

**CONVENIO COLECTIVO  
DE TRABAJO DE EMPRESA**

**CENTRAL DOCK SUD S. A.  
ASOCIACIÓN DEL PERSONAL SUPERIOR  
DE EMPRESAS DE ENERGÍA**

## INDICE GENERAL

Pág.

### CAPITULO I. APLICACIÓN Y VIGENCIA

ARTICULO 1	Partes intervinientes – Ámbito de aplicación.	4
ARTICULO 2	Vigencia.	5
ARTICULO 3	Cláusula derogatoria.	5

### CAPITULO II DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS PARTES

ARTICULO 4	Objetivos comunes.	6
ARTICULO 5	Facultades de Dirección y Organización del Trabajo.	6
ARTICULO 6	Principios básicos	7
ARTICULO 7	Disciplina Interna	7
ARTICULO 8	Áreas y funciones	8
ARTICULO 9	Modalidades de contratación	8
ARTICULO 10	Compatibilidad	8
ARTICULO 11	Trabajo de Contratistas	9
ARTICULO 12	Capacitación	9
ARTICULO 13	Seguridad y Salud Ocupacional	10
ARTICULO 14	Procedimiento de Reclamo	10

### CAPITULO III REGIMEN INTERNO

ARTICULO 15	Multiprofesionalidad	11
ARTICULO 16	Jornada de Trabajo	11
ARTICULO 17	Ropa de Trabajo y Uso de Elementos Protección Personal	12
ARTICULO 18	Vacaciones	12
ARTICULO 19	Licencia por Enfermedad y Accidente Inculpable	14
ARTICULO 20	Accidentes de Trabajo	15
ARTICULO 21	Reasignación de Tareas por Incapacidad Parcial	15
ARTICULO 22	Licencias Especiales	16
ARTICULO 23	Licencia por Maternidad y Lactancia	18

### CAPITULO IV SALARIOS BASE Y OTRAS REMUNERACIONES

ARTICULO 24	Recibo de Haberes	18
ARTICULO 25	Remuneraciones - Rubros	19
ARTICULO 26	Sueldos Básicos	19
ARTICULO 27	Sueldo Básico Conformado – Definición	19
ARTICULO 28	Antigüedad	20
ARTICULO 29	Adicional por Responsabilidad de la Función	20
ARTICULO 30	Adicional por Guardia en Disponibilidad	21
ARTICULO 31	Servicio Operación Guardia Rotativa Turno Continuo	22
ARTICULO 32	Bonificación Anual por Disposición	22
ARTICULO 33	Bonificación Anual Productividad, Rendimiento Personal y Colectivo	23
ARTICULO 34	Horas Extraordinarias - Divisor	25

<b>CAPITULO V</b>	<b>COMPENSACIONES Y BENEFICIOS ADICIONALES</b>	
ARTICULO 35	Bonificación Especial por Antigüedad	25
ARTICULO 36	Becas	26
ARTICULO 37	Bonificación Especial por Jubilación	26
ARTICULO 38	Pago por Fallecimiento	27
ARTICULO 39	Actas Acuerdo	27
ARTICULO 40	Adicional Art. 3º Ley 26.341 – Ex Tickets	27
ARTICULO 41	Comedor y Almuerzo	28
ARTICULO 42	Préstamos Especiales al Personal	28
<b>CAPITULO VI</b>	<b>ASPECTOS GREMIALES</b>	
ARTICULO 43	Reconocimiento gremial	28
ARTICULO 44	Comisión de Interpretación del Convenio	29
ARTICULO 45	Obra Social	29
ARTICULO 46	Aportes para Fines Determinados	29
ARTICULO 47	Fondo Complementario de Jubilaciones y Pensiones	30
<b>CAPITULO VII</b>	<b>DIA DEL TRABAJADOR DE LA ENERGIA ELECTRICA</b>	
ARTICULO 48	Día del Trabajador de la Energía Eléctrica	30

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature with a triangle below it in the center, and several other signatures on the right.

# CAPITULO I APLICACIÓN Y VIGENCIA

## ARTICULO I°

### PARTES INTERVINIENTES - AMBITO DE APLICACIÓN

#### 1.1.-Las partes

Entre la Empresa CENTRAL DOCK SUD S.A., en adelante La Empresa, representada por los Señores Roberto Fagan, Adalberto Gustavo Barrientos y Oscar Rigueiro, Juan Jose Etala y la ASOCIACION DEL PERSONAL SUPERIOR DE EMPRESAS DE ENERGÍA (Personería Gremial N° 544), en adelante La Asociación, en cuya representación comparecen los señores Gerardo Mastroianni, Carlos Minucci, José Berardi y Ricardo Sironi, se conviene suscribir, en el marco del Art. 1° del Dto. 200/88 (según texto Art. 105 Dto. 2284/91) y Dto. 199/88 (modificado por Dtos. 2284/91 y 470/93) y de la ley 25250, el presente Convenio Colectivo de Trabajo de Empresa (CCTE) cuyas disposiciones serán de aplicación a todas las actividades industriales de generación y/o comercialización de energía eléctrica que desarrolle Central Dock Sud S.A.

#### 1.2.- Personal Incluido

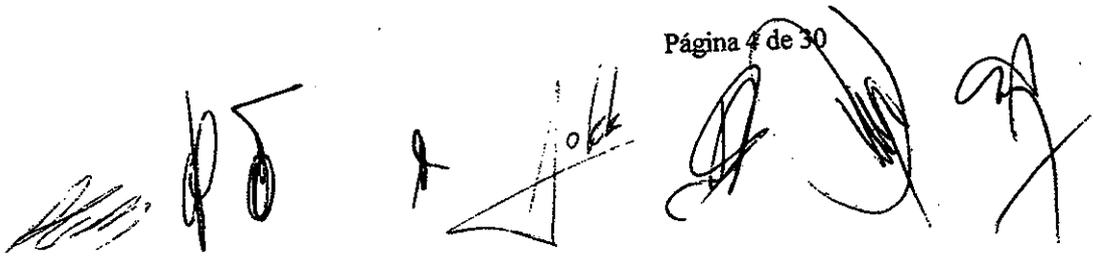
El Presente Convenio regirá para todos los Trabajadores, en adelante "Trabajadores", que presten servicios en relación de dependencia en forma permanente en la Empresa y que se encuentren comprendidos dentro del ámbito de representación de la Asociación, de acuerdo a las siguientes categorías y denominaciones.

JEFE DE DEPARTAMENTO	(JD)
JEFE DE SERVICIO	(JS)
SUPERVISOR PRINCIPAL	(SP)
SUPERVISOR AYUDANTE	(SA)

#### 1.3.- Personal Excluido

Quedan expresamente excluidos del presente convenio, el personal que se desempeñe en las siguientes funciones y sectores:

- Directores, Gerentes, Sub-gerentes, sus asistentes directos y secretarios/as.
- Personal que desarrolle tareas que impliquen el manejo de información privada o confidencial, tales como auditoría contable, gestión de recursos humanos y sus secretarios/as.
- Representantes legales, apoderados y auditores.
- Personal de seguridad, Vigilancia, y Resguardo Patrimonial.
- Profesionales de Seguridad y Salud Ocupacional.
- Personal comprendido en el Convenio Colectivo de Trabajo de Empresas N° 454/01 (Sindicato de Luz y Fuerza Capital Federal) y/o el que lo sustituya en el futuro.
- Personal de empresas contratistas y subcontratistas.



**Reserva Sindical:** Sin perjuicio de la exclusión del convenio, la Asociación del Personal Superior de Empresas de Energía manifiesta en forma unilateral, que sostiene la representación de los trabajadores excluidos determinados en los incisos a), b), c), d), y e) del apartado 1.3 del artículo 1° de este CCTE y hace reserva de su derecho a reivindicar su pretendida representación sobre dicho personal. Reserva ésta que no tiene carácter vinculante para las partes.

## ARTICULO 2°

### VIGENCIA

2.1. El presente Convenio Colectivo de Empresa será puesto en vigencia a partir del 1° de enero de 2012 y por el término de tres años. Teniendo en cuenta las normas sobre vigencia de los Convenios Colectivos de trabajo que disponga la legislación vigente a su vencimiento, las partes se comprometen a iniciar las negociaciones para suscribir un nuevo Convenio Colectivo de Trabajo noventa (90) días hábiles anteriores a la fecha de extinción prevista.

2.2. Las partes dejan estipulado que el contenido del presente convenio satisface sus intereses recíprocos y en modo alguno viola normativas de orden público o de interés general por lo que se abstendrán de invocar lo contrario a los efectos de condicionar la vigencia del Convenio.

2.3. Los eventuales incrementos pactados son compatibles con la legislación vigente y se han realizado en el marco de un mayor esfuerzo, una mejora en la generación eléctrica, una adecuación de los planteles y una mayor productividad.

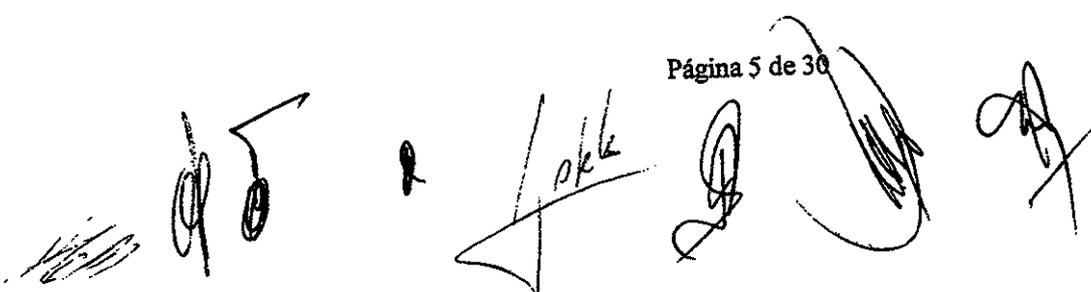
2.4. El presente acuerdo pone fin a las negociaciones que la ASOCIACIÓN DEL PERSONAL SUPERIOR DE EMPRESAS DE ENERGÍA y CENTRAL DOCK SUD S.A. vienen manteniendo hasta el momento, no quedando ningún otro tema en discusión, ni reclamo pendiente, por parte de los representantes sindicales, desde la fecha y hasta el vencimiento del presente convenio. Cualquier modificación salarial que en el futuro se solicite, deberá ser el resultado de la necesidad de un ajuste, previo acuerdo entre las partes y homologación en el Ministerio de Trabajo, para la concreción de los porcentajes y la oportunidad de aplicación.

Asimismo, Asociación y Empresa manifiestan su compromiso inalterable del sostenimiento de la "paz social", destacando que el proceso de negociación resulta el medio idóneo para resolver los diferendos que pudieran existir entre las partes.

## ARTICULO 3°

### CLÁUSULA DEROGATORIA

3.1. Se deja constancia que el presente instrumento será la única fuente de derechos y obligaciones convencionales para las partes y que, en consecuencia, a partir de su vigencia se derogan y quedan sin efecto no solo las disposiciones del Convenio Colectivo anterior, sino además todos y cada uno de los acuerdos y actas de carácter colectivo, cualesquiera fuese la denominación que se les haya dado, así como las prácticas y modalidades provenientes de los usos y costumbres que se encontraban en aplicación al momento de la firma del presente.



## CAPITULO II DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS PARTES

### ARTICULO 4°

#### OBJETIVOS COMUNES

4.1. 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 Convenio Colectivo, como durante la vigencia de la relación laboral y al momento de su extinción.

Constituye un fin compartido por ambas partes, el que la actividad de la Empresa satisfaga en condiciones de eficiencia y calidad los requisitos propios del servicio esencial de interés general que está destinada a brindar. En tal sentido, ambas partes coinciden en la necesidad de la Empresa de diagramar un sistema de organización del trabajo que garantice la mayor eficiencia operativa con costos decrecientes, a través de la modernización de las técnicas del trabajo y de gestión que permitan incrementar la productividad de la Empresa y el bienestar de los Trabajadores.

Estas propuestas comunes exigen la preservación de armoniosas relaciones laborales. Consecuentemente, ambas partes se comprometen a continuar colaborando con el mantenimiento de la paz social como pilar de la relación.

Asimismo La Empresa y los Trabajadores están obligados, no solo a lo que resulte expresamente de los términos de este Convenio Colectivo de Trabajo, sino a todos aquellos comportamientos que sean consecuencia del mismo, apreciados con criterio de colaboración y solidaridad.

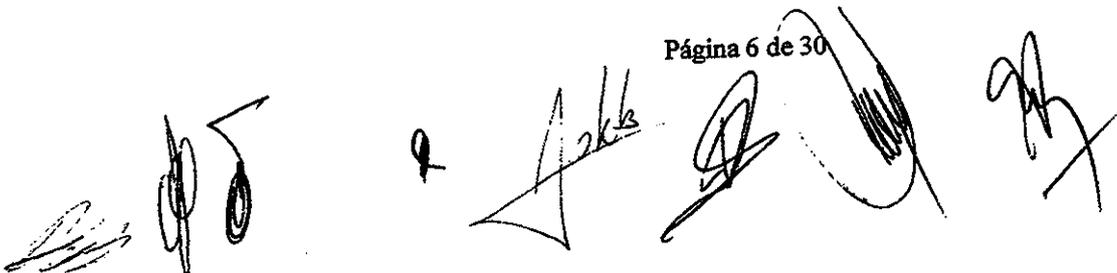
### ARTICULO 5°

#### FACULTADES DE DIRECCIÓN, ORGANIZACIÓN Y MODIFICACIÓN

5.1. Las responsabilidades que asume La Empresa como prestataria de un servicio esencial de interés general, requieren del goce de una integral capacidad de gestión y la necesidad de que sus políticas se instrumenten con eficacia y celeridad.

Por ello se ratifica que la Empresa tendrá el derecho de definir y determinar las políticas e instrumentos de la operación y conducción del negocio basados en la experiencia y criterios empresarios. La definición de las estructuras y planteles, la organización del trabajo y sus procedimientos, la realización de actividades con personal propio o ajeno, la planificación técnica y económica, así como el desenvolvimiento pleno de la actividad son de su exclusiva competencia y responsabilidad en virtud de las facultades de organización y dirección que le son propias e indelegables. En este contexto, la Empresa evitará toda forma de trato discriminatorio fundado en razones de sexo, religión, raza, política y/o gremiales.

5.2. Dentro de las facultades de la Empresa, mencionadas en el párrafo anterior, ésta podrá disponer que Trabajadores comprendidos en el presente Convenio, integren grupos de trabajo con personal de empresas contratistas, bajo las directivas de la Empresa y acorde con las jerarquías de sus funciones. Mientras se mantenga esta asignación, cuya duración no podrá ser superior a la vigencia del contrato



de la Empresa con su contratista, los Trabajadores mantendrán a todos sus efectos su relación laboral con la Empresa.

## ARTICULO 6°

### PRINCIPIOS BÁSICOS

6.1. Los Trabajadores tienen como deber cumplir idónea y diligentemente con todas las obligaciones de su trabajo y con las instrucciones que la Empresa determine. Asimismo deberán prestar especial colaboración en aquellas circunstancias en que la Empresa - por razones inherentes al servicio - así lo disponga.

Todo aquel que en el marco de la organización de la Empresa posee categorías jerárquicas tiene la ineludible responsabilidad de conducir, cumpliendo y haciendo cumplir las políticas emanadas de la Dirección de la Empresa, pues las jerarquías en el ordenamiento laboral son naturales y necesarias.

6.2. Todo el personal deberá observar las medidas, normas y procedimientos de Seguridad y Salud Ocupacional, como así también la utilización de los equipos de protección personal. Asimismo se compromete a implementar las políticas de Seguridad y Salud Ocupacional que establezca la Empresa. El incumplimiento de esta obligación será considerado como una grave falta disciplinaria, y antes de aplicar la misma deberá realizarse el sumario respectivo.

6.3. Los trabajadores encuadrados en el presente Convenio Colectivo, asumen el compromiso y adhieren a respetar en su accionar diario, todos y cada uno de los puntos definidos en el Código de Ética y el Plan de Tolerancia Cero a la Corrupción definido por el Grupo ENDESA del cuál forma parte LA EMPRESA.

## ARTICULO 7°

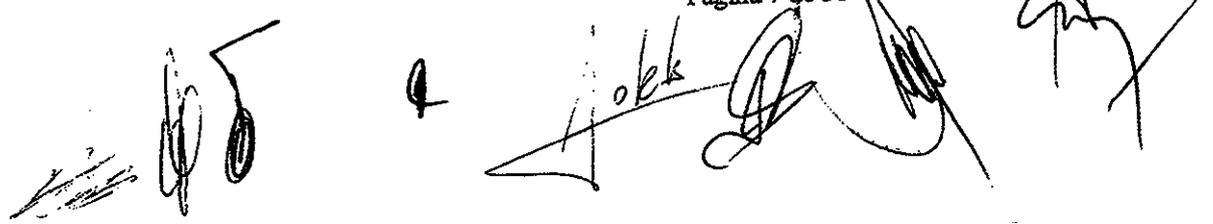
### DISCIPLINA INTERNA

7.1. Los Trabajadores recibirán órdenes e instrucciones relacionadas con su trabajo por la vía jerárquica correspondiente y deberán cumplir y hacer cumplir idónea y diligentemente sus respectivas obligaciones laborales, no pudiendo rehusarse a efectuar los trabajos que se le encomienden. Además, deberán cuidar las instalaciones, útiles y herramientas de trabajo e informar a su superior jerárquico cualquier irregularidad que detecten durante el desarrollo de sus labores. De no hacerlo, serán responsables de las consecuencias de esta omisión.

Toda reconvención a un Trabajador será efectuada por la jefatura respectiva dentro de las normas de recíproco respeto.

La indisciplina, el desorden, la producción restringida, el ausentismo sin causa, la falta de cuidado de útiles y herramientas, así como cualquier otro acto lesivo a los intereses de la Empresa, constituyen faltas graves que conllevarán una sanción disciplinaria.

7.2. Todo el personal deberá observar las medidas, normas y procedimientos de la Empresa, que incluyen la utilización de los equipos de protección personal. El incumplimiento de estas obligaciones será considerado como una grave falta disciplinaria, y antes de aplicar la misma deberá realizarse el



sumario respectivo.

## ARTICULO 8°

### AREAS Y FUNCIONES

8.1. La Empresa definirá las estructuras organizativas que considere apropiadas para la gestión de la actividad. La ubicación de los Trabajadores en las áreas y funciones será exclusiva responsabilidad de la Empresa.

8.2. La existencia dentro de los organigramas de diferentes áreas y/o puestos no implicará obligatoriedad de que los mismos sean cubiertos.

## ARTICULO 9°

### MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

9.1. Se establece que además de las modalidades contempladas en la Ley de Contrato de Trabajo, la Empresa podrá recurrir a cualesquiera de las otras formas de contratación contempladas en la legislación vigente o que a tal efecto se dicten en el futuro, quedando por este medio tales modalidades habilitadas.

9.2. En cumplimiento del Art. 7 del Decreto 1694/2006 las partes fijan de común acuerdo la cantidad de 1 (un) Trabajador Eventual como proporción adecuada en relación con el número actual de Trabajadores de la Empresa. Salvo en el caso de enfermedad prolongada, licencia por maternidad, vacaciones o cualquier otra licencia que genera ausencia prolongada de un trabajador.

Este número de Trabajadores Eventuales podrá ser aumentado por la Empresa, con el consentimiento de la Asociación, cuando circunstancias excepcionales así lo justifiquen.

Asimismo las partes acuerdan que la extensión temporal adecuada por los servicios eventuales a brindar, dependerá de las necesidades extraordinarias o transitorias por las que atraviese la Empresa, que motiven la realización de tareas ajenas a las circunstancias normales y habituales de la Empresa.

## ARTICULO 10°

### COMPATIBILIDAD

10.1. Los Trabajadores tendrán prohibido realizar, inclusive fuera de su horario de trabajo en la Empresa, trabajos temporarios o permanentes de asesoramiento para o por cuenta de contratistas o proveedores de la Empresa.

10.2. Asimismo no podrán realizar trabajos, asesoramientos o gestorías con, para o por cuenta de clientes de la Empresa.

10.3. Ningún Trabajador podrá realizar función alguna ajena a la Empresa dentro de su horario normal de trabajo.

## ARTICULO 11°

### TRABAJO DE CONTRATISTAS

11.1. La Empresa podrá disponer la realización de trabajos por intermedio de empresas contratistas cuando las razones de servicio, las conveniencias técnico económicas o la magnitud o urgencia de las obras así lo aconsejen. Además, estará habilitada para recurrir a todas las formas de contratación previstas tanto en la Ley de Contrato de Trabajo como en las normas legales que se dicten en el futuro.

11.2. En todos los casos, los Trabajadores comprendidos en el presente C.C.T. supervisarán los trabajos, comprometiéndose a prestar la asistencia necesaria a los contratistas, como así también a controlar las tareas y la observancia de las normas de seguridad de la Empresa.

## ARTICULO 12°

### CAPACITACIÓN

12.1. La Empresa continuará con su 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 adquiridos.

12.2. La Empresa promoverá formas de capacitación y perfeccionamiento profesional, que estarán vinculadas con las necesidades empresarias.

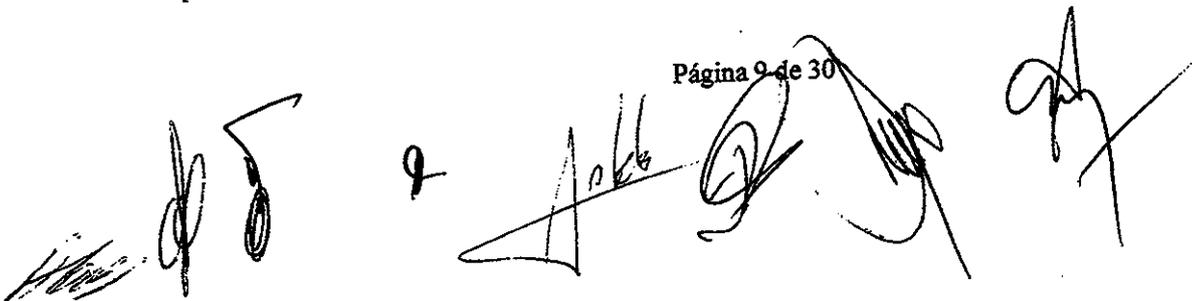
12.3. Tanto el contenido como la programación de los planes de capacitación elaborados por la Empresa serán puestos en conocimiento de los Trabajadores.

12.4. Las partes acuerdan flexibilizar las tareas, funciones y ubicación del personal en las distintas unidades o áreas funcionales de la Empresa, para lograr una óptima utilización de los conocimientos, habilidades y experiencia de los Trabajadores y obtener así, como lógica consecuencia, una mayor productividad.

12.5. Cuando se determine la necesidad de mayor capacitación, la Empresa la programará y los Trabajadores quedarán obligados a concurrir dentro o fuera de sus horarios habituales y a satisfacer los requerimientos que se establezcan. En el supuesto de concurrencia en exceso o fuera del horario de trabajo fijado en el presente Convenio, se abonarán las horas de acuerdo a la legislación vigente. Este compromiso no generará contraprestación adicional alguna.

12.6. Teniendo en cuenta que la capacitación y formación de los recursos humanos es de interés compartido, tanto el contenido como la programación de los planes de capacitación elaborados por la Empresa podrán ser puestos en conocimiento de la representación gremial. Esta 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.

Asimismo las partes podrán realizar actividades conjuntas con el fin de fomentar el perfeccionamiento profesional del personal de la Empresa.



La Asociación participa en la dirección del Instituto "13 de Julio" (ex - ENET- Segba) donde se cursan carreras secundarias de Técnico Electromecánico, mecánico y electrónico. La Empresa, dentro de sus posibilidades, colaborará con el objetivo de la Asociación de dotar de una mayor capacitación a los futuros egresados, permitiendo que algunos de sus alumnos realicen eventuales visitas programadas a la planta.

12.7. Cada vez que sea procedente, 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 éstos deban desempeñar.

### ARTICULO 13°

#### SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

13.1. Con el fin de continuar asegurando las condiciones de seguridad y salud ocupacional, la Empresa cumplirá con las leyes y normas vigentes y las que se dicten en el futuro y procurará, dentro de sus posibilidades, hacer uso de los adelantos científicos y técnicos para mantener en las mejores condiciones todos los lugares de trabajo.

13.2. El personal comprendido en este Convenio se compromete a participar activamente en la ejecución de las políticas de seguridad y salud ocupacional, observando y haciendo observar el estricto cumplimiento de las medidas, normas, procedimientos y políticas establecidas por la Empresa como así también las relativas al uso de los equipos y aparatos de protección personal provistos por la Empresa con este fin.

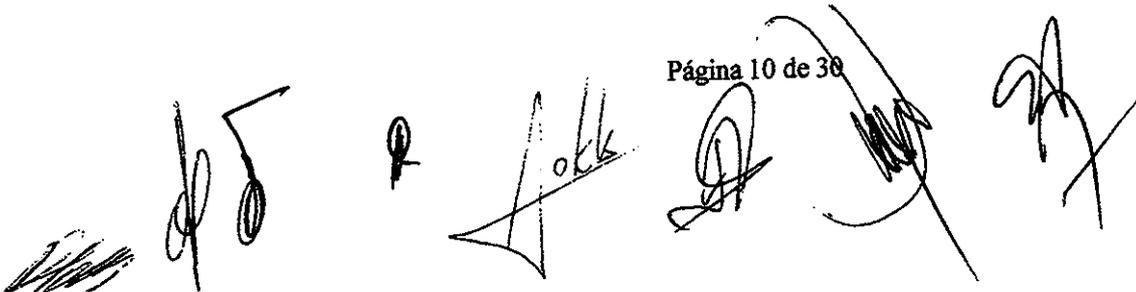
13.3 Se mantendrá en funcionamiento la Comisión de Seguridad y Salud Ocupacional, cuya conformación y atribuciones se encuentran establecidas en la Norma Interna CDS. PR. SEG. SEH 01

13.4 El solo hecho de desempeñarse en la presente comisión no implicará para el Trabajador la protección de estabilidad, ni las demás protecciones previstas en la Ley 23.551.

### ARTICULO 14 °

#### PROCEDIMIENTO DE RECLAMO

14.1. El Trabajador que se considere afectado en su relación laboral por actos u omisiones de la Empresa, que puedan constituir perjuicio en desmedro de sus derechos contractuales, deberá efectuar presentación escrita de reconsideración ante su superior inmediato. La presentación de queja deberá tener respuesta fundada y por escrito dentro de los diez (10) días hábiles posteriores al de la recepción.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a scribble, a signature that appears to be 'J', a small 'P', a signature that looks like 'okk', a signature that looks like 'D', a signature that looks like 'M', and a signature that looks like 'A'. The text 'Página 10 de 30' is printed above the signatures.

## **CAPITULO III REGIMEN INTERNO**

### **ARTICULO 15°**

#### **MULTIPROFESIONALIDAD**

15.1 . Los Trabajadores están obligados a actuar con multiprofesionalidad cuando el trabajo lo requiera y ejercerán todas aquellas tareas que complementariamente correspondan a su función principal o resulten necesarias para no interrumpir y/o finalizar un trabajo. El concepto de multiprofesionalidad antes mencionado debe ser entendido en su más amplia expresión. Por lo tanto el Trabajador, haciendo uso de sus capacidades para desarrollar una o más tareas o ejercer distintos roles en el desempeño de sus actividades, pueda cumplir por si mismo los trabajos que se le han asignado mediante el cumplimiento tanto de las labores principales asignadas a su puesto de trabajo, como de las accesorias, complementarias o afines, sean éstas de carácter técnico o administrativo.

Los Trabajadores se comprometen a realizar todas las tareas adicionales que puedan surgir de las modificaciones de estructuras y/o sistemas de trabajo que establezca la Empresa. Asimismo los Trabajadores se comprometen a llevar a cabo el ordenamiento general de la zona de trabajo, una vez que hayan finalizado sus tareas.

15.2. Toda vez que la Empresa lo disponga, los Trabajadores se comprometen a desplazarse para desempeñar sus funciones. Estos desplazamientos no podrán tener carácter permanente y en estos casos la Empresa, contra entrega de los comprobantes correspondientes, les reintegrará los gastos que al efecto se le autoricen.

### **ARTICULO 16°**

#### **JORNADA DE TRABAJO**

16.1. La Empresa establecerá los horarios de labor conforme a los requerimientos del trabajo y a 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.

16.2. Cuando se presten tareas total o parcialmente en horarios comprendidos entre las 21 y las 6 hs., se aplicarán los recargos de Ley, excepto en el sistema de Guardias Rotativas de Turnos Continuados. En todos los casos se observarán los descansos legales entre jornada y jornada.

16.3. Debido a que el personal comprendido en el presente CCTE es de jerarquía y supervisión, las partes acuerdan que, con excepción del personal de Guardia Rotativa Turnos Continuados, el resto del personal cumplirá sus labores con una jornada habitual de trabajo de 8 horas diarias de lunes a viernes, quedando facultada la Empresa para establecer los horarios de labor y el carácter continuo o discontinuo de los mismos.

A partir del mes de enero del año 2013, para aquellos trabajadores que no estén comprendidos en el sistema de Guardia Rotativa de Turnos Continuados, la jornada habitual de trabajo pasará a ser de 7 horas y 30 minutos diarias de lunes a viernes.

16.4. En el supuesto de fijarse horario discontinuo, el personal contará con una pausa de una (1) hora diaria destinada a comer que no integrará la jornada.

A partir del mes de enero del año 2013, la pausa de 1 hora diaria destinada a comer pasará a ser de 30 minutos diarios que no integrará la jornada.

16.5. El personal que por sus funciones deba trabajar en modalidades de Guardia Rotativa y/o trabajo en equipo que cubran las 24 horas, estará sujeto a un régimen de turnos de 6 horas diarias, con un promedio que no podrá ser superior a las 156 horas mensuales.

16.6. En todo lo aquí no previsto, regirán las normas legales vigentes que resulten aplicables según el caso.

## ARTICULO 17°

### ROPA DE TRABAJO Y USO DE ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL

17.1. La Empresa proveerá al personal operativo, la ropa de trabajo que resulte necesaria según la naturaleza de las labores 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.

Asimismo, la Empresa proporcionará a los Trabajadores los elementos de protección adecuados para que desarrollen sus tareas en forma segura. Será obligación del personal usar estos elementos y hacerlo con el debido cuidado y diligencia durante su jornada de trabajo.

17.2. 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.

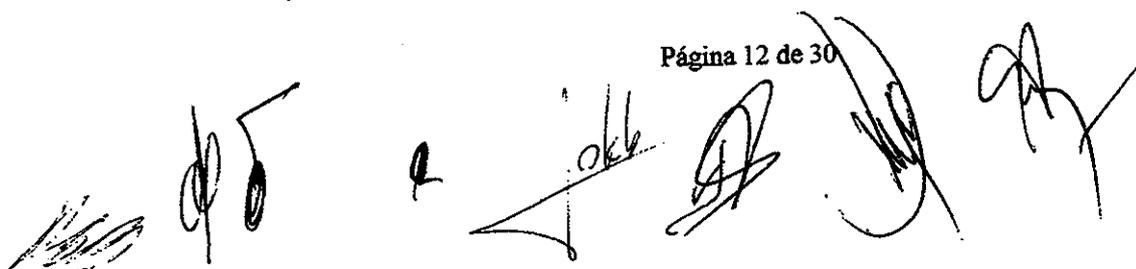
17.3. Los elementos de seguridad precitados, así como también la ropa de abrigo, la ropa de agua y las botas, serán repuestos sólo por el deterioro de los mismos y contra la devolución, para el canje, de los elementos usados.

## ARTICULO 18°

### VACACIONES

18.1. El Trabajador gozará de un periodo de descanso anual remunerado en concepto de vacaciones, de acuerdo con los siguientes plazos:

- a) De diez (10) días hábiles cuando la antigüedad en el empleo no exceda de cinco (5) años.



- b) De quince (15) días hábiles cuando la antigüedad en el empleo sea superior a cinco (5) años y no exceda de diez (10) años.
- c) De veinte (20) días hábiles cuando la antigüedad sea superior a diez (10) años y no exceda de quince (15) años.
- d) De veinticinco (25) días hábiles cuando la antigüedad sea superior a quince (15) años y no exceda los veinte (20) años
- e) De treinta (30) días hábiles cuando la antigüedad exceda los veinte (20) años.

18.2 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.

En ningún caso los días de vacaciones serán inferiores a lo que establezca la legislación vigente.

#### Requisitos para su goce - comienzo de la licencia.

18.3. El Trabajador, para tener derecho cada año al beneficio de vacaciones, 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 el día lunes, o el siguiente hábil si aquel fuese feriado. Si el Trabajador estuviese trabajando en Guardia Rotativa de Turno Continuo, la licencia comenzará el día posterior al franco.

La retribución correspondiente al período de vacaciones será satisfecha de acuerdo a la legislación vigente.

#### Tiempo trabajado - Su cómputo

18.4. Se computarán como trabajados, los días en que el Trabajador no preste servicios por gozar de una licencia legal o convencional, por estar afectado por una enfermedad inculpable, por infortunio en el trabajo o por otras causas no imputables al mismo.

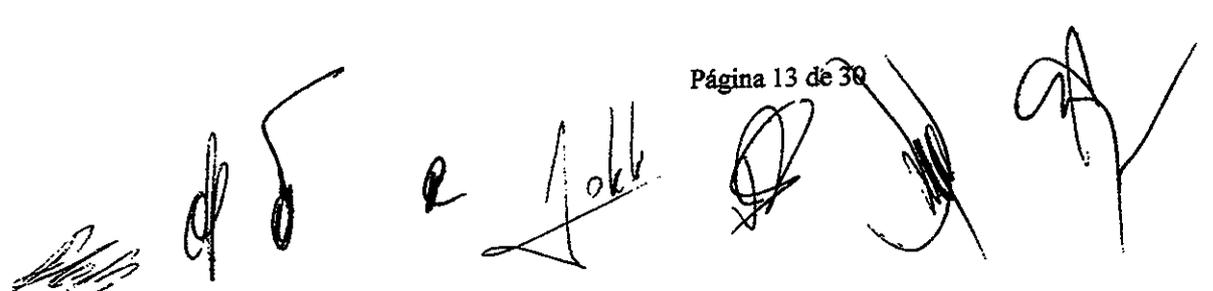
18.5. Cuando el Trabajador no llegase a totalizar el tiempo mínimo de trabajo previsto, gozará de un periodo de descanso anual en proporción de un día de descanso por cada veinte días de trabajo efectivo.

#### Época de Otorgamiento - comunicación

18.6. La Empresa concederá el goce de vacaciones de cada año dentro del período comprendido entre el 1° de Octubre y el 30 de Septiembre del año siguiente.

18.7. La Empresa notificará el periodo de licencia de los Trabajadores con 30 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.

18.8. 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.

18.9. Por razones de servicio o a pedido fundado del Trabajador, la Empresa podrá otorgar las vacaciones fraccionadas hasta un máximo de tres periodos con un mínimo de 5 días hábiles. Por motivos excepcionales y siempre que el fraccionamiento no afecte al servicio, ni sea causa de un perjuicio para el Trabajador, las partes podrán acordar otro tipo de fraccionamiento y/o inicio.

18.10. Por pedido fundado y fehaciente del Trabajador y con autorización de la Empresa se podrán acumular a un período de vacaciones la tercera parte de las vacaciones no gozadas correspondientes al período inmediato anterior.

Dicha acumulación se acordará en tanto y en cuanto no afecte el normal desenvolvimiento del servicio.

#### Interrupción del goce

18.11. La licencia anual del Trabajador se suspenderá en los siguientes casos:

- a) Por accidente o enfermedad inculpable debidamente informada, comprobada y justificada.
- b) Por graves razones de servicio o hechos que interrumpan masivamente su prestación.
- c) Por fallecimiento de padres, cónyuge o hijos, por el lapso que contemplan las licencias otorgadas a esos efectos.

En los casos previstos en los puntos a) y c), el Trabajador estará obligado a notificar a la Empresa dentro de las 24 horas de producidos, informando el lugar en que se encuentra, para permitir el control correspondiente.

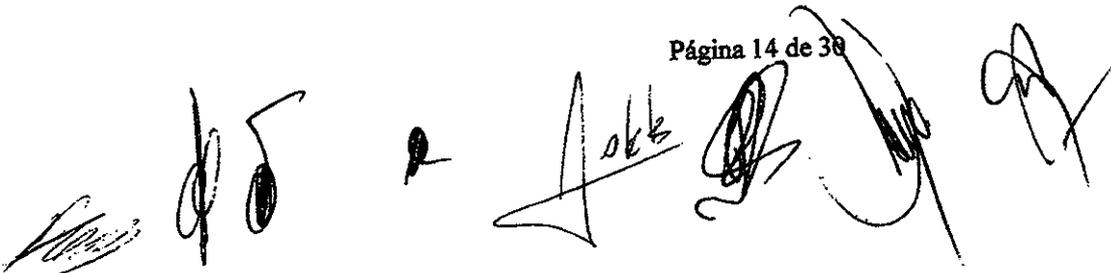
Dadas las circunstancias del punto b) La Empresa tomará a su cargo los gastos de traslado y/u hospedaje incurridos y comprobados.

#### ARTICULO 19°

##### LICENCIA POR ENFERMEDAD Y ACCIDENTE INCULPABLE

#### Aviso y control.

19.1. Durante el transcurso de las cuatro horas iniciales de la primera jornada de trabajo respecto de la cual estuviere imposibilitado de asistir, el Trabajador deberá dar aviso a la Oficina de Personal –en días y horarios hábiles-, o a su superior inmediato –fuera de esos días y horarios-, de la enfermedad o accidente inculpable y del lugar en que se encuentra, excepto en casos de fuerza mayor. Si no diera



este aviso, perderá el derecho a percibir la remuneración correspondiente, salvo que la existencia de la enfermedad o accidente - teniendo en cuenta su carácter y gravedad - resulte luego inequívocamente acreditada.

En los casos de fuerza mayor el aviso deberá ser dado, por sí o por intermedio de otra persona, a la mayor brevedad posible pero nunca después de las tres horas en que el impedimento para informar haya cesado.

19.2. Para los efectos de justificar las ausencias, el Trabajador está obligado a someterse a los controles que, a este respecto, efectúe la Empresa.

19.3. Los controles médicos en domicilio serán efectuados por la Empresa, entre las 7 y las 20 horas.

19.4. Las interrupciones de la jornada laboral por causas de enfermedad o accidente inculpable, requerirán la intervención del servicio de medicina del trabajo de la Empresa, o del que esta indique. En casos de urgencia, será suficiente la autorización del superior jerárquico del empleado, quien podrá autorizar el abandono de tareas sin dicho requisito.

## **ARTICULO 20°**

### **ACCIDENTES DE TRABAJO**

20.1. La cobertura integral del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional se ajustará en todo a lo dispuesto en la Ley 24.557 de Riesgos del Trabajo y su reglamentación, o a cualquier otra reglamentación que la modifique o reemplace en el futuro.

20.2. No obstante, la licencia paga por accidente podrá extenderse hasta un máximo de 18 meses contados desde el momento en que se produce el accidente o hasta el momento en que la autoridad administrativa pertinente certifique la incapacidad, si este hecho ocurriere con anterioridad.

## **ARTICULO 21°**

### **REASIGNACIÓN DE TAREAS POR INCAPACIDAD PARCIAL**

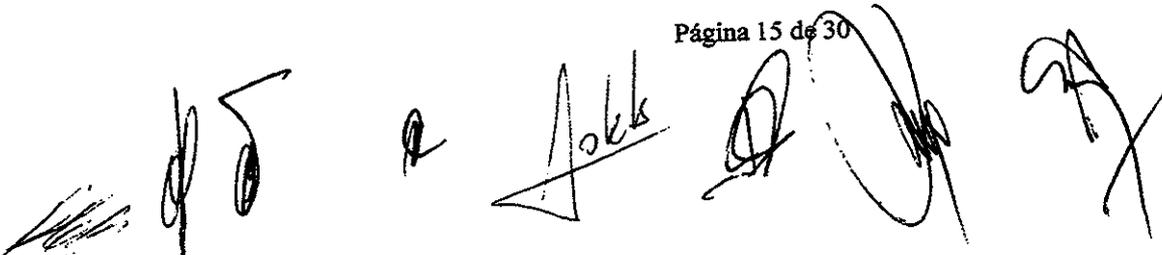
21.1. Esta cláusula será de aplicación cuando un Trabajador, luego de usufructuar licencia por enfermedad, se reintegre con informe médico que dictamine que no puede desempeñar temporariamente las tareas que desarrollaba, pero puede realizar otro tipo de tareas, ya sea en su mismo o en otro puesto.

21.2. También será de aplicación cuando un Trabajador sufra incapacidad física y/o mental para desempeñar el puesto que ocupa, pero pueda realizar las tareas de otro puesto.

21.3. Normas generales:

21.3.1. Se creará una Comisión de aplicación del presente artículo, que estará integrada por un médico designado por la Empresa y un médico de la Organización Sindical.

21.3.2. La Comisión, en aplicación del presente artículo, efectuará los exámenes médicos necesarios al Trabajador. En caso de confirmar la aludida imposibilidad, emitirá un dictamen que tendrá validez



por un plazo máximo de seis (6) meses. Durante ese lapso el Trabajador estará obligado a cumplir el tratamiento que la Comisión indique.

Esta deberá revisar al Trabajador dentro del plazo señalado a efectos de informar a la Empresa su evolución o restablecimiento. Podrá prorrogarse el plazo de asignación de otras tareas cuando así lo indique su estado de salud, por otros seis (6) meses. En el supuesto de restablecimiento cesará la aplicación de este artículo. En caso de tratarse de una incapacidad permanente, la asignación de nuevas tareas será definitiva.

21.3.3. Será obligación del Trabajador realizar las tareas del puesto que se le asigne conforme a la aplicación de la presente cláusula.

21.3.4. En el caso que en el seno de la Comisión exista discrepancia, la Empresa propondrá una terna de médicos. El médico de la terna propuesta que seleccione la Asociación, laudará sobre el diferendo.

#### 21.4. Reasignación:

21.4.1. La Comisión propondrá la asignación al Trabajador en tareas acordes a su capacidad laboral, de acuerdo a las prescripciones médicas y a las posibilidades de la Empresa y sin que ello implique desafectar a otro Trabajador en funciones.

21.4.2. La reasignación que realice finalmente la Empresa, deberá concretarse en un plazo no mayor de treinta (30) días y no podrá ser objetada por el Trabajador. La Empresa podrá adjudicarle tareas en cualquiera de sus secciones, que estén de acuerdo con el dictamen médico.

21.4.3. El Trabajador no podrá objetar lo determinado por las partes, siendo obligatorio que realice las nuevas tareas que, de acuerdo al dictamen de los médicos, esté en condiciones de cumplir.

21.4.4. Cuando al Trabajador se lo declare con incapacidad permanente y el mismo esté en condiciones de obtener la jubilación correspondiente, las partes deberán adoptar las medidas necesarias que estén a su alcance para que el Trabajador acceda a la mencionada jubilación.

21.4.5. Cuando por aplicación del presente artículo, un Trabajador fuese destinado a un puesto con mayor remuneración se le abonará ésta última, no debiendo percibir ningún concepto del puesto anterior que no corresponda a sus nuevas funciones.

21.4.6. Los Trabajadores con aplicación de este artículo están obligados a concurrir a las citaciones que los médicos de la Empresa y/o la Comisión le fijen en cada oportunidad.

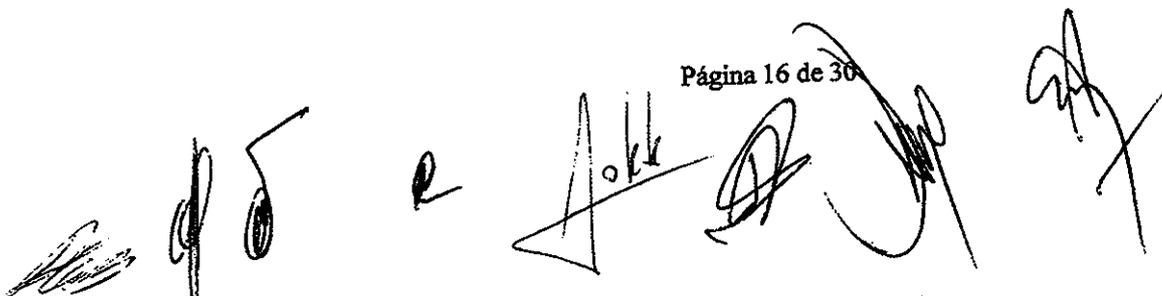
21.4.7. Los salarios o sueldos a pagar por los días de enfermedad, accidente de trabajo, accidentes ajenos al trabajo y enfermedades profesionales, serán iguales a los normales y habituales que percibía el Trabajador en el momento de la interrupción de los servicios, más los aumentos generales que se pudieran producir durante la licencia, y por los términos fijados por la Ley.

21.4.8. La ocupación de cargos por decisión de las partes ante una incapacidad determinada, no podrá dar lugar a que otro Trabajador se sienta afectado, no pudiéndose presentar reclamaciones por este motivo.

### ARTICULO 22°

#### LICENCIAS ESPECIALES

Con goce de haberes



22.1. El Trabajador gozará de las siguientes licencias especiales:

- a) **Por matrimonio** constituido según la legislación vigente: Catorce (14) días corridos, que podrán ser anexados a la licencia anual ordinaria.
- b) **Por nacimiento de hijos y casos de guarda con fines de adopción**, dos (2) días corridos, con un mínimo de un (1) día hábil, cuando los mismos coincidan con días domingos, feriados o no laborables.
- c) **Por matrimonio de hijos**: Un (1) día.
- d) **Fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviere unida en aparente matrimonio, de padres o hijos**: Cinco (5) días corridos.
- e) **Fallecimiento de hermanos**: Dos (2) días corridos.
- f) **Fallecimiento de abuelos y nietos**: Dos (2) días corridos.
- g) **Por fallecimiento de suegros, yernos y nueras**: Dos (2) días corridos.

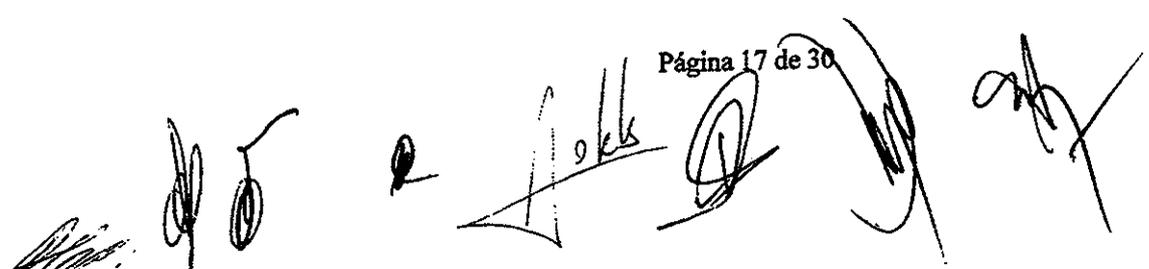
En los casos mencionados anteriormente, cuando el fallecido no resida en el país y el plazo otorgado al Trabajador no le permita concurrir hasta el lugar de deceso y regresar a su trabajo dentro del plazo antes mencionado, la licencia será la que establece la Ley de Contrato de Trabajo.

- h) **Para rendir examen en la enseñanza media, post-grado o universitaria**: hasta dos (2) días corridos por examen, con un máximo de diez (10) días corridos 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.

En todos los casos, el Trabajador deberá notificar fehacientemente y con diez (10) días de anticipación, la fecha prevista del examen y los días en los que solicita hacer uso de la licencia.

- i) **Por mudanza**: Un (1) día por año.
- j) **Por familiar enfermo**: En caso de enfermedad grave debidamente comprobada de padre o madre viudos o impedidos, esposos e hijos, que no tengan otros familiares que convivan con el enfermo, o que teniéndolos, éstos sean menores a 16 años, la Empresa podrá conceder al Trabajador una licencia de hasta un máximo de tres (3) semanas por año.
- k) **Licencia Especial de Guardia – L.E.G.:** Los trabajadores que se desempeñen en el régimen de Guardia Rotativa de Turno Continuo (G.R.T.C.), gozarán de una licencia especial de guardia (L.E.G.) con goce de sueldo por año calendario de siete (7) días corridos por el año 2012 y de ocho (8) días corridos a partir del año 2013, bajo las siguientes condiciones:



k.1. El trabajador deberá haberse desempeñado en la modalidad de Guardia Rotativa de Turno Continuo (G.R.T.C.) en forma continuada e ininterrumpida durante los seis (6) meses inmediatos anteriores.

k.2. La Empresa tendrá la facultad de autorizar a fraccionar este beneficio y adicionarlo a la Licencia Anual de Vacaciones, de manera tal de hacer coincidir los periodos de vacaciones establecidos por la Ley de Contrato de Trabajo y el Convenio Colectivo de Trabajo.

k.3. Los Trabajadores que se desempeñen por reemplazo en la modalidad de Guardia Rotativa de Turno Continuo (G.R.T.C.) podrán acceder al permiso en cuestión cuando hubieran cumplimentado las condiciones indicadas en el punto K.1) del presente artículo.

k.4. El uso de este permiso no deberá afectar el normal servicio. En consecuencia la Empresa lo otorgará atendiendo esta premisa y distribuyéndolo de forma racional.

k.5. En caso de cese de la relación laboral por cualquier causa, el Trabajador involucrado deberá usufructuar el beneficio antes que se materialice la modificación de su situación laboral preexistente, ya que en caso contrario este beneficio caducará irremediamente.

k.6. Este beneficio no es compensable en ninguna situación.

Para tener derecho a la percepción de los correspondientes haberes, en todas las licencias aquí establecidas el trabajador deberá acreditar las circunstancias que dieron origen a las mismas.

#### Sin goce de haberes

22.2. Se instituye como licencias sin goce de remuneración las que a continuación se especifican:

El desempeño de cargos de representación de naturaleza electiva, de ámbito nacional, o provincial, dará derecho al empleado a una licencia por el término que dure el mandato. Los períodos comprometidos por las licencias señaladas serán reconocidos como tiempo de trabajo al solo efecto del cómputo de la antigüedad.

### ARTICULO 23 °

#### LICENCIA POR MATERNIDAD Y LACTANCIA

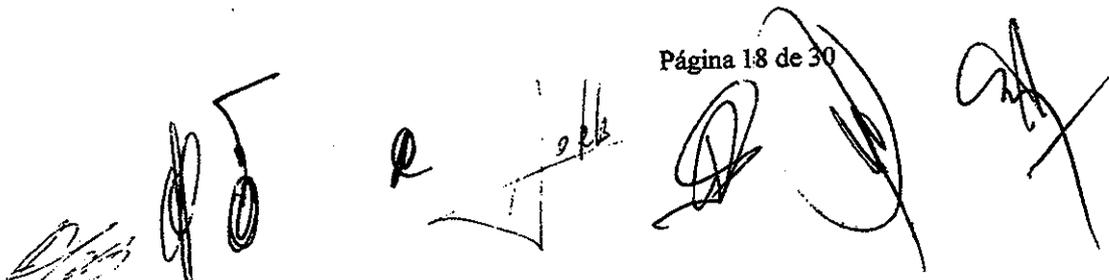
23.1. Respecto al régimen de licencia por maternidad y lactancia se aplicará lo dispuesto en las normas legales que regulen esta materia.

## **CAPITULO IV SALARIOS BASE Y OTRAS REMUNERACIONES**

### ARTICULO 24°

#### RECIBOS DE HABERES

24.1. Los recibos correspondientes a los haberes de los Trabajadores detallarán en forma clara todos



los créditos y débitos que se efectúen, así como también la categoría y remuneración. Los sueldos tendrán carácter reservado.

24.2. Los Trabajadores reiteran su conformidad con el sistema de pagos mediante acreditación bancaria, debiendo suscribir una copia de los Recibos de Haberes que la Empresa les suministre.

## ARTICULO 25°

### REMUNERACIONES - RUBROS

25.1. Las remuneraciones quedarán conformadas únicamente y exclusivamente por los rubros que se detallan a continuación:

- 01- Sueldo básico
- 02- Antigüedad
- 03- Adicional por responsabilidad de la función.
- 04- Adicional por guardia en disponibilidad
- 05- Adicional por G.R.T.C.
- 06- Bonificación anual por disposición (B.A.D.).
- 07- Bonificación anual por productividad, rendimiento personal y colectivo (BAP)
- 08- Acta Acuerdo
- 09- Adicional Art. 3° Ley 26.341

## ARTICULO 26°

### SUELDOS BÁSICOS (01)

26.1. Las partes acuerdan los siguientes Sueldos Básicos por categoría:

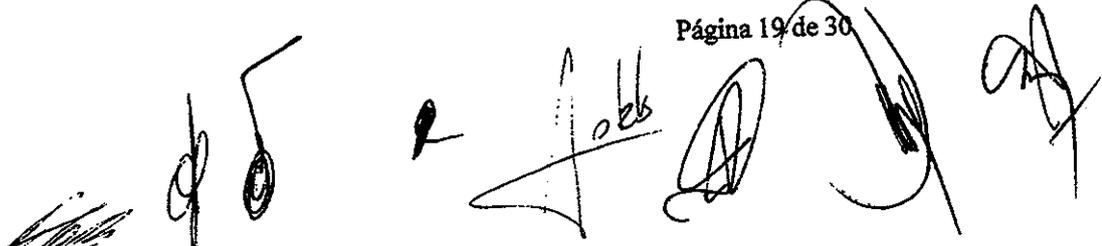
CATEGORIA	IMPORTE
JEFE DE DEPARTAMENTO (JD)	\$ 7.045
JEFE DE SERVICIO (JS)	\$ 6.517
SUPERVISOR PRINCIPAL (SP)	\$ 6.018
SUPERVISOR AYUDANTE (SA)	\$ 5.307

26.2. La Empresa podrá conceder libremente un aumento del salario básico a cualquier Trabajador. Este aumento no podrá exceder el 20% del salario básico mensual respectivo ni podrá tener su origen en un cambio de categoría.

## ARTICULO 27°

### SUELDO BASICO CONFORMADO - Definición:

El Salario Básico Conformado estará integrado única y exclusivamente por los siguientes rubros:



- 01- Sueldo básico
- 02- Antigüedad
- 03- Adicional por responsabilidad de la función.
- 04- Adicional por guardia en disponibilidad
- 05- Adicional por G.R.T.C.
- 08- Acta Acuerdo.
- 09- Adicional Art. 3° Ley 26.341.

**ARTICULO 28°**

**ANTIGÜEDAD (02)**

28.1 Se establece el pago de una suma equivalente al 1% (uno por ciento) del Sueldo Básico (Artículo 26 del presente), por año de antigüedad reconocido. Dicho importe se calculará sobre el básico correspondiente a la categoría asignada a cada Trabajador. Se aclara que este porcentual no es acumulativo, es decir que por diez años de antigüedad corresponde una bonificación total del 10 % (diez por ciento). Todo lo antes mencionado se seguirá aplicando hasta el 31/12/2011, y a partir del mes de enero de 2012, cada vez que dicho trabajador cumpla años de antigüedad, se le abonará el equivalente en pesos al 2% del sueldo básico por año de antigüedad reconocido, a partir exclusivamente del 1° de enero de 2012. Se aclara que si el trabajador durante el año 2012 cumple un año más de antigüedad con respecto a la que tenía al 31/12/2011, habrá que abonarle por ese año adicional cumplido el equivalente al 2% del Sueldo Básico.

**ARTICULO 29°**

**ADICIONAL POR RESPONSABILIDAD DE LA FUNCIÓN (03)**

29.1. Se acuerda un pago adicional que se calculará tomando en cuenta los porcentajes determinados en el segundo párrafo del presente artículo (29.1.), los cuales serán aplicados sobre los Sueldos Básicos (01) y sobre las Actas Acuerdo (08) de cada Trabajador, según la función para la cual sea asignado.

Las diferentes funciones y porcentajes del Sueldo Básico (Artículo 26) y las Actas Acuerdo (Artículo 39) de acuerdo a la categoría del Trabajador son:

CATEGORIA	OPERACIONES, GRTC (%)	MANTENIMIENTO y UNIDAD QUÍMICA Y M.A. (%)	COMPRAS y DEPÓSITO (%)	APOYO A EXPLOTACIÓN (%)
JD	34	34	32	32
JS	34	34	32	32
SP	34	34	32	32
SA	34	34	32	32

## 29.2. Franco compensatorio:

29.2.1. A los Trabajadores que presten servicios los sábados después de las 13.00 horas hasta el domingo a las 24.00 horas, así como en feriado o día franco, se les aplicará exclusivamente el régimen legal en materia de jornada y de francos compensatorios.

29.2.2. Quedan excluidos de lo dispuesto en el párrafo anterior, los Trabajadores con modalidad de guardia en disponibilidad a los cuales no les corresponderá el pago de horas extras por trabajar sábados o domingos de su semana de guardia, según lo estipulado en el artículo 30.1.6..

## ARTICULO 30°

### ADICIONAL POR GUARDIA EN DISPONIBILIDAD (04)

30.1. La Empresa designará, conforme las necesidades del servicio, a ciertos Trabajadores para desempeñarse en el presente régimen, los cuales deberán cumplir con dicha asignación dentro de las siguientes pautas:

30.1.1. Durante una semana de lunes a domingo y con una periodicidad máxima de una semana cada cuatro semanas, el Trabajador deberá permanecer dentro del radio de alcance de un teléfono celular local. Este teléfono le será entregado por la Empresa a los efectos de mantener comunicación permanente con el personal de guardia de la Planta para resolver las diferentes situaciones y/o consultas que puedan generarse y no deberá ser utilizado para fines personales.

Estos Trabajadores deberán continuar cumpliendo con sus horarios y tareas habituales.

30.1.2. En caso de situaciones que así lo requieran, el Trabajador deberá concurrir a la Planta en cualquier día u horario dentro de su semana de guardia.

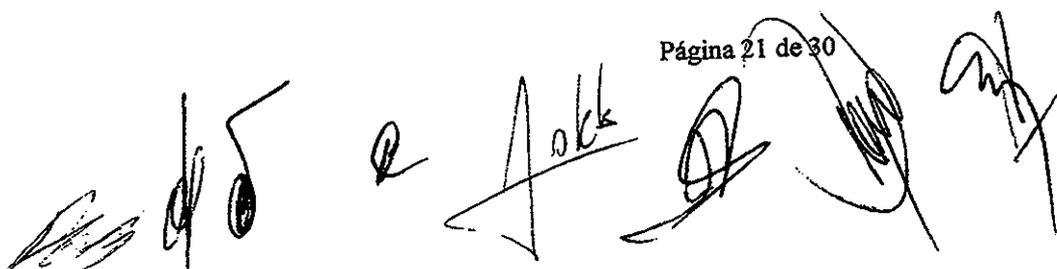
30.1.3. Asimismo y mientras se desempeñen en el presente régimen, los Trabajadores percibirán las siguientes contraprestaciones:

a) Un adicional fijo mensual equivalente al 25% (veinticinco por ciento) de su sueldo básico. Esta suma se incrementará al 30 % (treinta por ciento) a partir del mes de octubre de 2012 y hasta el mes de noviembre de 2012, ambos meses inclusive, y se modificará al 35% (treinta y cinco por ciento) a partir del mes de diciembre de 2012.

b) El equivalente a \$ 300 (trescientos pesos) en concepto de eventuales gastos por viáticos y/o meriendas, como Adicional Art. 3° Ley 26.341 (09).

30.1.4. Queda convenido que la Empresa tendrá la facultad de crear, eliminar o suspender en cualquier momento el presente régimen de trabajo. De igual manera podrá nombrar o relevar a cualquier Trabajador del mismo. En caso de relevo solo deberá mediar comunicación fehaciente al Trabajador dentro de los cinco días de finalizada su última semana de servicio efectivo. Igual criterio se utilizará para los nombramientos.

30.1.5. Si el Trabajador dentro de su diagrama debiera concurrir a la Planta en el supuesto establecido



en 30.1.2. y trabajara una jornada completa, ya sea en día sábado después de las 13 hs., en día domingo o en un feriado, la Empresa deberá otorgarle una hora de franco compensatorio por hora trabajada.

30.1.6. El espíritu del presente régimen es el de coordinar un servicio de supervisión para casos de ocurrencias inesperadas y/o emergencias, pudiendo las partes realizar modificaciones que propendan a mejorar los objetivos del mismo.

### ARTICULO 31°

#### SERVICIO DE OPERACIÓN EN GUARDIA ROTATIVA DE TURNO CONTINUADO (G.R.T.C.) (05)

31.1. El personal incluido en este convenio que la Empresa incorpore al sistema G.R.T.C. (jefes de servicio) deberá:

- a) Tener a su cargo la jefatura y supervisión del equipo de guardia que determine la Empresa.
- b) Realizar su trabajo con el mismo diagrama de guardia que utiliza el personal a su cargo.

31.2. Mientras el Trabajador se encuentre desempeñando el presente servicio de G.R.T.C. percibirá en contraprestación:

- a) Un equivalente al 40% (cuarenta por ciento) de su Sueldo Básico. Esta suma se incrementará al 50 % (cincuenta por ciento) a partir del mes de octubre de 2012 y hasta el mes de noviembre de 2012, ambos meses inclusive, y se modificará al 60% (sesenta por ciento) a partir del mes de diciembre de 2012.
- b) Un adicional equivalente a \$ 400 (cuatrocientos pesos) en compensación de cualquier gasto de viático y/o gasto de merienda y/o comida. El mismo será abonado como Adicional Art. 3° Ley 26.341 (09).

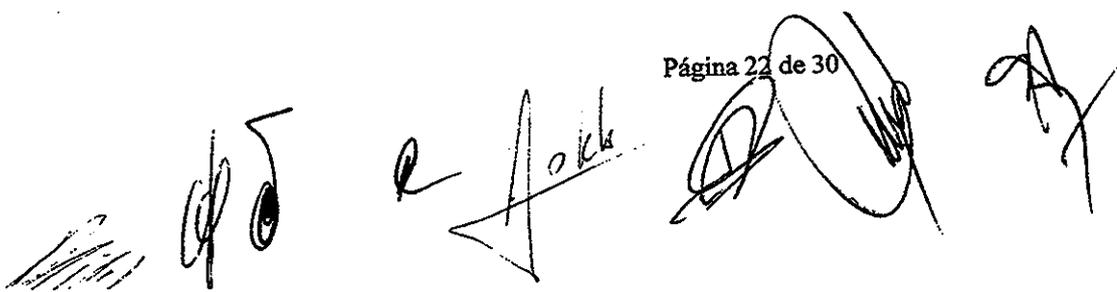
31.3. Queda convenido que la Empresa tendrá la facultad de crear, eliminar o suspender en cualquier momento el presente servicio. De igual manera, podrá nombrar o relevar a cualquier Trabajador del mismo. En caso de relevo solo deberá mediar comunicación fehaciente al Trabajador dentro de los cinco días de finalizada su última semana de servicio efectivo. Igual criterio se utilizará para los nombramientos.

### ARTICULO 32°

#### BONIFICACIÓN ANUAL POR DISPOSICIÓN (BAD) (06)

32.1. La Empresa pagará a los Trabajadores una Bonificación Anual por Disposición (BAD), de acuerdo a las condiciones que a continuación se establecen:

32.1.1. La BAD consistirá en un pago único anual según la siguiente escala:



a) Los Trabajadores con hasta 5 (cinco) años de antigüedad percibirán el 13,33% (trece con treinta y tres por ciento) de su Sueldo Básico Conformado al 31 de diciembre de cada año, por cada mes completo efectivamente trabajado durante ese año.

b) Los Trabajadores con más de 5 (cinco) años de antigüedad y hasta 10 (diez) años percibirán el 20% (veinte por ciento) de su Sueldo Básico Conformado al 31 de diciembre de cada año, por cada mes completo efectivamente trabajado durante ese año.

c) Los Trabajadores con más de 10 (diez) años de antigüedad; percibirán el 28,89% (veintiocho con ochenta y nueve por ciento) de su Sueldo Básico Conformado al 31 de diciembre de cada año, por cada mes completo efectivamente trabajado durante ese año.

32.1.2. A los efectos del cálculo de la antigüedad, se computará la que tenga el Trabajador al 31 de diciembre de cada año.

32.1.3. La BAD se pagará una vez al año en forma conjunta con las remuneraciones del mes de febrero del año siguiente al de su devengamiento.

32.1.4. Queda estipulado que el presente bono no integrará el valor hora, por tratarse de un pago excepcional de carácter anual. Además el presente bono ya incluye el Sueldo Anual Complementario (S.A.C.) correspondiente al mismo, o sea que en el porcentaje correspondiente se encuentra incluida la parte proporcional del aguinaldo.

32.1.5. Queda convenido que, en forma excepcional, la Bonificación Anual por Disposición del período 2011, deberá ser calculada en base a los porcentajes estipulados en el inciso 32.1.1) del presente artículo.

### ARTICULO 33°

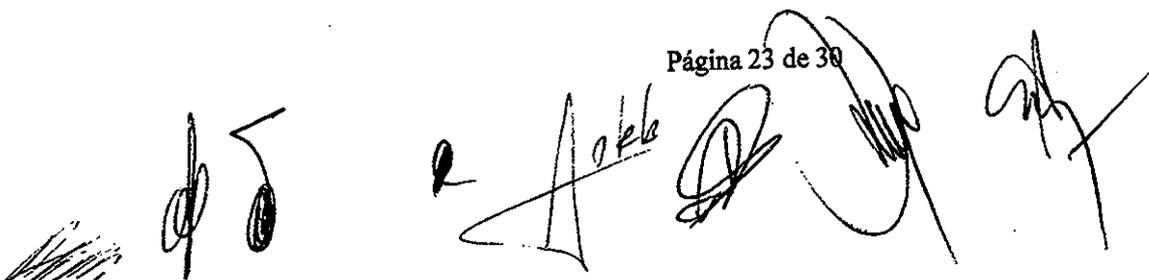
#### BONIFICACIÓN ANUAL POR PRODUCTIVIDAD, RENDIMIENTO PERSONAL Y COLECTIVO (BAP) (07)

33.1. La Empresa pagará a sus Trabajadores una Bonificación Anual por Productividad, Rendimiento Personal y Colectivo que será variable de acuerdo a las pautas que a continuación se detallan:

33.1.1. La Empresa evaluará anualmente al personal comprendido en el presente Convenio Colectivo sobre la base de: a) Desempeño laboral (Aptitudes, cumplimiento de normas, etc.); b) Índice de indisponibilidad fortuito; c) Índice de Indisponibilidad programada. La Empresa confeccionará anualmente los objetivos de indisponibilidad fortuita y programada, que serán puestos en conocimiento del personal.

33.1.2. A tal efecto los responsables evaluadores de cada área (los superiores inmediatos del Trabajador evaluado) confeccionarán anualmente un informe que contenga la calificación obtenida por el trabajador en los diferentes ítems de evaluación.

33.1.3. El "coeficiente de calificación" se calculará según el porcentaje de cumplimiento de objetivos, en base a la siguiente fórmula:



$$CC = A * DL + B (1 - \% \text{ Ind. Forz}) + C (1 - \% \text{ Ind. Prog.})$$

Donde:

DL: desempeño laboral

Ind. Forz.: indisponibilidad forzada

Ind. Prog.: indisponibilidad programada

En los tres casos las variables oscilarán entre 0 y 100 %

Los coeficientes A, B y C tendrán las ponderaciones siguientes:

	Administración, Compras y Depósito	Operación, GTRC y Unidad Química y Medio Ambiente	Mantenimiento y Apoyo a Explotación
A	60	40	40
B	20	40	20
C	20	20	40

33.1.4. La Empresa establecerá un mecanismo de ponderación aplicable a todo el personal a los efectos de arribar a un coeficiente de calificación entre 0 y 100, asignándole a cada ítem una ponderación. El puntaje así obtenido (entre 0 y 100) se utilizará para el cálculo del bono, cuya equivalencia en horas básicas normales se abonará anualmente junto con las remuneraciones del mes de abril del siguiente año.

33.2. El presente bono será de carácter variable, por lo tanto no formará parte de la hora base. Además dicho bono ya incluye el SAC correspondiente al mismo, o sea que en el monto abonado se encuentra comprendida la parte proporcional del aguinaldo.

33.3 La fórmula que se utilizará para determinar la cantidad de horas básicas normales según el coeficiente de calificación obtenido, tendrá un mínimo y un máximo, según el área de desempeño del Trabajador. Dicho coeficiente se aplicará sobre la siguiente fórmula y tabla:

$$HB = \frac{Mi(n) + ((Ma(n) - Mi(n)) * CC)}{100}$$

Donde: HB: Representa la cantidad de horas base obtenidas

Mi (n): Es la cantidad de horas base mínimas según tabla.

Ma (n): Es la cantidad de horas base máximas según tabla.

CC: Es el coeficiente de calificación obtenido

AREA DE DESEMPEÑO	MINIMO	MAXIMO
Administración, Compras y Depósito	50	120
GTRC	42,5	102
Operación y Unidad Química y Medio Ambiente	50	120
Mantenimiento y Apoyo a Explotación	50	120

33.4. La hora base se define como la sumatoria de los siguientes conceptos, sujetos a aportes jubilatorios, dividida por el valor hora que corresponda según el Art. 34.1.:

- 01- Sueldo básico
- 02- Antigüedad
- 03- Adicional por responsabilidad de la función.
- 04- Adicional por guardia en disponibilidad
- 05- Adicional por G.R.T.C.
- 09- Adicional Art. 3° Ley 26.341

#### **ARTICULO 34°**

##### **HORAS EXTRAORDINARIAS - DIVISOR**

34.1. Queda estipulado que para el cálculo del valor hora se tomarán como base de cálculo los siguientes rubros y/o conceptos: Sueldo Básico (01), Antigüedad (02), el Adicional por Responsabilidad en la Función (03), el Adicional por Guardia en Disponibilidad (04), el Adicional por G.R.T.C.(05) y el Adicional Art. 3° Ley 26.341 (09), según corresponda.

34.2. Dicha base se dividirá por el siguiente coeficiente:

Divisor = 156, 00 horas

34.3. El monto que surja de las sumatoria de los rubros y/o conceptos estipulados en el Artículo 34.1., dividido por el coeficiente del Artículo 34.2, representará el valor de la hora base.

#### **CAPITULO V COMPENSACIONES Y BENEFICIOS ADICIONALES**

##### **ARTICULO 35°**

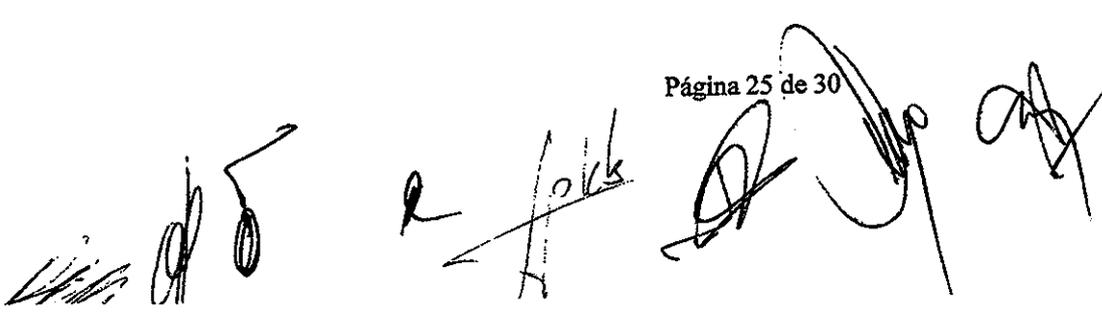
##### **BONIFICACION ESPECIAL POR ANTIGÜEDAD**

35.1. Cómputos

- a) Para todos los efectos convencionales se considerará como antigüedad la que corresponda al tiempo de servicios efectivos que estuviere reconocido al día inmediatamente anterior al primer día de la vigencia de este Convenio, más el lapso de servicios continuos y efectivos que transcurra a contar del inicio de ésta.
- b) Se computará también como servicio efectivo, el tiempo destinado a ocupar cargos electivos en el orden nacional, provincial, municipal y/o gremial.

35.2. Bonificación especial por antigüedad

Los Trabajadores que durante la vigencia de este Convenio cumplan los años de antigüedad en la Empresa que más adelante se señalan, tendrán derecho a una bonificación cuyo monto será el que en



cada caso se detalla:

ANTIGÜEDAD	SUELDOS BÁSICOS CONFORMADOS DE SU CATEGORÍA
20	1.00
30	1.00
35	1.50
40	2.00

## ARTICULO 36°

### BECAS

Para los Empleados de la Empresa:

36.1. Se otorgará, según reglamentación que fije la Empresa, una beca por año para ayudar a cursar estudios en el nivel terciario y/o universitario o de postgrado en instituciones que otorguen títulos reconocidos oficialmente y afines con las actividades de la Empresa.

Para hijos del personal

36.2. Se otorgarán, según reglamentación que fije la Empresa, dos becas por año para hijos menores de 25 años del personal en actividad. Las mismas tendrán el propósito de ayudar a solventar los gastos necesarios para cursar estudios de enseñanza primaria, media de ciclo completo y/o para desarrollar o completar estudios universitarios y/o terciarios y se distribuirán de la siguiente manera: una beca para estudios de enseñanza primaria o media y una beca para estudios universitarios y/o terciarios.

36.3. El monto de las becas estará limitado al presupuesto que fije la Empresa.

36.4. Por su condición de beneficio social, las becas no tendrán carácter remunerativo.

## ARTICULO 37°

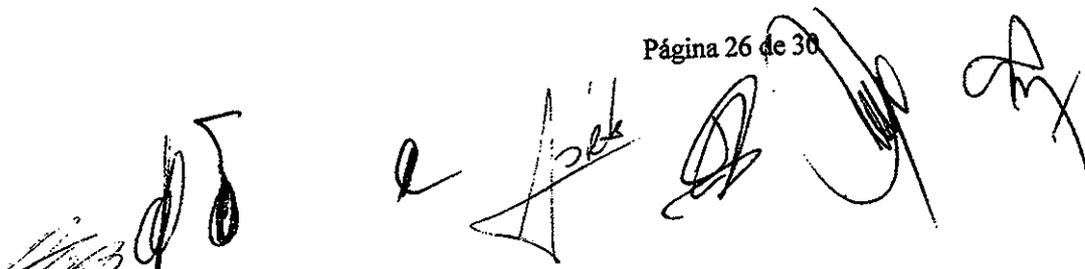
### BONIFICACIÓN ESPECIAL POR JUBILACIÓN

37.1. A todo Trabajador que renuncie para acogerse a los beneficios de la jubilación y tenga hasta 5 años de antigüedad en la Empresa, le serán abonados 7 meses de su Salario Básico Conformado. Esta suma se incrementará en un 5% por cada año de servicio que exceda de esa antigüedad, con un tope máximo de 10 meses de su Salario Básico Conformado.

37.2 Para acceder a este beneficio el Trabajador deberá iniciar el trámite jubilatorio en la primera oportunidad en que alcance el límite legal mínimo necesario y completarlo dentro de los seis meses, presentando la renuncia a la Empresa.

Los referidos plazos comenzarán a correr a partir de la fecha de la entrega al Trabajador de los certificados correspondientes para iniciar el trámite.

37.3. No procederá esta bonificación en el supuesto de extinción del contrato de trabajo por jubilación



por invalidez del Trabajador.

37.4. Esta bonificación es incompatible con cualquier indemnización que le correspondiera al Trabajador por extinción por cualquier causa del contrato de trabajo.

### ARTICULO 38°

#### PAGO POR FALLECIMIENTO

38.1. En casos de fallecimiento del Trabajador, las personas que la ley establezca tendrán derecho a percibir la indemnización correspondiente prevista en el artículo 248 de la Ley de Contrato de Trabajo

38.2. Cuando se produzca el fallecimiento de un Trabajador como consecuencia directa de una enfermedad profesional legalmente determinada o accidente de trabajo, la Empresa le abonará a las personas que la ley establezca, un importe equivalente a seis (6) meses de su última remuneración mensual habitual bruta. Se entiende que la remuneración mensual habitual bruta esta integrada por aquellos conceptos que se abonan todos los meses.

38.3. En todos los casos la Empresa se hará cargo del seguro de vida obligatorio establecido en el Decreto 1567/74.

### ARTICULO 39°

#### ACTAS ACUERDO (08).

39.1. Las partes acuerdan dejar de abonar el Acta Acuerdo de fecha 8 de febrero de 2010 y reemplazarla por un pago mensual remunerativo de \$ 1.688 (pesos un mil seiscientos ochenta y ocho).

### ARTICULO 40°

#### ADICIONAL ART.3° LEY 26.341 – Ex Tickets – (09).

40.1. La Empresa continuará abonando mensualmente al personal encuadrado en este Convenio este adicional según la legislación vigente, por los montos que se detallan a continuación:

<u>CATEGORÍA</u>	<u>IMPORTE</u>
<u>JD</u>	<u>\$ 1.700</u>
<u>JS</u>	<u>\$ 1.700</u>
<u>SP</u>	<u>\$ 1.400</u>
<u>SA</u>	<u>\$ 1.200</u>

Estos montos tienen también por objetivo compensar cualquier gasto por refrigerio o comida en los casos de eventuales extensiones de jornada.

## ARTICULO 41°

### COMEDOR Y ALMUERZO

41.1 La Empresa ha instalado un comedor para el personal, el cual es el único lugar autorizado dentro de la planta para las comidas de los Trabajadores, con excepción del personal de guardia.

En dicho comedor funcionará un servicio de comidas subvencionado totalmente por la Empresa.

## ARTICULO 42°

### PRESTAMOS ESPECIALES AL PERSONAL

42.1. Cuando el Trabajador lo solicite y demuestre extrema necesidad y urgencia, la Empresa podrá concederle un préstamo de hasta un (1) mes de su Salario Básico Conformado, reembolsable en condiciones razonables, de acuerdo a las normas que para tal fin fije la Empresa.

## CAPITULO VI ASPECTOS GREMIALES

### ARTICULO 43°

#### RECONOCIMIENTO GREMIAL

43.1 Se reconoce a la Asociación como representante de los Trabajadores encuadrados en el presente convenio, con el sentido y alcance que surja de la Ley en cada momento de la vigencia de este Convenio.

43.2 La Empresa será agente de retención de las cuotas sindicales, en los términos que establezcan las disposiciones legales que regulan esta materia, de acuerdo a la información que le entregará la Asociación cada vez que se produzca un alta o una baja de algún asociado. La Empresa depositará el importe correspondiente en la cuenta que le indique la Asociación.

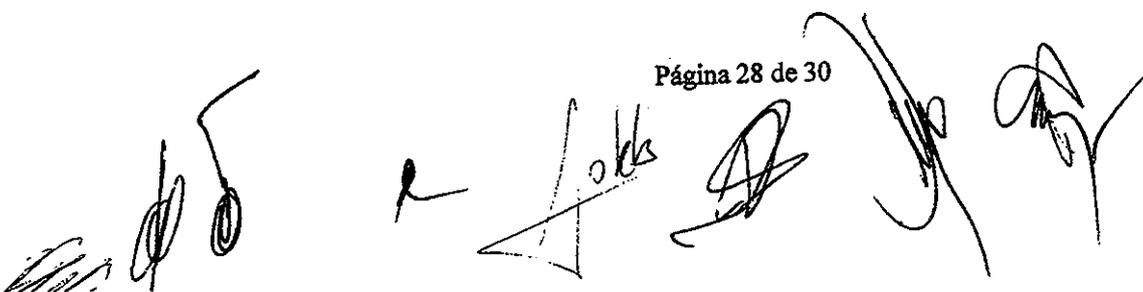
43.3. En correspondencia con el punto anterior la Empresa facilitará un espacio para la instalación de una vitrina para el uso exclusivo de la Asociación.

Las vitrinas llevarán en su parte superior la sigla "APSEE", y las llaves de las mismas serán entregadas al representante que la Asociación indique.

La vitrina se instalará en el hall de la sala de control y su dimensión será aproximadamente de 1,20 m2.

No podrá ser utilizada para publicaciones que de alguna manera afecten las buenas relaciones con el personal o la imagen de la empresa, ni para propaganda política. Por consiguiente queda prohibido a los Trabajadores pegar o repartir volantes en las instalaciones de la Empresa.

En caso de no cumplirse con las disposiciones aquí enunciadas, la Empresa podrá retirar la vitrina.



43.4 El Trabajador que se considere afectado en su relación laboral por actos u omisiones de la Empresa, que entienda puedan constituir un desmedro a sus derechos contractuales, podrá presentar su reclamación individual en forma personal.

Tratándose de reclamaciones colectivas, la presentación deberá ser efectuada por la Asociación, por escrito, al área de Recursos Humanos de la Empresa.

#### 43.5 NUMERO DE REPRESENTANTES Y PERMISOS:

El número de representantes será el que corresponda de acuerdo con lo que establezca la legislación respectiva, en proporción a la cantidad del personal comprendido en este convenio. Dichos representantes tendrán un permiso pago de hasta un máximo de 10 horas en cada mes calendario para el cumplimiento de sus funciones. Cuando por razones de urgencia deban actuar en horas no comprendidas en tales permisos, informarán y coordinarán con su jefatura inmediata la oportunidad en que harán abandono de sus tareas, la que los autorizará sólo cuando resulte absolutamente imprescindible para el cumplimiento de sus mandatos. En caso alguno podrán dejar de cumplir u oponerse a una orden de trabajo. La Asociación podrá solicitar a la Empresa permisos gremiales, para que personal de su dependencia se desempeñe en Comisión en la entidad gremial.

#### ARTICULO 44°

##### COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO

Se creará una Comisión compuesta por hasta dos representantes de cada parte, cuyo objeto será interpretar el Convenio y resolver a pedido de cualquiera de ellas los eventuales conflictos que se generen. Sus decisiones tendrán validez sólo cuando se adopten por la unanimidad de sus miembros. Mientras no se adopte una resolución, las partes se abstendrán de adoptar medidas de acción directa, cualesquiera sean la naturaleza de éstas. En caso que persista el desacuerdo, se recurrirá a los mecanismos previstos en la legislación vigente

#### ARTICULO 45°

##### OBRA SOCIAL

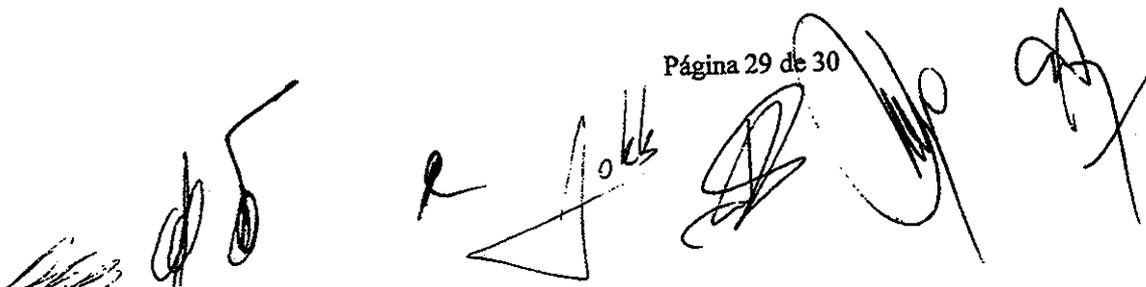
45.1. La Empresa efectuará a la Obra Social correspondiente, el aporte que de acuerdo con la legislación que regula esta materia le corresponda hacer tanto a los Trabajadores como a la Empresa.

Para el eventual supuesto que los aportes establecidos en la legislación vigente al 31 de diciembre de 2011 fueran incrementados con posterioridad a esa fecha, la Empresa solo estará obligada a asumir los eventuales incrementos que se fijen para la contribución patronal.

#### ARTICULO 46°

##### APORTES PARA FINES DETERMINADOS

46.1. Para promover los planes de capacitación, vivienda, y la obra educativa y cultural de la Asociación, la Empresa le efectuará aportes por un monto equivalente al 4% de las remuneraciones



mensuales, normales y habituales sujetas a aportes jubilatorios, de los Trabajadores encuadrados en el presente Convenio, con excepción de los pagos establecidos en los vales alimentarios o cualquier otro beneficio social, de conformidad con las leyes vigentes.

46.2. La Empresa efectuará un aporte adicional con destino a promover actividades deportivas y de recreación de la Asociación. Dicho aporte consistirá en una suma fija de \$ 50 mensuales por cada Trabajador incluido en el presente Convenio

## ARTICULO 47°

### FONDO COMPLEMENTARIO DE JUBILACIONES Y PENSIONES

47.1. La Empresa realizará mensualmente un aporte con destino al Fondo Complementario de jubilaciones y pensiones de la Asociación, consistente en un monto global igual al 3% de las remuneraciones sujetas a descuentos jubilatorios, de conformidad con las normas vigentes.

47.2. Ante cualquier reclamo efectuado por beneficiarios del fondo y/o de cualquier otra parte involucrada, la Asociación en su carácter de administradora del mismo mantendrá indemne a la Empresa asumiendo cualquier pago que por cualquier concepto deba efectuarse. La Asociación reconoce que la responsabilidad de la Empresa se limita únicamente a cumplir con el aporte estipulado en el artículo 47.1.

Ante reclamo judicial con resultado favorable a la pretensión de la parte actora en el que la Empresa deba hacer frente a pagos de cualquier naturaleza, la Asociación autoriza a la Empresa a descontar la suma en cuestión de los importes que la misma deba abonar a la Asociación como consecuencia de este Convenio.

47.3. Cuando circunstancias posteriores a la firma del presente Convenio modifiquen sustancialmente el espíritu de este aporte, las partes suscriptoras se reunirán con el objeto de analizar la naturaleza y futuro del mencionado fondo y, en su caso, el destino o subsistencia de la contribución que realiza la Empresa

## **CAPITULO VII DIA DEL TRABAJADOR DE LA ENERGÍA ELÉCTRICA**

### ARTICULO 48°

#### DÍA DEL TRABAJADOR DE LA ENERGÍA ELÉCTRICA

48.1. La Empresa reconocerá el día 13 de julio de cada año, denominado "Día del Trabajador de la Energía Eléctrica", como día no laborable. En consecuencia las horas que por razones de servicio deban trabajarse durante este día serán abonadas como si se tratara de un feriado nacional, salvo aquellos Trabajadores que con modalidad de Guardia Rotativa de Turno Continuoado que por diagrama les corresponda prestar servicios en esa fecha

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

Buenos Aires, junio 11 de 2012.

