridad Industrial y Recursos Humanos) y a través de los presentes instrumentos o los que se institucionalicen a efectos de constituir dichas comunicaciones.

4.- Responsabilidad: La desatención o negligencia en el cumplimiento de su función, el apartamiento injustificado de los objetivos o de normas internas de procedimientos, como así también el no reconocimiento de éstas o de las políticas de trabajo, así como todo acto lesivo al patrimonio o intereses de LA EMPRESA o de terceros (clientes y proveedores), son consideradas faltas graves. Asimismo revisten igual carácter la indisciplina, el desorden, la producción restringida, el ausentismo reiterado sin causa, la falta de cuidado de las instalaciones, útiles o herramientas, la no información de las anomalías que presenten las mismas, y la desatención del mutuo respeto entre Jefatura y el personal alcanzado por el presente

5.- No Concurrencia: Dentro de su jornada laboral el personal no podrá llevar a cabo actividad alguna ajena a 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.

6.- Las partes adhieren a los siguientes principios éticos y de conducta para los empleados representados en el presente, que se desempeñen en la Empresa:





6.1.- Conflictos de Intereses: Los empleados están obligados actuar en el mejor interés de La Empresa, evitando cualquier actividad o situación que cree o pueda crear un conflicto entre sus intereses y los intereses de La Empresa. Queda prohibido el aprovechamiento de las eventuales oportunidades de negocios que puedan surgir del uso de los activos de la empresa, la información que posee el empleado a partir de su actividad laboral, o su posición en la misma y lo que ella pudiera significarle, para su beneficio personal.

6.2.- Protección y Uso apropiado de los Activos de La Empresa: Los empleados se comprometen a actuar resguardando los activos de la Empresa contra pérdida, robo o uso indebido. Esto incluye tanto equipos como archivos y toda información sobre clientes, nombres, nominas de personal y proveedores.

6.3.- Protección de la Información Confidencial: Los empleados deberán tener estricta confidencialidad respecto de toda la información que, por su posición, administren o tengan conocimiento (excepto cuando su divulgación esté autorizada por La Empresa o requerida por la ley). Esta obligación de proteger la información confidencial continuará aún después de haber dejado el empleo.

6.4.- Prácticas Comerciales Honestas: Ningún empleado de la Empresa podrá aprovecharse injustamente de otras personas, manipulando, encubriendo o tergiversando hechos que revistan importancia o utilizando cualquier otra práctica desleal. No podrán, además, ofrecer nada de valor a terceros para obtener una ventaja impropia, aunque ésta fuese a favor del logro o la retención de negocios de la Empresa.

6.5.- Interacción con el Gobierno: Queda explícitamente vedado a los empleados de La Empresa el dar u ofrecer dinero o cualquier otro valor a un funcionario del gobierno o un partido político, con el fin de influenciar los actos o decisiones oficiales de esa persona o entidad para obtener o retener negocios para La Empresa, o para obtener cualquier ventaja impropia. Tampoco se podrán hacer regalos o invitaciones de negocios de ningún tipo a ningún empleado gubernamental sin el previo consentimiento de La Empresa.

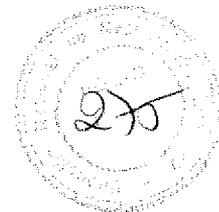
6.6.- Estándares de Seguridad y Medio Ambiente: Todos los empleados de La Empresa velarán por proporcionar un ambiente seguro y saludable de trabajo para evitar cualquier daño o impacto adverso al medio ambiente.

6.7.- Respeto Mutuo: Los Empleados deberán propiciar y mantener un trato interpersonal justo, con respeto y dignidad, ya sea interno o con clientes o proveedores.

6.8.- Mantenimiento de Archivos: Los empleados deberán mantener, salvaguardar, resguardar, proteger y/o retener todos los archivos de información de la empresa según los procedimientos que esta defina, los cuales siempre guardarán procesos sistemáticos, trazables, auditables y regulares. Bajo ninguna circunstancia los empleados podrán destruir selectivamente información, ni mantener registros de ésta fuera de las oficinas o instalaciones designadas para archivado.

## **Artículo 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 de definir y determinar las políticas



e instrumentos de la operación y conducción del negocio, así como la planificación técnica, económica, financiera y el desenvolvimiento pleno de la actividad las que son de su competencia y responsabilidad, conservando para sí el rol pleno de la gestión.

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

Como consecuencia de lo antedicho, las partes ratifican el derecho de LA EMPRESA a definir sus estructuras funcionales, la composición de los grupos o equipos de trabajo, la organización del trabajo y sus procedimientos, como así también todo lo atinente al desenvolvimiento pleno de la actividad y a la responsabilidad que de ella emana, resultan – por su propia naturaleza – cuestiones reservadas a la gestión empresaria.

Las partes son contestes, en que dentro del ordenamiento laboral, las jerarquías son naturales y necesarias. Así, quien ha sido designado para ejercer tales funciones, tiene la obligación de conducir y la responsabilidad de velar por la eficiencia operativa, la mejora continua y productividad creciente, y la contención de gastos y costos.

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.

#### **Artículo 7: MODALIDADES CONTRACTUALES**

Por razones de servicio, LA EMPRESA podrá disponer la realización de trabajos por intermedio de contratistas, cuando la magnitud o la urgencia de los trabajos así lo aconsejen, o cuando la especificidad de éstos no se encontrase contemplada en el presente convenio colectivo de trabajo.

Con la salvedad expuesta, 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 todas las formas de contratación contempladas en las Leyes vigentes, promovidas por el gobierno, que quedan por éste medio habilitadas, así como toda modalidad creada por una ley que se dicte en el futuro.

A los efectos de la aplicación del art. 92 bis. de la L.C.T., las partes aplicarán el Contrato a Prueba bajo las condiciones previstas en la ley 25.877 o la norma que en el futuro modifique esta modalidad de contratación.

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

**Artículo 8: IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO**

- A) Estabilidad y Prohibición de Discriminación:** LA EMPRESA reconoce que el ejercicio pleno de su facultad, será ejercido de manera racional y funcional, respetando el principio de no-discriminación al personal, no estableciendo diferencias fundadas en nacionalidad, religión, sexo, raza, razones políticas y/o gremiales, garantizando que evitará disponer toda medida que vaya en desmedro de la paz social, a excepción de cesantías que cuenten con la previa verificación de una justa causa de despido, la que se acreditará mediante el correspondiente sumario administrativo.
- B) Igualdad de Genero:** Las partes se comprometen a garantizar los principios enunciados en la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer aprobada por Ley 23.179 y para ello adoptarán las medidas necesarias a fin de suprimir esta discriminación en todas sus formas y manifestaciones. A los efectos de este C.C.T. la expresión "discriminación de la mujer" denotará toda distinción, exclusión, restricción o segregación basada en el sexo que tenga por propósito disminuir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos y beneficios contenidos en el presente convenio. A tal fin las partes adoptarán todas las medidas necesarias para garantizar que las mujeres trabajadoras posean las mismas condiciones de orientación en materia de carrera profesional y de capacitación, teniéndose especial cuidado en el aprendizaje de técnicas, metodologías, procedimientos o procesos nuevos que se incorporen al trabajo. Además velarán por que se apliquen los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo, como por la igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad de su desempeño.

**Artículo 9: VACANTES**

A) Se considerará que constituye una vacante la existencia de un puesto de trabajo que, habiendo sido reconocido y definido como posición permanente por LA EMPRESA, se encuentre sin titular en forma definitiva.

LA EMPRESA considerará los niveles de capacitación, conducta, rendimiento, competencia, idoneidad y desempeño del trabajador que decida promocionar para ocupar la vacante, LA EMPRESA se compromete a facilitar las oportunidades necesarias para que cada trabajador comprendido en el presente Convenio acceda a los conocimientos y aptitudes que sean identificados como indispensables para obtener la promoción en cuestión brindándole, dentro de sus posibilidades y en un marco de racionalidad, la capacitación necesaria para tal fin,

LA EMPRESA buscará cubrir las vacantes dentro de un plazo de aproximadamente 30 días de producida la vacante original.





Todo trabajador ascendido debe ser trasladado a su nuevo puesto, no pudiendo ser retenido en su puesto de origen por más de treinta días.

B) LA EMPRESA privilegiará la contratación de la esposa, uno de los hijos u otro familiar directo de los trabajadores fallecidos en actividad, que estuvieran a cargo exclusivo del trabajador, en vacantes de puestos para los que reúnan las condiciones y requisitos establecidos para cada puesto de trabajo.

### **Artículo 10: COMPUTO DE ANTIGÜEDAD**

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.

A los trabajadores que reingresen a LA EMPRESA, les será reconocido el tiempo trabajado anteriormente. Si el egreso se hubiere verificado mediando la percepción de una indemnización, gratificación o pago a cuenta de futuros reclamos por retiro convenido, al trabajador se le efectuará el reconocimiento de servicios anteriores aludido en este párrafo, sólo si devolviese la suma que se le hubiere abonado por cualquiera de esos conceptos, de lo contrario la antigüedad comenzará a regir a partir de la nueva incorporación.

Asimismo se computarán 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.

### **Artículo 11: 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 y proactiva 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, más la seguridad en la vía pública y de transeúntes o terceros no advertidos, según lo dispuesto por la Resolución ENRE N° 311/01 u otras que posteriormente la sucedieran.
- 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, 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, aportando ideas y sugerencias, y declarando todo incidente del cual tome conocimiento.
- 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) El personal agrupado bajo la representación de LA ASOCIACIÓN, por constituir el estamento de supervisión de los puestos operativos, deberá vigilar y hacer cumplir todo lo descrito en este artículo, más las normas internas en materia de Seguridad que sean emitidas por LA EMPRESA, por parte del personal a su cargo, sea este de planta estable, bajo contrato a plazo, prácticas rentadas o contratistas bajo su supervisión.
- 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, colaborando en cuanto sea necesario y apoyando activamente, la política de LA EMPRESA en esta materia, efectuando capacitación, campañas mediante afiches, boletines, charlas, audiovisuales, etc.
- 11) A los efectos de cumplir con los objetivos descriptos en el presente artículo, las partes acuerdan la incorporación de dos representantes de LA ASOCIACION a la Comisión de Higiene y Seguridad conformada en el ámbito de LA EMPRESA.
- 12) Colaborar con el cumplimiento de los requisitos, procesos y fines de los Sistemas de Gestión relacionados con la Seguridad, a los cuales LA EMPRESA destina esfuerzos y recursos, pues éstos constituyen normas y políticas internas reconocidas, como lo son las que componen el Manual del Sistema de Gestión de Seguridad en la Vía Pública; el Sistema de Gestión Ambiental; y el Sistema de Gestión de la Calidad en procesos técnicos, por entender ambas partes que todos éstos constituyen el mejor camino hacia un trabajo seguro y un círculo virtuoso de crecimiento, mejora y aprendizaje continuo.

279

### 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.

### Ropa de trabajo y uso de elementos de Protección Personal

LA EMPRESA determinará al personal la ropa de trabajo que resulte necesaria según la naturaleza de las funciones que a cada cual le corresponda desempeñar. Las prendas provistas por LA EMPRESA serán de uso personal y obligatorio. El cuidado y limpieza de esta ropa estará a cargo de quien deba utilizarla. Así mismo, LA EMPRESA proporcionará los elementos de protección personal adecuados para que desarrollen sus funciones en forma segura. Será obligación del personal usar estos elementos con el debido cuidado y diligencia durante su jornada de trabajo. Se deja constancia que, dada su naturaleza, la provisión de la ropa de trabajo y de los elementos de protección personal no tiene carácter remunerativo.

### **Artículo 12: COMISIÓN INTERPRETACION DE NORMAS Y AUTOCOMPOSICION PARITARIA (CIAP)**

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 de 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.

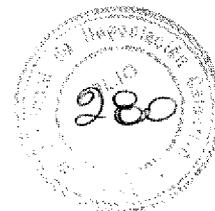
#### 1. Integración:

La Comisión de Interpretación y Autocomposición Paritaria, será una comisión mixta que se integrará de hasta tres representantes de cada una de las partes.

#### 2. Competencia:

Esta Comisión tendrá competencia:

- a) Para interpretar con alcance general las normas contenidas en la presente expresión Convención, en los casos en que se presenten controversias entre las partes.
- b) Para intervenir, como instancia obligatoria anterior a cualquier medida de fuerza, 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 ASOCIACION.

b) Procedimiento Interno: Corresponderá a la C.I.A.P. 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 C.I.A.P., las partes en conflicto, no podrán tomar ninguna medida o acción directa que afecte o restrinja la prestación del servicio, aplicando el mecanismo de "no innovar" por el término mínimo de treinta días hábiles o hasta que sea resuelto el conflicto si este fuera solucionado con anterioridad, y retrotrayendo la situación a su estado original.

b.4. La competencia de la Comisión tendrá la duración mínima estipulada en el apartado "b.3". Este plazo podrá ser ampliado de común acuerdo o, una vez vencido éste, ser cerrada la instancia a pedido explícito de cualquiera de las partes.

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 será de aplicación para las partes con los mismos efectos que un acuerdo convencional.

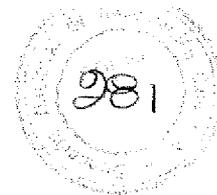
b.6 En todo lo aquí no normado, se estará a lo dispuesto por el Decreto 2184/90 o en la norma legal que eventualmente derogue, modifique o reemplace a éste.

## CAPITULO II

### MODALIDADES DE TRABAJO

#### **Artículo 13: MULTIFUNCIONALIDAD Y MULTIPROFESIONALIDAD**

En cumplimiento de los compromisos asumidos en los artículos 4º y 6º del presente convenio, los trabajadores brindarán su prestación laboral con multifuncionalidad y multiprofesionalidad.



Se entiende por tales al desempeño simultáneo o alternado de todos los oficios, conocimientos, tareas o funciones de un trabajador en toda área donde LA EMPRESA lo designe y toda otra tarea o función complementaria y/o suplementaria, de manera tal de dar acabado cumplimiento a las necesidades del servicio público esencial que LA EMPRESA brinda.

En este sentido, un trabajador deberá ejecutar todas las tareas que resulten necesarias para iniciar, proseguir o completar el trabajo asignado, de 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 tareas principales, complementarias o accesorias, 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, plazos y cronogramas que LA EMPRESA establezca, y aunque estas fueran propias de puestos de categorías superiores o inferiores a la que el empleado revista.

Las facultades reconocidas a LA EMPRESA, no deberán ser utilizadas de modo tal que importen un ejercicio irrazonable de esa facultad, ni alteren modalidades esenciales del contrato, ni causen perjuicio material ni moral al trabajador. Asimismo, el personal se compromete a trasladarse donde la empresa lo requiera, cuando las necesidades del servicio así lo aconsejen, cambiando su punto de concentración habitual si así fuese necesario.

#### **Artículo 14: JORNADA DE TRABAJO**

Dada la naturaleza del servicio público esencial permanente que constituye la actividad de LA EMPRESA, y la naturaleza de la función de supervisión del personal comprendido en este Convenio Colectivo de Trabajo, la jornada laboral se regirá por las disposiciones legales vigentes y/o la que eventualmente las derogue o reemplace en el futuro, quedando LA EMPRESA facultada para establecer los horarios y el carácter continuo o discontinuo de los mismos conforme lo requiera la organización del trabajo.

Los trabajadores que por razones de servicio deban realizar tareas en los días sábados después de las 13,00 horas o en su franco equivalente, en día domingo o su franco equivalente o en Guardia Rotativa de Turno Continuo en horas francas, gozarán de franco compensatorio de acuerdo a las leyes vigentes.

LA EMPRESA queda facultada para establecer los horarios de trabajo en consideración a las necesidades de la organización del trabajo y del servicio, entre las 06,00 horas y las 21,00 horas. Los trabajadores comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, que deban realizar su jornada laboral en forma discontinua gozarán, de una pausa diaria de descanso de una hora.

El personal comprendido en el presente CCT, 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. En caso de declararse una emergencia, el personal no podrá hacer abandono de su puesto de trabajo y aún si terminase su jornada laboral y dentro de los límites de descanso entre jornadas.

Por ello se convienen las siguientes modalidades de prestación del servicio:

**a) Semana calendaria:**

Es la modalidad de trabajo en la cual se presta servicio de lunes a viernes.

**b) Semana no calendaria:**

Es la modalidad de trabajo en la cual se presta servicio en semanas cuyos francos no coinciden con los calendarios, y en consecuencia son indistintos a los efectos de esta modalidad, los domingos o feriados equivalentes.

**c) Guardia rotativa de turno continuado:**

Es la modalidad de trabajo en la cual se presta servicio en semanas cuyos francos no coinciden con los calendarios sino con los establecidos en los diagramas, en turnos rotativos que cubren las 24,00 horas del día y se suceden secuencialmente, estableciéndose una jornada de 6 horas diarias computables de relevo a relevo.

**d) Guardia en Disponibilidad:**

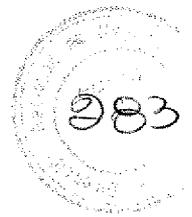
Es la modalidad de trabajo que puede convenirse adicionada a las de Semana Calendaria o No Calendaria, en la cual el trabajador alcanzado deberá permanecer disponible y en guardia pasiva durante el tiempo que LA EMPRESA determine por medio de diagramas de guardia de disponibilidad de tipo rotativo entre el personal del servicio, de manera tal que un trabajador sea relevado por otro del mismo servicio en plazos razonables, turnándose éstos en el cumplimiento de la misma, y en función de los requerimientos del servicio público permanente que LA EMPRESA brinda a la comunidad, a efectos de dotar de respuesta a los llamados de operación, mantenimiento y/o emergencias en el servicio, debiendo LA EMPRESA entregar a ese efecto medios de comunicación, bajo compromiso del empleado de utilizarlo con los fines laborales antedichos, excluyentemente, y en forma tal que pueda ser localizado en todo momento.

**e) Pausa:** En materia de pausa, se deberá respetar las 12,00 horas entre jornada y jornada de trabajo.

**ARTICULO 15: FERIADOS NACIONALES Y DIAS NO LABORABLES**

A todos los efectos derivados del presente C.C.T., serán considerados feriados nacionales los días que establece en tal condición la legislación vigente, siendo a la fecha los siguientes: 1° de Enero, Viernes Santo, 02 de Abril, 1° de Mayo, 25 de Mayo, 20 de Junio, 9 de Julio, 17 de Agosto, 12 de Octubre, 8 de Diciembre y 25 de Diciembre, o los que por corrimiento los sustituyan o modifiquen, conforme lo dispongan las normas legales aplicables.-

El tratamiento del Jueves Santo será acordado en forma particular y en cada ocasión con LA ASOCIACIÓN en función de las necesidades y posibilidades del servicio público esencial que LA EMPRESA brinda a la comunidad.



LA EMPRESA reconocerá el día 13 de Julio de cada año, denominado "Día del Trabajador de la Energía Eléctrica", otorgándole igual tratamiento que a un feriado nacional, pudiendo acordar con LA ASOCIACIÓN su eventual corrimiento.-

## CAPITULO III

### LICENCIAS

#### Artículo 16: 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 cinco (5) años.
- b) 15 días hábiles cuando la antigüedad en el empleo sea superior a cinco (5) años y no exceda de diez (10) años.
- c) 20 días hábiles cuando la antigüedad sea superior a diez (10) años y no exceda de quince (15) años.
- d) 25 días hábiles cuando la antigüedad sea superior a quince (15) años y no exceda de veinte (20) años.
- e) 30 días hábiles cuando la antigüedad sea superior a veinte (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 (1) de descanso por cada veinte (20) días de trabajo efectivo. En este caso la licencia resultante no podrá ser fraccionada.

Comienzo de la licencia: La licencia podrá comenzar en cualquier día de la semana.

284

Tiempo trabajado - Su cómputo: Se computará como tiempo de trabajo los días efectivamente trabajados, los días en que el trabajador no prestó servicios por gozar de una licencia legal o convencional.

Fraccionamiento de la licencia: Sin perjuicio de la facultad de la compañía de programar el otorgamiento de las vacaciones de su personal de manera tal de que estas no afecten el servicio público esencial que brinda a la comunidad, la organización, el desarrollo del trabajo ni el derecho de otros dependientes, más el principio de continuidad en el goce del descanso, la Empresa podrá de común acuerdo con los trabajadores contemplar solicitudes que éstos eventualmente pudieran realizar, en orden a fraccionar el período de licencia anual que le corresponda.

Epoca 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 cuidando siempre que el trabajador pueda acceder al goce de estas 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.

Epoca de pago: El trabajador podrá solicitar a LA EMPRESA el pago de un anticipo de la liquidación de las licencias antes del comienzo de las mismas.

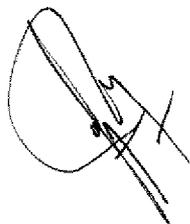
Suspensión del goce del beneficio: La licencia anual ordinaria podrá suspenderse en su goce, ante la verificación de cualquiera de las siguientes circunstancias:

- a) Por accidente o enfermedad inculpable debidamente constatada
- b) Por fallecimiento de cónyuge, padres o hijos debidamente constatado
- c) Por emergencias operativas de gravedad, que comprometan seriamente la continuidad del servicio de distribución eléctrica

### **Artículo 17: MATERNIDAD**

Embarazo: El estado de embarazo, deberá ser comunicado fehacientemente por la trabajadora a LA EMPRESA mediante la presentación de un certificado médico en el que conste la fecha presunta de parto luego de cumplido el tercer mes de embarazo. La trabajadora tiene la opción de requerir que la comprobación del estado de embarazo sea efectuada por LA EMPRESA.

Desde la notificación, la trabajadora conservará su empleo y percibirá las asignaciones previstas en el Sistema de Seguridad Social.



Licencia Legal: 45 días previos a la fecha presunta de parto, comenzará la licencia por maternidad que se extenderá durante 90 días corridos, percibiendo en el período una suma igual a la remuneración que percibía.

La trabajadora, podrá solicitar a La EMPRESA reducir los días de licencia de parto a 30 días, trasladando la diferencia de los 15 días, a los días restantes a la licencia post-parto. Vale decir que podrá gozar de 30 días de licencia preparto y 60 días de licencia de posparto. Esta opción deberá ser solicitada a LA EMPRESA por escrito 60 días antes de la fecha presunta de parto, asumiendo la trabajadora los eventuales riesgos que pudiera sufrir.

Licencia Convencional: Vencida la licencia legal, la trabajadora podrá optar por un período de licencia de tres meses con goce de sueldo. La solicitud de licencia convencional, deberá ser tramitada antes de finalizada la licencia legal.

Excedencia: La trabajadora podrá optar por solicitar tres meses de excedencia sin goce de sueldo que comenzarán a partir de la fecha en que finalice la licencia convencional. Esta opción, deberá ser notificada fehacientemente a LA EMPRESA antes de vencido el plazo de la licencia convencional.

En toda materia no prevista expresamente en este artículo, se aplicarán las disposiciones legales vigentes.

Lactancia: Toda trabajadora madre de lactante, podrá disponer de dos descansos de media hora o uno de una hora para amamantar a su hijo en el transcurso de su jornada de trabajo y por un período no superior a un (1) año posterior a la fecha del nacimiento, salvo que por razones médicas sea necesario que la madre amamante a su hijo por un lapso más prolongado.

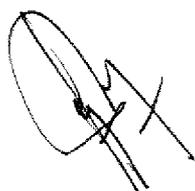
Adopción: En caso de adopción de menores de 5 años de edad, LA EMPRESA concederá a la trabajadora una licencia con goce de sueldo de 45 días contados a partir de la notificación del otorgamiento de la guarda judicial.

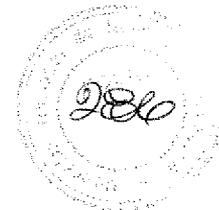
## **Artículo 18: LICENCIAS ESPECIALES**

### **Con Goce de Haberes**

El trabajador gozará de las siguientes licencias especiales pagas, mediante la presentación de los correspondientes certificados:

- a) Por matrimonio: 10 días hábiles contados a partir del día siguiente del matrimonio civil y que podrán ser anexados a la licencia anual ordinaria.
- b) Por nacimiento de hijos o adopción y casos de guarda con fines de adopción, 3 días corridos, uno de los cuales deberá ser como mínimo hábil.





- c) Por casamiento de hijos, dos días corridos
- d) Por fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviere unida en aparente matrimonio, padres, padres adoptivos o hijos: 5 días corridos.
- e) Por fallecimiento de hermanos, suegros, o nietos: 2 días corridos.
- f) Por fallecimiento de abuelos, tíos o hijos políticos: 1 día
- g) Por mudanza del trabajador: 2 días corridos
- h) 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 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.
- i) Por donación de sangre un día corrido, según lo establecido por las normativas legales que regulen la materia.
- j) Por examen médico periódico obligatorio, el Servicio Médico de la Empresa justificará al trabajador su ausencia durante el tiempo que éste demande.
- k) Licencia especial deportiva: en las condiciones establecidas por la ley 20596.
- l) Situaciones Especiales: Ante situaciones especiales no previstas en este artículo, las partes harán el correspondiente análisis a fin de evaluar el posible otorgamiento de licencias.
- m) Los trabajadores que se desempeñan en el régimen de Guardia Rotativa de Turno Continuo gozarán de un permiso especial de 6 (seis) días 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. Dicha licencia será otorgada por la Empresa, de manera tal que no se vea afectado el servicio.

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.



### **Sin goce de haberes**

Los trabajadores gozarán de los siguientes permisos sin goce de sueldo:

- a) Cuando la concurrencia de sucesos debidamente acreditados así lo aconsejen, LA EMPRESA evaluará y podrá conceder a los trabajadores que lo soliciten, un permiso sin goce de sueldo, cuya extensión no podrá superar los seis meses, siempre y cuando el peticionante tenga una antigüedad efectiva en LA EMPRESA, mayor de cinco años.

Durante este período LA EMPRESA conservará el puesto y a los efectos de la antigüedad en LA EMPRESA, computará el tiempo de ausencia como si hubiera trabajado.

- b) 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.

Situaciones Especiales: Ante la existencia de situaciones especiales no contempladas en este artículo, las partes acuerdan efectuar el correspondiente análisis del caso en el ámbito de la CIAP, a fin de evaluar el posible otorgamiento de licencias.

### **Artículo 19: ENFERMEDADES Y ACCIDENTES INCULPABLES**

1) Aviso y Control de Enfermedad: El trabajador deberá dar aviso de la causal de su inasistencia, en el término y por los medios que determine el reglamento interno de la Empresa.

- a) A partir del aviso de inasistencia, está obligado a someterse a los controles médicos que efectúen los facultativos designados por LA EMPRESA.
- b) El control médico domiciliario se efectuará en el horario comprendido entre las 7 y las 22 horas

2) La interrupción de la jornada legal de trabajo, por causa de enfermedad o accidente inculpables, requerirá de la intervención del Departamento de Medicina del Trabajo de la Empresa. Queda exceptuado del cumplimiento de esta obligación, todo caso que por la urgencia requiera de una rápida solución durante el transcurso de la jornada laboral. La urgencia en estos casos será declarada por el superior jerárquico del trabajador, quién autorizará la intervención 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 se justifique acreditando razones de fuerza mayor, que le impidieron cumplir con la misma.

**Artículo 20: INCAPACIDAD PARCIAL DERIVADA DE ACCIDENTE O ENFERMEDADES INCULPABLES**

Cuando un trabajador representado por "LA ASOCIACIÓN" sufra incapacidades físicas y/o mentales que no le permita ejercitar adecuadamente las funciones y responsabilidades propias del cargo que ocupa, podrá realizar tareas o funciones de otro cargo que se considere acorde a la problemática planteada.

a).- LA EMPRESA y "LA ASOCIACIÓN" designarán los médicos representativos de ambas partes, a los efectos de proceder a la aplicación de las medidas que sean necesarias de acuerdo a cada caso y a la incapacidad planteada para el trabajador, y posteriormente emitir las resoluciones resultantes.

b).- De existir falta de acuerdo entre las partes, se elevará el diferendo a las autoridades competentes a los efectos de definir las diferencias planteadas.

c.1).- Una vez aplicada la incapacidad, LA EMPRESA podrá adjudicarle funciones en cualquier sección donde el trabajador pueda desarrollarse. La reubicación del trabajador deberá realizarse en un plazo inferior a diez (10) días hábiles a partir de emitida la resolución.

c.2).- El trabajador no podrá objetar lo determinado por las partes, siendo obligatorio que el mismo realice las funciones del nuevo puesto que de acuerdo al dictamen de los médicos esté en condiciones de cumplir.

c.3).- Cuando al trabajador se lo declare con incapacidad permanente y el mismo esté en condiciones de obtener la jubilación ordinaria, las partes encararán la adopción de las medidas para que el trabajador acceda a la mencionada jubilación.

d) Cuando un trabajador fuese destinado a una nueva función, éstas se ejecutará bajo las siguientes condiciones :

d.1).- El trabajador que se encuentre comprendido dentro del presente Acuerdo, no sufrirá merma en su remuneración bajo ningún concepto, inclusive cuando el destino fijado por su función y modalidad contenga una menor remuneración a la que venía percibiendo.

d.2).- En caso de ser destinado a una función de mayor remuneración, se le abonará la misma.



d.3).- La ocupación de cargos por decisión de las partes ante una incapacidad determinada, no dará lugar a que otro trabajador se sienta afectado, no pudiéndose presentar reclamaciones por este motivo.

d.4).- Los trabajadores con aplicación de una incapacidad determinada están obligados a concurrir a las citaciones que los médicos de las partes le fijen en cada oportunidad.

e) Con el objeto de garantizar a todo el personal el cuidado de la salud en los casos que los afecte una enfermedad prolongada, las partes convienen en que funcionarán dos juntas médicas, una de orden general y otra neuropsiquiátrica.

e.1).- Estas juntas médicas tendrán a su cargo el estudio y seguimiento de todos aquellos casos de trabajadores que, por razones de enfermedad inculpable, cualquiera de las partes solicite su tratamiento en la Junta, para interiorizarse de su salud, adoptar las medidas necesarias y, de corresponder, justificar la continuidad de la baja médica.

e.2).- Los salarios a pagar por los días en que el trabajador deba cumplir su baja médica serán iguales a los que el trabajador perciba en el momento de la interrupción de las funciones, más los aumentos colectivos que se pudiesen producir durante dicha baja.

#### **Artículo 21: 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 compañía Aseguradora. No obstante, LA EMPRESA velará por asegurar que la cobertura médico asistencial brindada por la Aseguradora sea la adecuada, interviniendo activamente en la evolución de la convalecencia y recuperación.

## **CAPITULO IV**

### **BENEFICIOS AL PERSONAL**

#### **Artículo 22: CAPACITACION**

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

Esta herramienta, posibilitará el logro de los objetivos, la eficiencia, mejoramiento de la productividad y la calidad del servicio, ya que a través de la misma, el estímulo y el



esfuerzo individual, se posibilitará el desarrollo profesional del trabajador y la mejora continua en el logro los objetivos empresariales.

Tanto el contenido como la programación de los planes de capacitación elaborados por LA EMPRESA, podrán ser puestos en conocimiento de la entidad sindical si esta lo solicitase.

- a) LA EMPRESA continuará con su política de formación de Recursos Humanos, planificada sobre las exigencias de la mejora continua, la calidad de servicio y basada en el estímulo permanente del esfuerzo individual dirigido a ampliar los conocimientos y habilidades adquiridos. En ese sentido, la formación buscará dar cumplimiento a las exigencias planteadas en Sistemas de Gestión auditables, como lo son el Sistema de Seguridad en la Vía Pública (RES. ENRE 311/01), el Sistema de Gestión Ambiental (ISO 14.000) y el Sistema de Gestión de la Calidad (ISO 9.000) y cualquier otro sistema de calidad o mejora continua que se implemente.
- b) Contestes las partes en comprometer sus mayores esfuerzos, a efectos de posibilitar la implementación en distintos sectores de la Empresa, de los cursos teórico-prácticos que resulten adecuados en orden a la organización del trabajo que se disponga, dejan establecido, que la participación del personal en las actividades vinculadas a la capacitación y formación profesional, constituye no tan solo un derecho, sino también una obligación de cumplimiento efectivo, ínsita en toda relación laboral
- c) Cada vez que sea requerido, el personal comprendido en este Convenio tendrá la misión de capacitar específicamente a sus supervisados en todo lo que tenga relación con la correcta y segura ejecución de las tareas que deban desempeñar, las normas ISO que sean certificadas, la Resolución ENRE 311/01 y toda otra formativa que LA EMPRESA entienda como clave para la gestión del negocio.
- d) Cuando LA EMPRESA lo estime conveniente, LA ASOCIACIÓN a su vez y por intermedio de su Instituto I.A.E.T.E.S., pondrá a disposición de este objetivo sus instalaciones, convenios y programas de formación y capacitación.
- e) LA ASOCIACIÓN participa en la Dirección del Instituto "13 de Julio" donde se cursan carreras técnicas, donde para obtener una mejor orientación laboral y dotar de una mayor experiencia profesional a los futuros egresados, LA EMPRESA dentro de sus posibilidades y necesidades, podrá convenir planes de pasantías en los lugares de trabajo.
- f) Los planes de capacitación serán elaborados por LA EMPRESA en función de sus objetivos. Las partes podrán organizar actividades conjuntas para el fomento del perfeccionamiento profesional de los trabajadores



## **Artículo 23: 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. Esta facultad, podrá ejercerla cualquiera sea el régimen para el que resulte beneficiario de acuerdo a lo contemplado en la ley 24.241 o la norma que en el futuro modifique o reemplace, tanto en el régimen general como en los regímenes de excepción.

b) Para ejercer la facultad prevista en el punto a), LA EMPRESA intimará al trabajador a que inicie los trámites pertinentes en cumplimiento de la normativa legal vigente. A partir de ese momento, se mantendrá la relación de trabajo hasta que el trabajador obtenga el beneficio o 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 un importe equivalente a (7) meses de su última remuneración, la que será aumentada en un cinco por ciento por cada año de servicio que exceda de los cinco primeros. En ningún caso este beneficio podrá ser superior al equivalente a diez meses de su última remuneración.

Para acceder a este beneficio, el trabajador deberá iniciar el trámite dentro de los 30 días siguientes en forma inmediata al momento en que cumple los requisitos legales para acceder a la jubilación ordinaria del régimen que corresponda y siempre que no hubiera mediado intimación de LA EMPRESA, en los términos del inciso a) del presente. En caso de que el trabajador haga efectiva su desvinculación dentro del 2º semestre del plazo de un año indicado en el inciso b) del presente, por causas ajenas a su voluntad, las partes analizarán el acceso a la bonificación.

## **Artículo 24: BECAS**

### 1) Para trabajadores

LA EMPRESA otorgará hasta un total de cinco (5) becas a trabajadores comprendidos en el presente convenio. La misma se concretará mediante el pago de una subvención de pesos mil (\$ 1.000) 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

292

empresariales. Las becas se otorgarán para cursar estudios de nivel secundario; terciario; universitario o de postgrado en instituciones que otorguen títulos reconocidos oficialmente, relacionados con la actividad de la Compañía.

2) Para hijos de trabajadores

LA EMPRESA otorgará hasta un total de seis (6) becas para hijos menores de veinticinco (25) años de Trabajadores en actividad, distribuyéndose cuatro de ellas para realizar estudios de enseñanza media de ciclo completo, y las restantes para desarrollar o completar estudios universitarios o terciarios.

Estas becas serán asignadas con sujeción a las siguientes bases:

- a) Los aspirantes deberán estar a exclusivo cargo del trabajador y no tener empleo u ocupación rentada.
- b) Serán anuales y consistirán en una contribución única no remuneratoria de hasta pesos cuatrocientos (\$400), que se hará efectiva al comienzo del ciclo lectivo.

En ambos casos las becas se asignarán a los mejores promedios de calificaciones obtenidas en el ciclo anterior. A efectos de la meritación de los promedios, sólo serán consideradas las calificaciones obtenidas en exámenes finales –cuando se trate de estudios universitarios o terciarios- o las asignadas como promedio al constituir el ciclo, si se trata de estudios secundarios.

En los casos de postulaciones para obtener becas para estudiantes universitarios o terciarios, se considera como requisito sustancial y de carácter excluyente, el haber rendido y aprobado como mínimo, exámenes finales correspondientes a tres (3) asignaturas del plan de estudios. Dadas las características que poseen las carreras universitarias, la Empresa se reserva la facultad de definir el otorgamiento de las becas, atendiendo a la cantidad de materias rendidas y calificaciones obtenidas, en relación al plan de estudios del año considerado y la orientación profesional en la carrera elegida.

**Artículo 25: - BENEFICIOS SOCIALES**

**Vales Alimentarios:**

Al personal comprendido en el presente acuerdo, se le entregarán mensualmente, Vales Alimentarios por montos que se sujetarán a lo establecido en la normativa general vigente que regule la materia.

Los montos de Vales Alimentarios se fijan conforme al siguiente detalle.

- a) *Personal afectado a modalidad de Guardia Rotativa de Turno Continuo*  
*Asignación equivalente a pesos cuatrocientos ochenta y ocho (\$488).-*





b) *Personal afectado a otras modalidades*

*Asignación equivalente a pesos trescientos noventa (\$390).-*

c) *Personal afectado al Centro Operativo de Alta y Media Tensión (Despachante de Alta – COAT) y Media Tensión (Guardia Zonal) que se desempeña bajo la modalidad de GRTC)*

*Asignación equivalente a pesos cien (\$100)*

### **Artículo 26: REEMBOLSO GASTOS DE GUARDERÍA**

1) LA EMPRESA acuerda reintegrar al personal femenino que acredite tener a su cargo uno o más hijos comprendidos entre los cuarenta y cinco (45) días de vida y hasta los cinco (5) años de edad, y que asistan a guarderías infantiles o salas maternas una suma mensual máxima de pesos ciento cincuenta (\$150) en concepto de Reembolso por Gastos de Guardería.

2) LA EMPRESA acuerda reintegrar al personal masculino que acrediten tener a su exclusivo cargo a uno o más hijos comprendidos entre los cuarenta y cinco (45) días de vida y hasta los cinco (5) años de edad, y que asistan a guarderías infantiles o salas maternas una suma mensual máxima de pesos ciento cincuenta (\$150) en concepto de Reembolso por Gastos de Guardería.

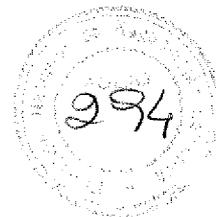
Tanto en el apartado 1) como en el 2), el personal deberá acreditar su situación familiar con la documentación pertinente, y acreditar fehacientemente el gasto mediante los comprobantes que correspondan.

### **Artículo 27: SUBSIDIO POR FALLECIMIENTO**

a) En caso de fallecimiento del trabajador sus deudos tendrán derecho a percibir la indemnización correspondiente según lo previsto en el Art. 248 de la Ley de Contrato de Trabajo o en la norma legal que la sustituya.

b) Cuando se produzca el fallecimiento de un trabajador como consecuencia directa de una enfermedad profesional, LA EMPRESA abonará a su viuda, viudo y/o derecho habiente un importe equivalente a seis meses de su última remuneración mensual, normal y habitual.

c) Cuando se produzca el fallecimiento de un trabajador como consecuencia directa de Accidente de Trabajo, LA EMPRESA abonará a su viuda y/o derecho habiente un importe equivalente a diez (10) meses de su última remuneración mensual, normal y habitual cuando aquél tuviera hasta cinco (5) años de antigüedad. Esta suma será incrementada en un uno por ciento (1%) por cada año de servicio que exceda de los cinco (5) primeros.



En todos los casos LA EMPRESA se hará cargo del seguro de vida obligatorio que establezcan las disposiciones legales que regulen esta materia.

## CAPITULO V

### CATEGORIAS - REMUNERACIONES - BONIFICACIONES Y REINTEGROS

#### Artículo 28: ESQUEMA DE CATEGORIAS

Las partes convienen que el personal comprendido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo será encuadrado dentro de un esquema de cuatro (4) categorías (ver Anexo A), siendo la categoría inicial la N° 1 y la categoría final la N° 4, con los siguientes sueldos básicos:

Categoría 1.- \$ 1.600.-

Categoría 2.- \$ 1.800.-

Categoría 3.- \$ 2.000.-

Categoría 4.- \$ 2.240.-

#### Artículo 29: ESQUEMA REMUNERATORIO – DEFINICIÓN DE CONCEPTOS

##### REMUNERACION

**Sueldo básico:** Es el sueldo pactado en el artículo N° 28 del presente CCT, incluye el sueldo básico anterior, más la sumas correspondientes a los Decreto 392/2003, Decreto 2005/04 - 1347/03, Decreto 1295/05 – 2005/04, acta acuerdo suscrita el 26/05/03, más una suma adicional de acuerdo a cada categoría, con el fin de arribar a los valores enunciados en el Artículo 28.

Conforme a lo expresado precedentemente se eliminan los siguientes conceptos de pago: 1005 Básico Decreto 392/2003, 1090 Acta Acuerdo 26/05/03; 1112 Decreto 1295/05-2005/04; 1114 Decreto 2005/04-1347/03.

**Antigüedad:** Refleja el importe correspondiente producto del importe detallado en el Art. 34 del presente CCT, por la cantidad de años de antigüedad computable.

295

**Guardia en Disponibilidad:** Refleja el importe correspondiente al quince por ciento (15 %) del sueldo básico de la categoría de revista, conforme a lo establecido en el Artículo N°14, inciso d).

Este concepto de pago será percibido exclusivamente por el personal que preste funciones y dejará de percibirlo al momento de no prestar mas dicho servicio por cualquier circunstancia que fuere.

**Bonificación por Modalidad de Prestación:** Refleja el porcentaje calculado sobre el sueldo básico correspondiente a las distintas modalidades de prestación del servicio: Semana No Calendaria sin feriados (21%), Semana No calendaria con feriados (24%), Guardia Rotativa de Turno Continuo (35%), detallados en el Art. 33 del presente CCT.

**Adicional Personal Fijo:** Es el importe que perciben los trabajadores relacionado con las condiciones personales del mismo.

Este concepto 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 si las partes conviniesen introducir alguna modificación o cambio en el esquema remuneratorio y/o variantes de aplicación del mismo, que tomen necesario dar a dicho rubro un tratamiento diferente. Dado el carácter remunerativo que las partes han asignado a este concepto, se ratifica que el mismo será considerado, tanto para el cálculo del valor hora, como para la liquidación de la Bonificación Anual por Eficiencia. 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.

**Adicional Suma Fija Guardia Zonal y COAT:** Es el importe fijo de pesos cincuenta (\$) que perciben los trabajadores afectados a Guardia Zonal y COAT (Despachante de Media y Alta Tensión que se desempeña bajo la modalidad de GRTC).

**Salario Conformado:** Es el resultado de la suma del Sueldo Básico mas la Antigüedad correspondiente. En los casos en que corresponda se le sumarán los siguientes conceptos de pago: Guardia en Disponibilidad, Bonificación por Modalidad, Adicional Personal Fijo y Adicional suma Fija por Guardia Zonal.

**Sueldo Anual Complementario:** El mismo es calculado conforme la disposición legal vigente.

**Artículo 30: Bonificación Anual por Eficiencia**

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

El concepto se compone de una bonificación básica, y de un adicional, que incrementa la primera.

La bonificación básica y el adicional se ajustarán 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 adicional

- a) Personal despedido con justa causa.-
- b) Personal al que se le hubiere aplicado medida disciplinaria con expresa advertencia de despido.-

3) Montos

- a) Personal con menos de un (1) año de antigüedad al 31 de Diciembre

Por bonificación básica se le liquidará el ocho con treinta y tres por ciento (8,33 %) de la remuneración fija mensual por cada mes entero trabajado.

Por adicional se le liquidará el veinte por ciento (20%) calculado sobre el monto que le corresponde por bonificación básica.-

- b) Personal con mas de un (1) año de antigüedad al 31 de Diciembre

Se liquidarán los siguientes porcentajes:

Con mas de 1 año y hasta 5	Bonificación Básica 100% adicional 20% por año
Con mas de 5 años y hasta 10	Bonificación Básica 130% adicional 100% máximo
Con mas de 10 años	Bonificación Básica 160% adicional 100% máximo

4) Antigüedad

Se considera la reconocida en LA EMPRESA a los efectos remuneratorios.

5) Forma de liquidación – Distintos supuestos

- 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 enteros trabajados 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, proporcionalmente a los meses enteros trabajados.-

c) Permisos Gremiales

- 1) Los importes que se abonen al personal que revista con Permiso Gremial, serán debitados de la cuenta de LA ASOCIACIÓN.-
- 2) Dentro de un año considerado, el período trabajado estará sujeto a las condiciones establecidas en este reglamento.-

d) Permisos con goce de sueldo

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

e) 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.-

f) Permisos sin goce de sueldo menores de un mes

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

g) 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.-

h) Faltas de puntualidad

Después de las cuatro (4) llegadas tarde 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.-

i) Ausentismo por 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.-



## 6) Medidas Disciplinarias

- 1) Suspensiones: Cada día de suspensión reducirá la bonificación básica en un diez por ciento (10%).
- 2) Amonestaciones: Cada amonestación reducirá la bonificación básica en un cinco por ciento (5%).

Las sanciones afectan en forma total el pago de la bonificación adicional.

### Pérdida del adicional

Por un año desde una sanción y cuando el porcentaje del descuento no supere el veinte por ciento (20%) por sanciones.

Por un año el total y por dos años parcialmente cuando el porcentaje de descuento supere el veinte por ciento (20%) por sanciones.

### Recuperación del adicional

La falta de deducción en los años posteriores permitirá recuperar el adicional de acuerdo a la falta:

- 1) Falta leve: Se considera falta leve 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.
- 2) Falta grave: Se considera falta grave las sanciones que en el año ocasionen descuentos superiores al veinte por ciento de la bonificación básica. 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 serán calculados sobre los montos que hubieran correspondido de no registrarse sanción.

## 7) Deduciones

Las deducciones son acumulativas.

## 8) Época de Pago

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



Para la determinación de este anticipo se utilizará como base de cálculo los salarios correspondientes al mes de Enero del año correspondiente.-

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

El saldo restante (1/3), y el S.A.C. correspondiente a toda la bonificación, se abonarán conjuntamente con los haberes del mes de enero del año siguiente, oportunidad en la que se ajustará ese saldo de acuerdo a las reglas anteriormente establecidas para su percepción.

Si el saldo pendiente resultare 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, no altera la naturaleza jurídica de bonificación anual y aleatoria que posee la B.A.E., por lo cual, esta continuará no considerándose en la base de cálculo de ninguna remuneración normal y habitual, gratificación o bonificación, generando su propio sueldo anual complementario, que se hará efectivo en la ocasión antes señalada.

### **Artículo 31: REINTEGROS POR MOVILIDAD**

LA EMPRESA queda facultada al reintegro de los gastos por el uso de transporte público siempre que el trabajador rinda el gasto con el comprobante correspondiente y el mismo se encuentre debidamente autorizado y justificado por LA EMPRESA.

Por otra parte, el presente convenio habilita los acuerdos y reglamentaciones vigentes en LA EMPRESA, relativos a reintegros por utilización eventual de vehículos propios de movilidad puestos al servicio de LA EMPRESA.

Por su carácter de reintegro de gastos, la percepción de este concepto en este último supuesto no remuneratorio estará condicionado a la aceptación del trabajador del reintegro ofrecido y, por otra parte, siempre que la misma se encuentre debidamente autorizada y justificada por LA EMPRESA.

### **Artículo 32: COMPENSACIÓN DE GASTOS DE COMIDA Y REFRIGERIO**

a) Horario Discontinuo: Cuando LA EMPRESA disponga que el personal comprendido en el presente realice jornadas de 8 horas discontinuas, es decir con pausas intermedias de carácter normal y habitual que deberán alcanzar al menos una hora de duración, le abonará un adicional de pesos doscientos (\$200).- en concepto de Compensación de Gastos de Comida para que el personal pueda comer sin alejarse de su punto de concentración habitual y retomar a su puesto de trabajo.



b) Horario Continuo: Cuando LA EMPRESA disponga que el personal comprendido en el presente realice jornadas de Guardia Rotativa de Turno Continuo, le abonará un adicional de pesos cien (\$100).- en concepto de Compensación de Gastos de Refrigerio.

Dado el carácter de los presentes conceptos las partes acuerdan otorgarle la naturaleza No Remunerativa a los mismos.

La percepción de estos montos podrá variar entre los puntos a) y b), si el trabajador migrase su horario.

### **Artículo 33: BONIFICACIONES POR MODALIDAD DE PRESTACION**

Se establecen las siguientes bonificaciones variables que se expresan como porcentaje (no acumulativo) del sueldo básico de acuerdo a la categoría de revista, para las siguientes modalidades de trabajo.

- |                                       |     |
|---------------------------------------|-----|
| a) Semana No Calendaria sin feriados  | 21% |
| b) Semana No Calendaria con feriados  | 24% |
| c) Guardia Rotativa de Turno Continuo | 35% |

Los conceptos mencionados serán abonados sólo en tanto la prestación laboral del trabajador se cumpla bajo tales modalidades, no adquiriendo derecho a mantener la bonificación por el mero paso del tiempo, cualquiera fuera el lapso transcurrido, si dejare de prestar servicios en la modalidad. Esta condición no afecta el derecho a la percepción en caso de enfermedad y accidente inculpable, vacaciones y otras licencias pagas.

El personal que percibiendo cualquiera de las mencionadas bonificaciones, fuera reubicado por decisión unilateral de LA EMPRESA en un puesto que no obligue al cumplimiento de esa modalidad, continuará cobrando el importe y estará obligado a desempeñar tareas bajo tal modalidad cuando LA EMPRESA así lo disponga, sin que ello implique la percepción del pago doble de este concepto, y recalculándolo si hubiesen variado los sueldos básicos de la categoría que corresponda.

### **Artículo 34: ASIGNACIÓN MENSUAL POR ANTIGÜEDAD**

Las partes ratifican el pago del concepto denominado "Antigüedad", en la suma de un importe mensual producto de la multiplicación del importe fijo y consolidado de pesos cuatro con sesenta centavos (\$ 4,60), por cada año de antigüedad computable en La EMPRESA.

### **Artículo 35: PAGO DE VETERANIA**



Las partes acuerdan el pago del concepto veteranía, el que consistirá de un mes de su remuneración mensual al personal masculino que cumpla 20, 30 años de servicio de una vez y media su remuneración para el personal que cumpla 35 años y de dos veces su remuneración mensual al personal que cumpla 40 años de servicio.

En el caso del personal femenino las partes acuerdan el pago de este concepto, de la siguiente manera, un mes de su remuneración mensual al personal que cumpla 17, 27 años de servicio de una vez y media su remuneración para el personal que cumpla 32 años y de dos veces su remuneración mensual al personal que cumpla 37 años de servicio.

Al personal incluido en los regímenes preferenciales de jubilación se le abonará el pago de este concepto de acuerdo al siguiente detalle, un mes de su remuneración mensual al personal que cumpla 17, 27 años de servicio de una vez y media su remuneración para el personal que cumpla 32 años y de dos veces su remuneración mensual al personal que cumpla 37 años de servicio.

#### **Artículo 36: SERVICIOS PUBLICOS**

Como beneficio de alcance general, a todos los trabajadores comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, LA EMPRESA abonará mensualmente una Bonificación por uso de Corriente Eléctrica y otra por uso de Gas Natural. La misma será equivalente a pesos setenta (\$ 70) en el primer caso, y pesos cincuenta (\$ 50) en el segundo, acordando las partes que asignan a los mismos la naturaleza No Remunerativo, atento a que el beneficio tiene como único objeto, reintegrar un gasto directo y producir una mejora en la calidad de vida de los dependientes.

#### **Artículo 37: PRESTAMOS AL PERSONAL**

LA EMPRESA, dentro de sus posibilidades, está facultada a conceder a los trabajadores, en forma excepcional, extraordinaria y no habitual, cuando estos se fundasen en razones de necesidad y urgencia, hasta dos meses de sueldo básico reembolsable en hasta diez cuotas sin intereses.

#### **ARTICULO 38: BONIFICACION ANUAL DESTINADA AL FOMENTO DEL TURISMO**

A todos los trabajadores comprendidos en el presente CCT, conjuntamente al pago de la remuneración correspondiente al mes de Enero, LA EMPRESA les abonará una Bonificación Anual destinada al Fomento del Turismo, consistente en la suma de pesos trescientos (\$ 300).



## CAPITULO VI

### REPRESENTACION GREMIAL

#### Artículo 39: REPRESENTACIÓN GREMIAL

LA EMPRESA reconoce a LA ASOCIACIÓN del Personal Superior de Empresas de Energía, como única representante de los trabajadores encuadrados en el presente Convenio Colectivo, siendo reconocida como interlocutor insustituible en las relaciones laborales con LA EMPRESA y con plena participación en cuanto a los acuerdos alcanzados en el presente.

#### 1.- Delegados del Personal

"LA EMPRESA reconocerá a los delegados del personal (Representante Gremial) únicamente a aquellos trabajadores cuya elección y designación se ajusten a lo normado por las disposiciones legales vigentes.

La designación de estos delegados del personal, deberán posibilitar la adecuada tutela de intereses y derechos de los trabajadores, teniendo en cuenta la diversidad de sectores, turnos y demás circunstancias de hecho que hagan a la organización de la explotación o del servicio.

Sólo en el caso de ausencia del Representante Gremial Titular, LA EMPRESA reconocerá como delegado del personal al Representante Gremial Suplente.

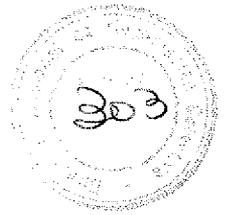
#### 2.- Comunicación

La nómina de los Representantes Gremiales electos, será notificada a LA EMPRESA en un plazo no mayor de setenta y dos horas (72 hs) hábiles a la fecha en que fueron designados.

Dicha comunicación, contendrá el cargo para el cual ha sido electo, nombre, categoría, número de registro, fecha de inicio y cese del mandato, nombre del sector y edificio en donde prestan servicio los trabajadores a los cuales representan y en caso de reelección, el período por el cual se procedió a la misma.

#### 3.- Cantidad de Representantes Gremiales

Se conviene, que por cada sector de LA EMPRESA se elegirá un número igual a lo previsto en la legislación vigente con relación al personal ocupado en el sector que se trate; reconociendo el derecho a un representante más, cuando el excedente de los representados previstos en la legislación para cada representante que supere la fracción de 50 trabajadores.



En los sectores que tengan más de un turno de trabajo, habrá un Representante Gremial por turno como mínimo.

En ningún caso, un sector permanecerá sin representación

#### 4.- Vitrinas

LA EMPRESA mantendrá vitrinas en todos los lugares de trabajo, en forma visible y para uso exclusivo de LA ASOCIACIÓN.

#### 5.- Tutela Sindical

Gozarán de Tutela Gremial, aquellos trabajadores cuya designación haya sido notificada en forma fehaciente por LA ASOCIACIÓN y electo conforme a derecho.

LA EMPRESA no podrá interferir en la actuación de los Representantes Gremiales, siempre que se ajusten a la legislación vigente y a lo dispuesto en el presente Artículo.

#### 6.- Funciones

Representar en forma directa a LA ASOCIACIÓN ante LA EMPRESA en el lugar de trabajo y en todas aquellas funciones a que se refiere la legislación vigente al respecto, sin dejar de atender las tareas propias de su ocupación, salvo el tiempo asignado al Crédito Horario.

Los Representantes Gremiales, en el ejercicio de la función podrán comunicarse libremente con sus representados. Para ello deberán contar previamente con la autorización de la Jefatura correspondiente. De igual manera, deberán contar con autorización previa de LA EMPRESA en caso de organizar encuentros o asambleas en el ámbito de LA EMPRESA, ya sea dentro del horario laboral o fuera de él, sin perjuicio del derecho de huelga contemplado en la legislación vigente.

Visar las reclamaciones que interpongan los trabajadores cuando estén encuadrados en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

#### 7.- Traslados

Cuando por razones operativas se produzca el traslado de un sector a otro sector de LA EMPRESA, el Representante Gremial transferido continuará en ejercicio de su mandato hasta la finalización del mismo.

#### 8.- Agente de Retención:

LA EMPRESA, actuará como agente de retención y descontará una cuota mensual a los trabajadores afiliados equivalente al uno por ciento (1%) del total de las remuneraciones sujetas a aportes, en concepto de cuota sindical.



**Artículo 40: 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 ocho 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.

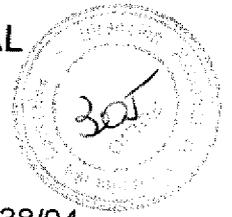
Cuando las horas dedicadas al ejercicio de la función gremial, superen el máximo establecido, el excedente será debitado de la jornada en que se haya producido el exceso.

**Artículo 41: OBRA SOCIAL**

La Empresa realizará el aporte pertinente al personal alcanzado por el presente CCT, a la Obra Social que indique la Asociación, en la forma en que se ha venido efectuando hasta el presente.

**Artículo 42: SITUACIONES NO PREVISTAS**

Ambas partes acuerdan expresamente, que las situaciones no previstas en el texto del presente Convenio Colectivo de Trabajo, se regirán por las disposiciones y reglamentaciones vigentes.

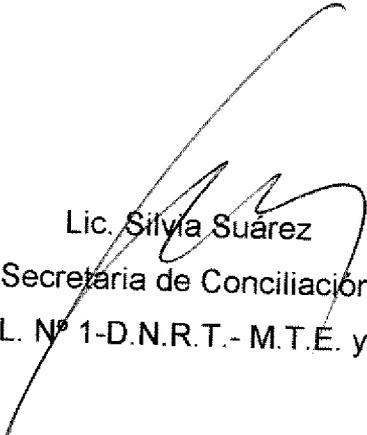


EXPEDIENTE N° 11.102.638/04. -

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los diecinueve días del mes de febrero de 2007, 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, el Sr. Antonio Tomás ALVAREZ en su carácter de Vicepresidente de la ASOCIACIÓN DEL PERSONAL SUPERIOR DE EMPRESAS DE ENERGIA conjuntamente con el Señor Luis OLMOS (DNI. 16557646) en su carácter de Representante del Personal.

Declarado abierto el acto por la funcionaria actuante, cedida la palabra a los comparecientes, expresan: Que vienen por este acto a agregar a estos actuados el texto ordenado del convenio colectivo de trabajo requerido mediante dictamen recaído a fs. 257/259 el cual proceden a ratificar en un todo sus términos y contenido, solicitando se proceda a su homologación. En este acto cumplimenta lo normado en el Art. 17° de la Ley 14.250 (t.o.2004). Se manifiesta que queda por discutir el Anexo I "Cargos y Funciones".

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.

  
Lic. Silvia Suárez  
Secretaria de Conciliación

D.R.L. N° 1-D.N.R.T.- M.T.E. y S.S.

311

EXPEDIENTE Nº 1.102.638/04. -

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los veintiún días del mes de febrero de 2007, siendo las 15.30 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 Nº 1, Licenciada Silvia Suárez, los Señores Marcelo Víctor SZELAGOWSKI y Néstor R. NELLAR en sus calidades de Apoderados de la **EMPRESA DISTRIBUIDORA LA PLATA SOCIEDAD ANÓNIMA (EDELAP S.A.)**.

Declarado abierto el acto por la funcionaria actuante, cedida la palabra a los comparecientes, expresan: Que vienen por este acto a ratificar en un todo los términos y contenido del texto ordenado del convenio colectivo de trabajo obrante a fs. 269/304, solicitando se proceda a su homologación.

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

**POR EDELAP S.A.**

Lic SILVIA B. SUAREZ  
Secretaria de Conciliación  
Depto. Ry.L. Nº 1 - D.N.C.  
D.N.R.T. - MTE y SS