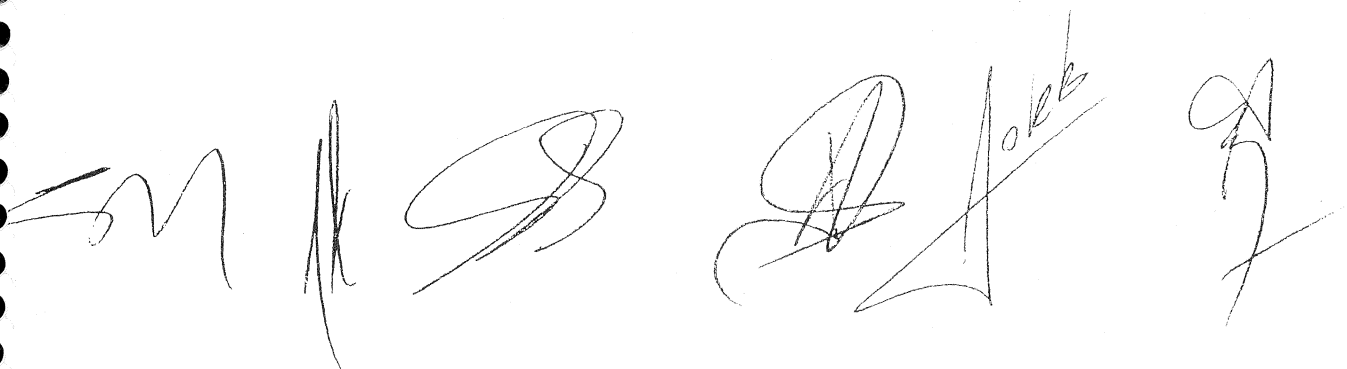


CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

**CENTRAL PUERTO S.A.
APSEE**

2011-2014



INDICE
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO
CTRAL.PUERTO.-APSEE

CAPITULO I - MARCO Y PRINCIPIOS GENERALES

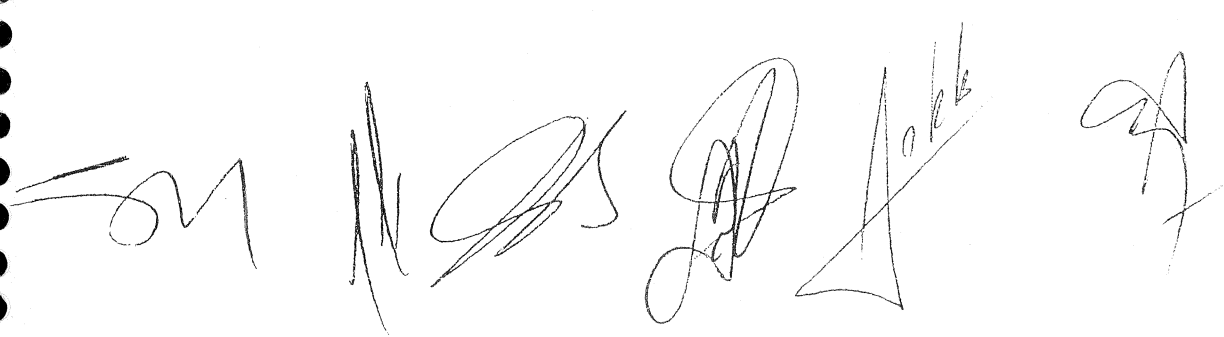
	<u>Artículo</u>
- Partes Intervinientes	1
- Ambito de Aplicación	2
- Vigencia y Regimen Aplicable	3
- Objetivos Comunes	4
- Dirección y Organización Empresaria-Estabilidad.	5
- Modalidad de Contratación	6

CAPITULO II - CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

- Principios Básicos del Trabajo	7
- Vacantes y Sistemas de Promoción	8
- Reemplazos en Cargos de Nivel Superior	9
- Multifuncionalidad y Multiprofesionalidad	10
- Jornada de Trabajo	11
- Capacitación	12
- Higiene y Seguridad- Ropa de Trabajo-Elementos de Protección.	13
- Medio Ambiente	14

CAPITULO III - REGIMEN DE LICENCIAS

- Vacaciones	15
- Licencias Especiales	16
- Regimen Licencia por Maternidad	17
- Licencia por Enfermedad, Accidentes Inculpables, Accidentes de trabajo y Enfermedades Especiales	18
- Aviso y Control	19



EXPEDIENTE Nº 1.499.462/12. -

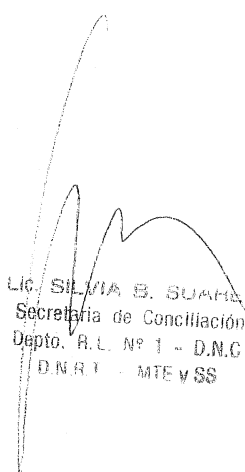
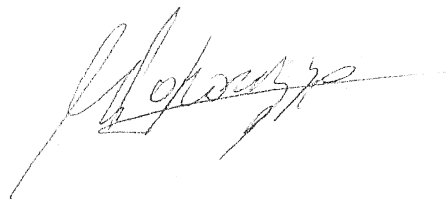
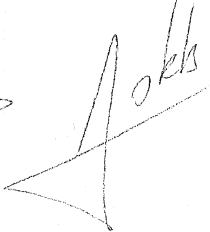
En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los diecinueve días del mes de junio de 2012, siendo las 14.00 horas, comparecen espontáneamente al **MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL**, DIRECCION NACIONAL DE RELACIONES DEL TRABAJO y por ante la Señora Secretaria de Conciliación del DEPARTAMENTO DE RELACIONES LABORALES Nº 1, Licenciada Silvia Suárez, los Señores José BERARDI y Ricardo SIRONI en sus calidades de Secretario Gremial y Subsecretario Gremial de la **ASOCIACIÓN DEL PERSONAL SUPERIOR DE EMPRESAS DE ENERGIA** conjuntamente con el Representante del Personal de la Empresa **CENTRAL PUERTO S.A.**, Señor Nicolás Mauricio PAPARAZZO (DNI. Nº 16.485.762). -

Declarado abierto el acto por la Funcionaria Actuante, se cede el uso de la palabra a los comparecientes, expresan: Que se presenta el Sr. Paparazzo a los fines de dar debido cumplimiento a lo normado en el Art. 17º de la Ley 14.250 (t.o.2004), procediendo a ratificar en un todo los términos y contenido del Convenio Colectivo de Trabajo obrante a fs. 2/59, solicitando su homologación. -----

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

REPRESENTACION SINDICAL

REPRESENTANTE DEL PERSONAL



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

CAPITULO IV - ACTIVIDAD GREMIAL

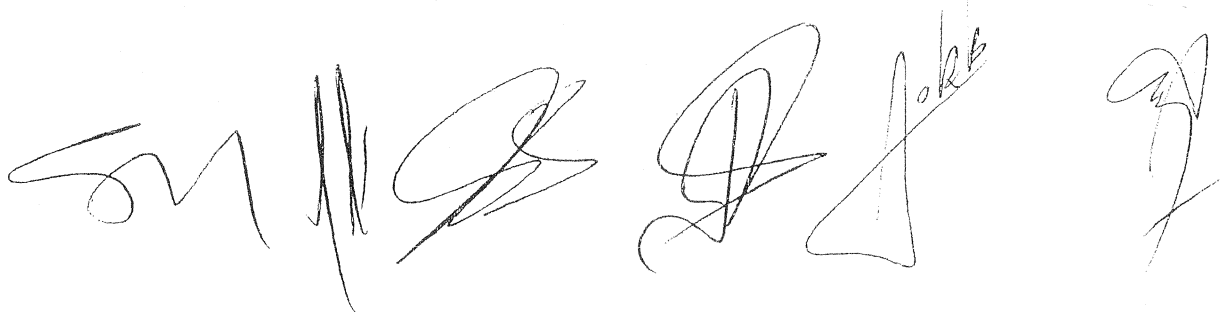
-Representación Gremial	20
-Crédito Horario	21
-Procedimiento de Reclamo	22
-Comisión de Interpretación y Autocomposición Paritaria	23

CAPITULO V - DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

-Día del Trabajador de la Energía Eléctrica	24
-Situaciones no Previstas	25
-Impresión del Convenio	26

CAPITULO VI - CATEGORIAS-REMUNERACIONES-OTROS BENEFICIOS

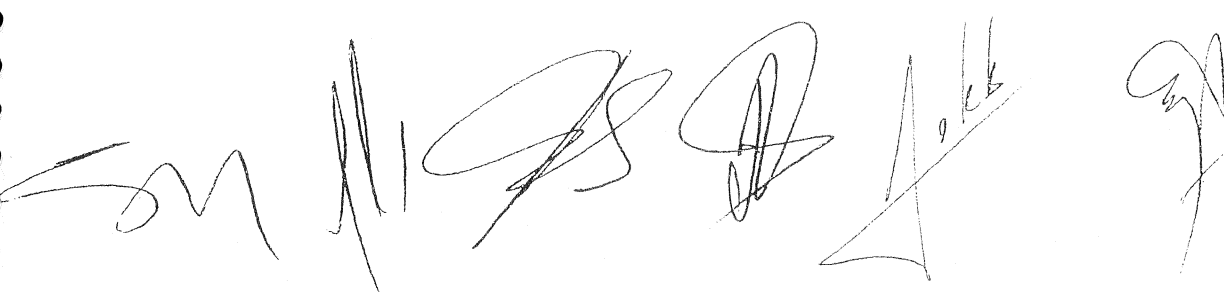
-Prestamos Personales	27
-Obra Social	28
-Fondo Complementario para Jubilados y Pensionados	29
-Becas	30
-Jubilación y Compensación Especial	31
-Pago por Fallecimiento	32
-Remuneraciones	33
-Bonificación Anual Por Resultados	34

A series of handwritten signatures and initials in black ink, spanning across the bottom of the page. The signatures are stylized and appear to be of various individuals.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

CTRAL. PUERTO. - APSEE

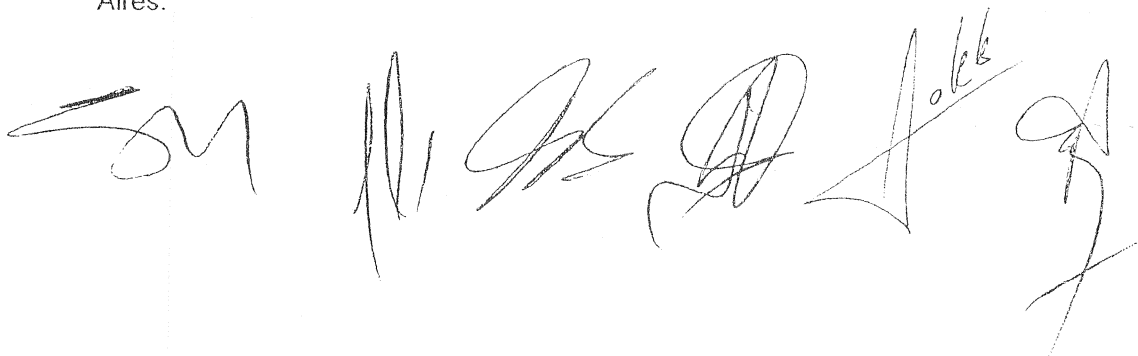
**CAPITULO I
MARCO Y PRINCIPIOS GENERALES
OCTUBRE 2011**

A series of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. From left to right, there is a small mark resembling 'm', followed by a large, stylized signature, then another large signature, a signature with a date '10/11' written next to it, and finally a small, simple signature.

CONVENIO COLECTIVO CENTRAL PUERTO S.A./APSEE

Art. 1. PARTES INTERVINIENTES

En la ciudad Autonoma de Buenos Aires , el 1 de noviembre de 2011 se reunen la Empresa CENTRAL PUERTO S.A., en adelante La Empresa, representada por los Señores Justo P. SAENZ ,Santiago RAMOS MEJIA y Daniel ALVARO y la ASOCIACIÓN DEL PERSONAL SUPERIOR DE EMPRESAS DE ENERGIA ELECTRICA (Personería Gremial Nro. 544), en adelante La Asociación, en cuya representación comparecen los señores Gerardo MASTROIANNI, Jose Berardi, y Ricardo Sironi, se conviene en celebrar el presente Convenio Colectivo de Trabajo cuyas disposiciones serán de aplicación a todas las actividades Industriales de generación y/o comercialización de energía eléctrica que se desarrollen en Central Puerto S.A en el ámbito geográfico de la Capital Federal y la Provincia de Buenos Aires.

A series of handwritten signatures in black ink, arranged horizontally. From left to right, there are approximately seven distinct signatures, some appearing to be initials or abbreviated names, representing the signatories to the collective agreement.

Art. 2. AMBITO DE APLICACION

El presente Convenio regirá para todos los trabajadores de ambos sexos, en adelante "Trabajadores", que presten Servicios en forma permanente en la Empresa y que se encuentren comprendidos dentro del ámbito de representación de la Asociación, con las siguientes exclusiones:

- a) El personal de nivel ejecutivo.
- b) Gerentes, subgerentes, jefes de división, jefes de departamento o nivel equivalente.
- c) Personal de secretarías y todo aquel que cumpla tareas de asistencia directa con carácter "staff", a los niveles a) y b) antes mencionados.
- d) El personal que desarrolle tareas en los siguientes sectores: Auditoría, Resguardo Patrimonial, Control de Gestión y Planificación, Recursos Humanos, Asuntos legales, el personal de Seguridad y Vigilancia y los profesionales de Medicina del Trabajo.
- e) Apoderados y Representantes Legales.
- f) Personal de empresas contratistas y subcontratistas que se regirán por el convenio colectivo de trabajo que corresponda a la actividad principal de su empleador.
- g) Los jóvenes profesionales desde su ingreso y durante su formación.

A series of five handwritten signatures in black ink, arranged horizontally. The signatures are stylized and vary in complexity, with some featuring loops and others being more direct strokes.

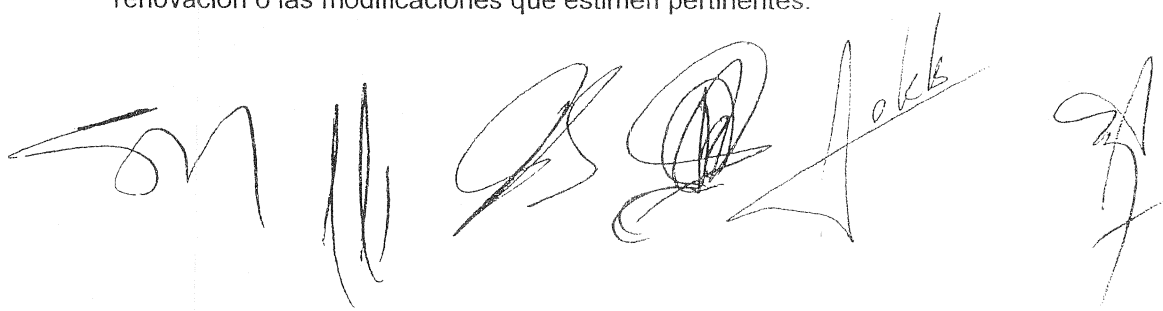
Art. 3. VIGENCIA Y REGIMEN APLICABLE

El presente Convenio regirá a partir del 1 de Octubre de 2011 hasta el 30 de Septiembre de 2014. Las partes presentaran este Convenio Colectivo de Trabajo en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para su homologación.

Cualquiera de las partes queda facultada para convocar a la otra, con el objeto de adecuar alguna de las cláusulas que aquí se suscriben, en el supuesto que se produzcan hechos o acontecimientos que alteren sustancial y extraordinariamente la naturaleza de lo que aquí se acuerda.

Debido a lo antes expuesto las partes se comprometen a reunirse en el marco del artículo 23 del presente convenio colectivo de trabajo en los casos antes expuestos.

Sesenta días antes del vencimiento del plazo a que se refiere el párrafo anterior de este artículo, las partes iniciarán las negociaciones tendientes a convenir su renovación o las modificaciones que estimen pertinentes.



Art. 4. OBJETIVOS COMUNES

Las partes reconocen la necesidad de efectuar un esfuerzo especial, orientando las relaciones del trabajo, de forma que contribuyan al desarrollo personal del trabajador y a la eficiencia de la Empresa.

Asimismo reconocen al trabajo conjunto, como único medio para alcanzar los niveles de satisfacción de los intereses y necesidades de trabajadores, clientes y empresa.

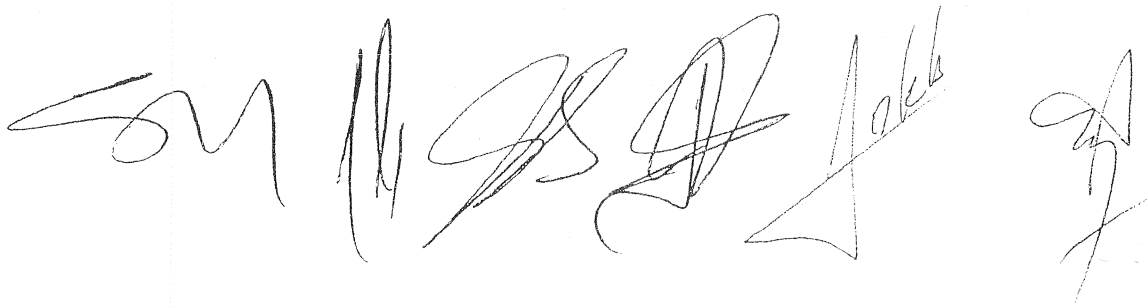
Esta comunión de objetivos, posibilitará la concreción de lo planificado para el período de vigencia de este acuerdo, en materia de calidad de servicio, productividad y bienestar general.

Dentro de esta nueva forma de relación, la buena fe como base de las relaciones desempeñará un rol primordial.

Consecuentemente, ambas partes se comprometen a partir de la firma del presente, al mantenimiento de la "Paz Social" como pilar de la relación.

Asimismo La Empresa y los trabajadores están obligados, activa y pasivamente, no sólo a lo que resulte expresamente de los términos de este Convenio Colectivo, sino a todos aquéllos comportamientos que sean consecuencia del mismo, apreciados con criterio de colaboración y solidaridad.

Para instrumentar esta nueva forma de relación, las partes convienen la realización de reuniones en las que se evaluarán las metas programadas para alcanzar los objetivos.

The image shows five handwritten signatures in black ink, arranged horizontally. The signatures are stylized and appear to be the names of the representatives of the company and the workers who signed the agreement.

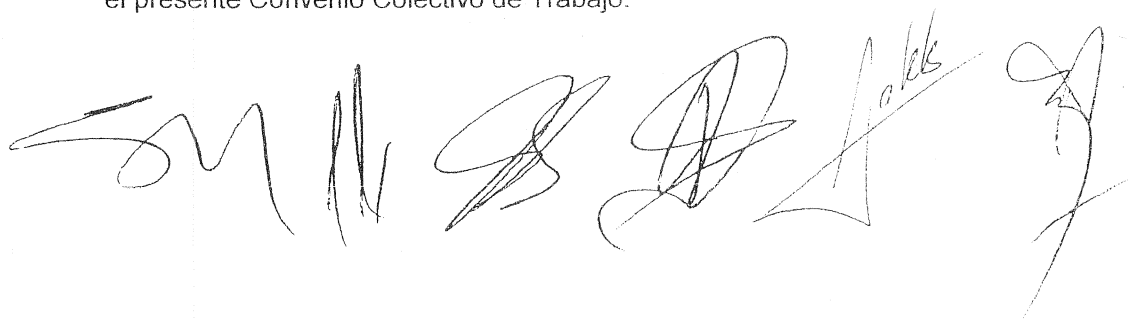
Art. 5. DIRECCION Y ORGANIZACION EMPRESARIA

Los objetivos y principios enunciados en el artículo anterior, en modo alguno limitan o restringen los derechos de dirección y organización propios de la Empresa, la que retiene con carácter exclusivo y excluyente, la definición de las políticas e instrumentos de operación y conducción del negocio que la experiencia y el criterio empresario hagan aconsejable, para el goce integral de la capacidad de gestión.

Los trabajadores comprendidos en este convenio, conforman el recurso humano necesario para la implementación de las políticas, instrumentos de operación y conducción del negocio.

El ejercicio pleno de la facultad, será ejercido de manera racional y funcional, respetando el principio de no discriminación personal, en especial no estableciendo diferencias fundadas en nacionalidad, sexo, raza, religión, o en razones políticas o gremiales., garantizando que se evitará disponer la cesantía de un trabajador sin la previa verificación de una justa causa de despido, la que se acreditará mediante el correspondiente sumario administrativo.

La empresa garantiza el deber de ocupación que le corresponde en su calidad de empleador, conforme a las pautas y límites establecidos en la legislación que regule esta materia. A su vez, asegura a todos los trabajadores el pago íntegro y oportuno de las remuneraciones que sean pertinentes según lo dispuesto tanto en la ley como en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.



Art. 6. MODALIDAD DE CONTRATACION

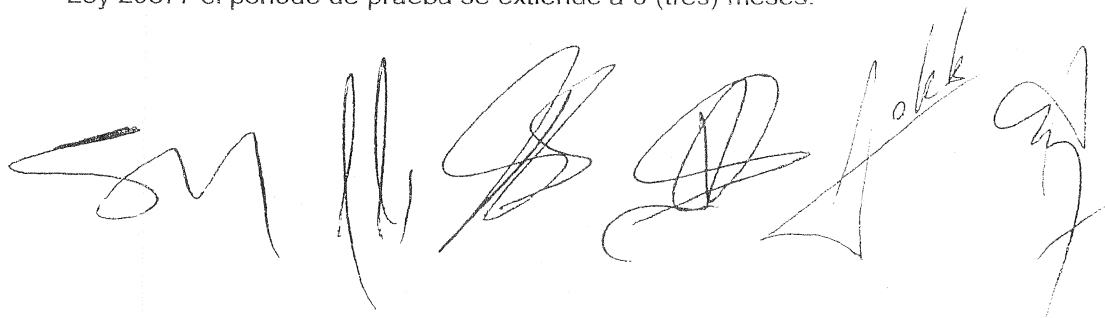
Por razones de servicio la empresa podrá disponer la realización de trabajos por intermedio de contratistas cuando las conveniencias técnico-económicas o la magnitud o urgencias de los trabajos así lo aconsejen.

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

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

La Empresa podrá recurrir además de las modalidades contempladas en la Ley de Contrato de Trabajo, a cualquier otra nueva forma de contratación legal.

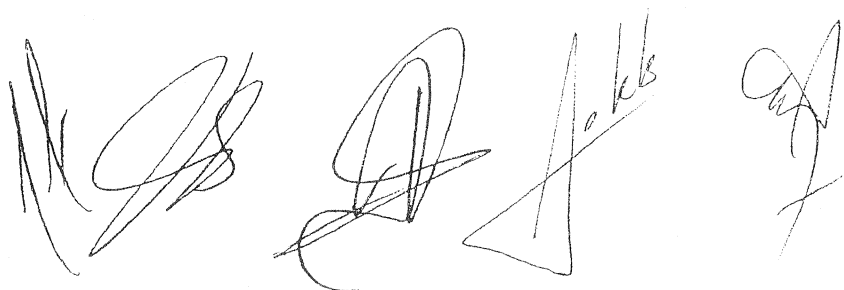
De acuerdo con lo establecido en el artículo 92 bis de la ley 20744 modificado con la Ley 25877 el periodo de prueba se extiende a 3 (tres) meses.

A series of handwritten signatures and initials in black ink, including a large stylized 'M', a signature that appears to be 'R. B.', and several other less legible signatures and initials.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

CTRAL. PUERTO S.A. - APSEE

**CAPITULO II
CONDICIONES GENERALES DEL TRABAJO
OCTUBRE DE 2011**



Art. 7. PRINCIPIOS BÁSICOS DEL TRABAJO

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

En tal sentido, el personal comprendido en este convenio tiene la obligación de conducir las tareas y procedimientos inherentes a su cargo, ejerciendo todas las facultades y asumiendo todas las responsabilidades propias del mismo.

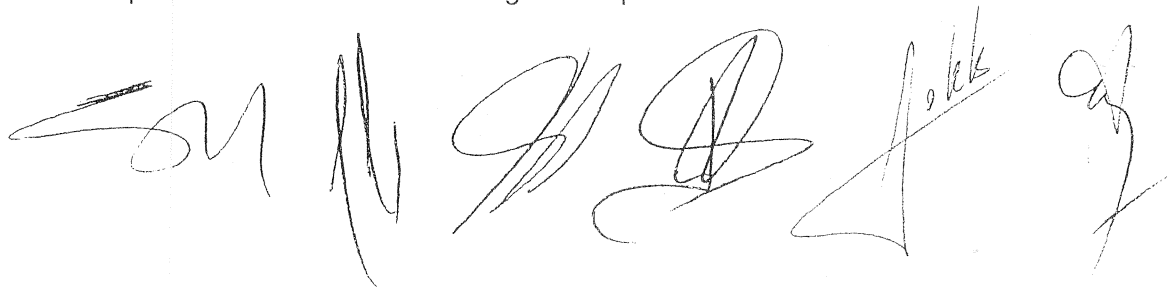
Entre ellas se destacan, la responsabilidad de velar por la eficiencia operativa, el cumplimiento de los objetivos fijados en materia de productividad, reducción de costos y seguridad.

Por la naturaleza de la función que desempeña el personal comprendido en este convenio, deberá incorporar como herramienta estratégica de su gestión la prevención de riesgos, para adecuar su accionar a la filosofía empresaria de seguridad.

La desatención o negligencia en el cumplimiento de su función, el apartamiento injustificado de los objetivos o de normas internas de procedimientos, así como todo acto lesivo al patrimonio o intereses de la Empresa o de terceros (clientes y proveedores), son considerados faltas graves.

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

En los casos de ejercer la docencia deberá efectuar una declaración jurada indicando detalladamente lugar donde la ejerce, horario, cantidad de horas mensuales y otros requisitos que se estimen convenientes, igual procedimiento se adoptará en el supuesto de la modificación de algunos requisitos antes mencionados.

A series of handwritten signatures in black ink, appearing to be from multiple individuals, located at the bottom of the page.

Art 8- VACANTES Y SISTEMA DE PROMOCION

Se considerara que constituye una vacante la existencia de un puesto de trabajo que se encuentre sin titular en forma definitiva y que la Empresa considere necesario cubrir., de ser así en un plazo de 60 días comenzará la busqueda.

Las vacantes serán cubiertas mediante traslados, promociones, o por nuevos ingresos.

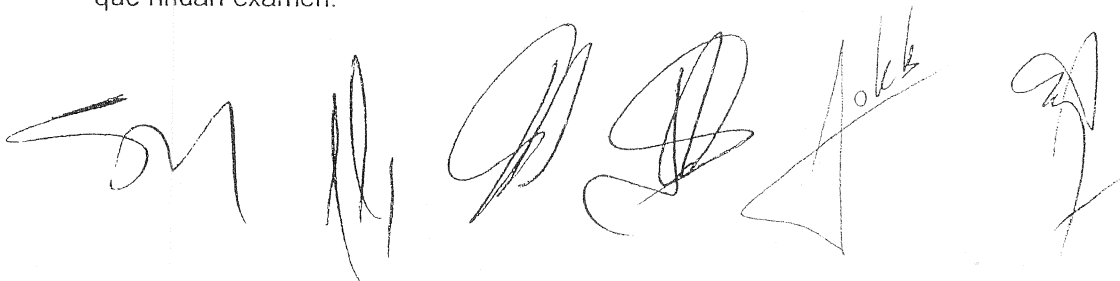
La Empresa podrá utilizar cualesquiera de las modalidades de contratación reguladas en la legislación vigente, sin perjuicio de considerar - cuando fuere procedente - la posibilidad de contratar a la esposa o a alguno de los hijos de aquellos trabajadores que hubieren fallecido en actividad, en la medida que cumplan los requisitos del cargo disponible.

Cuando se resuelva cubrir internamente una vacante en cargos ocupados por el personal comprendido en este convenio, se pondrá en conocimiento de todos los trabajadores de la Empresa la denominación de el o los cargos que estén disponibles, los requisitos que se deben reunir para llenarlos, el plazo y lugar de la inscripción, así como la fecha en que se procederá a tomar el examen a los postulantes inscriptos.

Para decidir que trabajador será ascendido a un cargo superior, la Empresa considerará no solo el resultado del examen, sino también el nivel de capacitación, conducta, rendimiento y desempeño del mismo.

La empresa se compromete a brindar las oportunidades necesarias para que cada trabajador comprendido en el presente Convenio, acceda a los conocimientos y aptitudes indispensables para obtener una promoción, brindándole la capacitación necesaria para tal fin.

La Asociación mediante un listado podrá postular los candidatos que considere oportunos para la cobertura de las vacantes que se resuelvan cubrir, los que serán considerados por la empresa con igualdad de oportunidad que los demás postulantes que rindan examen.

A series of six handwritten signatures in black ink, arranged horizontally. The signatures vary in style, with some being more cursive and others more blocky. The first signature on the left is a simple, stylized 'M' or 'W'. The second is a vertical, elongated signature. The third is a large, bold, cursive signature. The fourth is a complex, cursive signature. The fifth is a signature with a prominent 'A' or 'L' shape. The sixth is a signature with a large, looped 'Z' or 'J' shape.

Art. 9. REEMPLAZOS EN CARGOS DE NIVEL SUPERIOR

Operaran cuando se produzca una vacante transitoria, entendiéndose por tal la que se genere por causa de enfermedad prolongada, permiso con o sin goce de sueldo, beca, permiso para ocupar cargos electivos en la Asociación o en el orden nacional, provincial o municipal, y/o similares.

Cuando el reemplazo se produzca por más de 3 días corridos en un mes calendario se abonará al reemplazante, además de su salario habitual, un adicional equivalente al 100% de la diferencia entre los salarios básicos correspondientes al nivel del titular y al del reemplazante y entre las modalidades, si correspondiera.

Una vez finalizada la causa que dió origen al reemplazo, y pasados 60 días si el trabajador siguiese cumpliendo tareas en un cargo superior, la Empresa analizará la titularidad de dicho puesto en favor del reemplazante, conforme lo prescripto para el cubrimiento de vacantes.

A series of handwritten signatures and initials in black ink, arranged horizontally. From left to right, there is a stylized 'SM', a vertical line with a small hook, a large cursive signature, another large cursive signature, a signature that includes the word 'okk' written above it, and a final cursive signature.

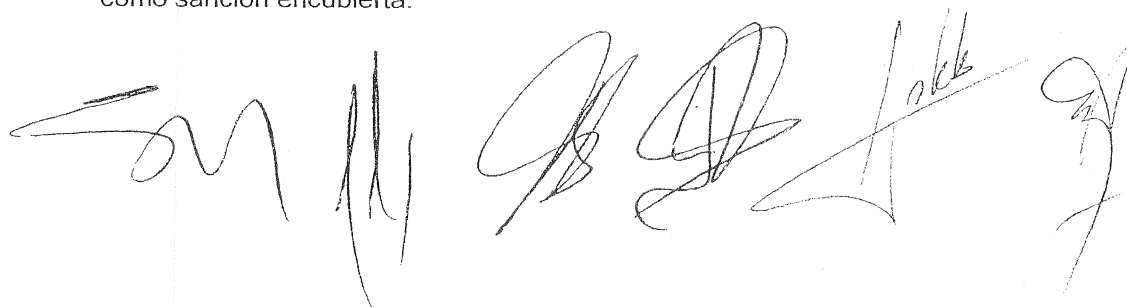
Art. 10. MULTIFUNCIONALIDAD Y MULTIPROFESIONALIDAD

En cumplimiento de los compromisos asumidos en el artículo 3° del presente convenio, los trabajadores comprendidos en su ámbito deberán prestar servicios con criterio de multifuncionalidad y multiprofesionalidad. Para ello, deberán atender todas las funciones que sean necesarias para el desempeño del puesto asignado, así como toda otra función complementaria, suplementaria y/o accesorio, que resulte necesaria para la realización del trabajo asignado en cumplimiento de las metas y los objetivos establecidos.

Cada trabajador deberá estar capacitado para llevar a cabo íntegramente el trabajo asignado. La empresa brindará las oportunidades y medios necesarios de capacitación para que se logren los grados de aptitudes indispensables para cumplir con lo requerido.

En este marco, los trabajadores deberán desempeñarse con sentido de colaboración, en sus cargos o en puestos distintos de los habituales cuando resulte conveniente dar respuesta a necesidades de reorganización.

Estas facultades asignadas en el presente, no deberán emplearse en ningún caso como sanción encubierta.



Art. 11. JORNADA DE TRABAJO

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

Debido a que el Personal comprendido en el presente C.C.T. es de jerarquía y supervisión, las partes acuerdan que las áreas de Mantenimiento y Deposito cumplan sus labores con una jornada habitual de trabajo de 8 horas compuesta de 7 horas 30 minutos diarias de labor efectiva y 30 minutos adicionales para el almuerzo lo que hace un total de 37,5 horas semanales. El área de Administración seguirá con una jornada de 8 horas efectivas de trabajo y una hora diaria para el almuerzo lo que hace un total de 40 horas semanales de efectiva labor, pudiendo establecerse jornadas continuas o discontinuas y sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente sobre distribución desigual de la jornada.

La Empresa queda facultada para establecer los horarios de trabajo en consideración a las necesidades de la organización del trabajo y del servicio.

1. Personal de Semana Calendaria: Esta modalidad, tendrá como régimen de trabajo, periodos semanales de Lunes a Viernes.

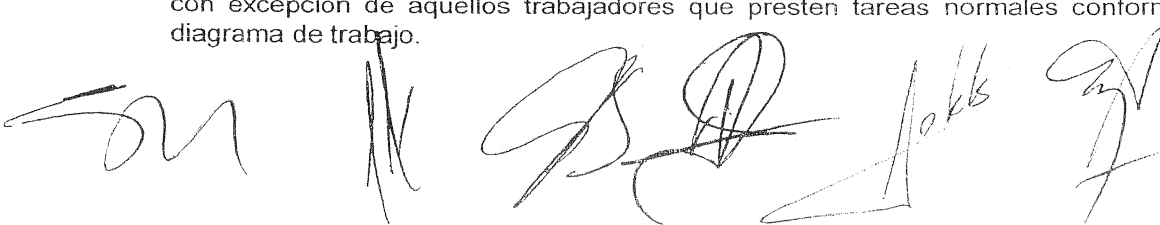
2. Personal de Semana No Calendaria: Esta modalidad, tendrá como régimen de trabajo, periodos semanales alternados de Lunes a Viernes y de Martes a Sábados.

El turno que desarrolle sus tareas de martes a sábado, habida cuenta que la totalidad del personal involucrado percibe un "adicional semana no calendaria", no será acreedor complementariamente al pago de ningún recargo por el día sábado después de las 13 horas.

El presente esquema, no vulnera los Artículos 204, 205 y 207 de la Ley Nro. 20.744, modificatoria, y Decreto Nro. 390/76, pues no se trata de una modificación o excepción a la legislación vigente, sino una adaptación del sistema de trabajo a los requerimientos y exigencias del servicio energético de interés público. Por otra parte, el trabajador gozará de su descanso semanal compensatorio prefijado y percibirá, además, el pago del "adicional".

3. Sistema de Guardia Rotativa de Turnos Continuados: En el área de Operaciones, se establece que el esquema será de seis guardias en rotación (trabajo por equipo), cuatro de ellas en servicios, una de franco y una guardia más para atender las ausencias del personal que sea generada por francos, vacaciones, licencias, vacantes, trabajos en otras áreas, etc. con una jornada de seis (6) horas y los francos correspondientes a sus diagramas.

Teniendo en cuenta que, la generación de energía eléctrica constituye un servicio esencial y que el mismo debe ser brindado a la comunidad toda en condiciones de permanencia, eficiencia y calidad, ante necesidades originadas en emergencias y/o eventualidades operativas que comprometan la continuidad del servicio, el personal excepcionalmente extenderá su jornada de trabajo y/o prestará servicios en días sábados, domingos y feriados, percibiendo por ello los recargos que correspondan con excepción de aquellos trabajadores que presten tareas normales conforme su diagrama de trabajo.



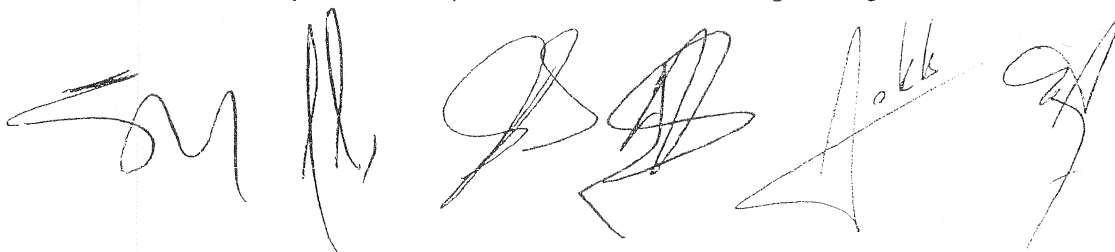
Los Trabajadores que por razones de servicio deban realizar tareas en los días sábados después de las 13 horas o en su franco equivalente, en día domingo o su franco equivalente o en Guardia Rotativa de Turno Continuo en horas francas, gozarán del franco compensatorio de acuerdo a las leyes vigentes.

Horarios: La Empresa establecerá los horarios de trabajo entre las 06 y 21 horas, conforme los requerimientos de la organización del trabajo y las necesidades del servicio, de conformidad con sus facultades de dirección y organización. Asimismo la Empresa podrá disponer el trabajo en dos turnos, uno de mañana y otro de tarde, para que la tarea iniciada por uno de ellos, sea proseguida por el siguiente, cuando así lo requiera el servicio y para poder trabajar 24 horas diarias, según la importancia del trabajo y lo que determine la Empresa.

Los trabajadores que realicen tareas entre las 21 y las 06 horas, cualquiera sea la cantidad de tiempo laborado, percibirán un adicional del 30% de su remuneración hora, por cada hora efectivamente trabajada, que comprende el recargo legal de 8 (ocho) minutos por hora, excepto aquel personal comprendido en GRTC en su jornada normal.

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

En materia de extensión máxima de la jornada, descansos legales y jornada nocturna, se aplicarán las disposiciones contenidas en las normas legales vigentes.



Art. 12. CAPACITACIÓN

La capacitación y la formación profesional, son fundamentales para el trabajador comprendido en el presente CCT. Asimismo, es considerada un medio idóneo para dar respuesta a las necesidades operativas de la empresa. Esta herramienta, posibilitará el logro de objetivos como la eficiencia, el mejoramiento de la productividad y la calidad del servicio, ya que a través del estímulo y del esfuerzo individual, permitirá alcanzar el desarrollo profesional del trabajador, y los objetivos empresarios buscados.

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

Promoverá en este sentido formas de capacitación y perfeccionamiento profesional, que estarán vinculadas con las necesidades empresarias y en la constitución de un mecanismo incentivador de promociones para el personal.

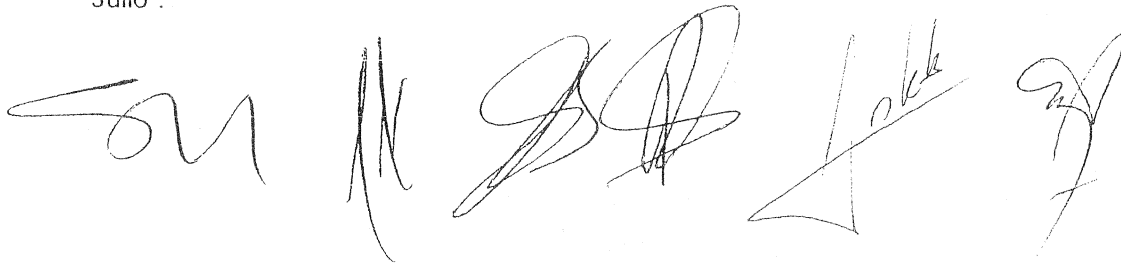
Cuando se determine la necesidad de mayor capacitación, la Empresa programará y los trabajadores quedarán obligado a concurrir, dentro o fuera de sus horarios habituales y satisfacer la demanda que la Empresa crea necesaria.

Todas las actividades de capacitación estarán a cargo de la Empresa, sin que las mismas generen derecho a compensación de ninguna naturaleza.

Tanto el contenido como la programación de los planes de capacitación elaborados por La Empresa serán 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 La Empresa sus instalaciones, convenios y programas de formación y capacitación, pudiendo La Empresa facilitar sus instalaciones y equipos que estén dirigidos a promover la capacitación del personal. Asimismo las partes podrán realizar actividades conjuntas con el fin de fomentar el perfeccionamiento profesional del personal de la Empresa. También la Asociación participa en la dirección del Instituto "13 de Julio" (ex-ENET-Segba) donde se cursan carreras secundarias de Técnico Electromecánico orientación Energía Eléctrica y el Sistema Dual en especialistas eléctrico, mecánico y electrónica donde, para obtener una mejor ambientación laboral y dotar de una mayor experiencia profesional a los futuros egresados, La Empresa dentro de sus posibilidades podrá implementar planes de pasantías en los lugares de trabajo cuyos regímenes se pactarán oportunamente.

Asimismo, 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 estos deban desempeñar.

La Empresa procurará colaborar en el mantenimiento y expansión del Instituto "13 de Julio".



Art. 13. HIGIENE Y SEGURIDAD

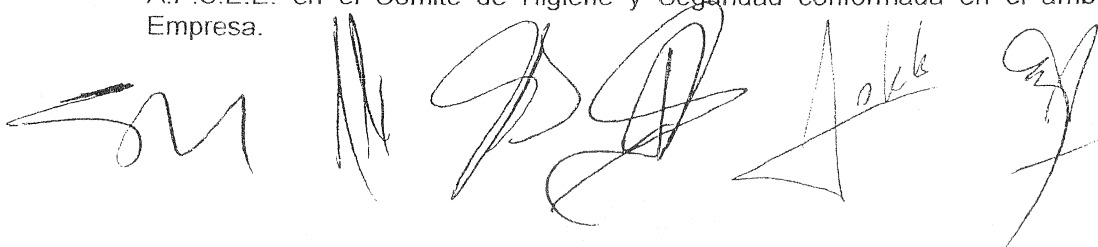
En el marco de las facultades reconocidas en el Art. 4 de la Ley 24.557 a los sujetos de la negociación colectiva, las partes convienen en mantener una política activa de Prevención de Riesgos de Trabajo. Al respecto ambas partes reconocen la necesidad de asumir como conducta permanente el concepto de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

- 1) Respetar la vida e integridad psicofísica de todos los trabajadores.
- 2) Vigilar el cumplimiento de las leyes, decretos reglamentarios y normas específicas en materia de higiene y seguridad.
- 3) Propugnar la utilización de todos los adelantos científicos y tecnológicos que permitan mejorar las condiciones y medioambiente laboral.
- 4) Desarrollar una actividad positiva en materia de prevención de accidentes y enfermedades del trabajo.
- 5) 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 de la Ley 24.557.
- 6) Auditar el cumplimiento de las obligaciones previstas en el Dto. 170/96 y reglamentaciones posteriores, por parte de la Aseguradora contratada.
- 7) Colaborar activamente en la ejecución de dichas políticas, y en la auditoria de las prestaciones brindadas por la Aseguradora contratada en el marco de la ley 24557.
- 8) Observar y hacer observar a los trabajadores comprendidos en el presente CCT, las medidas preventivas, normas de seguridad y los procedimientos establecidos en la Empresa.
- 9) Vigilar el uso de equipos y aparatos de protección personal que la Empresa provea a este fin.
- 10) Acompañar la política de la Empresa en esta materia, efectuando campañas mediante afiches, boletines, charlas , audiovisuales, etc.

Incumplimiento:

Por la condición jerárquica del personal comprendido en este convenio, los niveles de cumplimiento de la normativa en materia de higiene y seguridad son mayores, ya que además de su propia integridad debe velar por la del personal a su cargo. Por tal condición la falta de cumplimiento de las normas en la materia, sea propia o del personal a su cargo, serán consideradas falta cuya gravedad y sanción serán evaluadas conforme las circunstancias en la que se produce y lo que al respecto se prevea en el Reglamento Interno.

Las partes intervinientes acuerdan la incorporación de dos representantes de A.P.S.E.E. en el Comité de Higiene y Seguridad conformada en el ámbito de la Empresa.

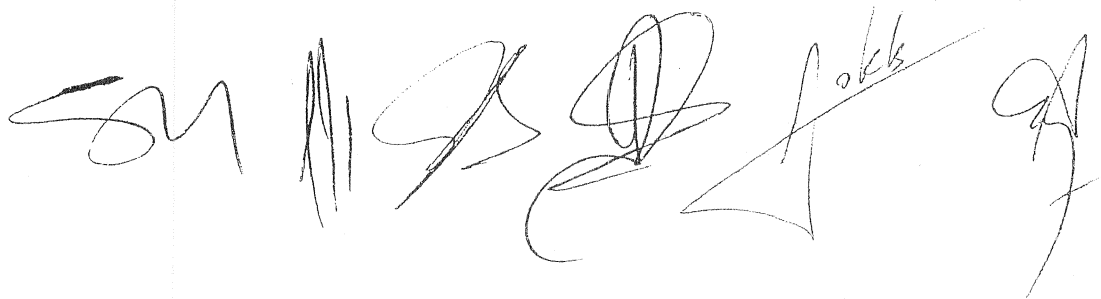


Ropa de Trabajo y Uso de Elementos de Protección Personal

Al momento de ingresar y posteriormente dos veces al año, 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 adecuados para que desarrollen sus tareas 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.

A series of handwritten signatures and initials in black ink, arranged horizontally. From left to right, there is a stylized 'SM', a set of vertical lines, a signature that appears to be 'B', a signature that appears to be 'C', a signature that appears to be 'L' with 'okk' written above it, and a signature that appears to be 'A'.

Art. 14 MEDIO AMBIENTE

La política ambiental de Central Puerto S.A. será cumplimentada por sus trabajadores, que junto con la Empresa asumen el compromiso de:

- * Considerar prioritaria la Gestión Ambiental en todas las áreas y niveles, como premisa y protección de medio ambiente, con el objetivo de preservar el equilibrio ecológico y mejorar la calidad de vida.
- Cumplir con la legislación vigente en materia ambiental, como un modo de contribuir a la preservación del medio ambiente.
- Desarrollar la gestión y el compromiso de todos los niveles de la Empresa para la protección ambiental, asignando recursos y disponibilidades y manteniendo una fluida comunicación con todas las partes interesadas, tanto internas como externas.
- Implementar El Sistema de Gestión Ambiental más adecuado para la generación termoeléctrica, que permita operar sus plantas sin perjuicio del medio ambiente y de las personas que forman parte de él.
- Investigar, optimizar las operaciones y evaluar los procesos, de manera de lograr mejoras continuas en la gestión ambiental y en el uso racional de los recursos naturales y la energía
- Reducir los residuos de toda especie al mínimo posible y a su forma más inocuo empleando la tecnología más adecuada.
- Controlar el desempeño normal de su integrantes, contratistas y proveedores, alentándolos al cumplimiento de las leyes y normas que protegen al medio ambiente.
- Auspiciar y promover la difusión de los fundamentos de la protección ambiental, capacitar permanentemente a su personal, colaborar en investigaciones y estudios, en proyectos e iniciativas, que se fundamente en principios ecológicos y en el desarrollo equilibrado y sostenido.

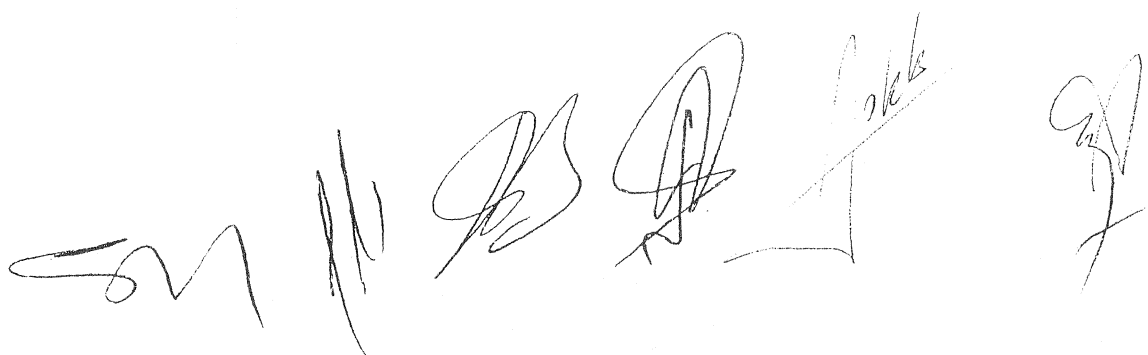


CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

CTRAL.PUERTO S.A. - APSEE

**CAPITULO III
REGIMEN DE LICENCIAS**

OCTUBRE 2011

A series of handwritten signatures in black ink, appearing to be official endorsements or approvals. The signatures are stylized and vary in length and complexity, with some including initials or specific marks.

Art. 15. VACACIONES

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

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

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

Requisitos para su goce:

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

Interrupción del Goce

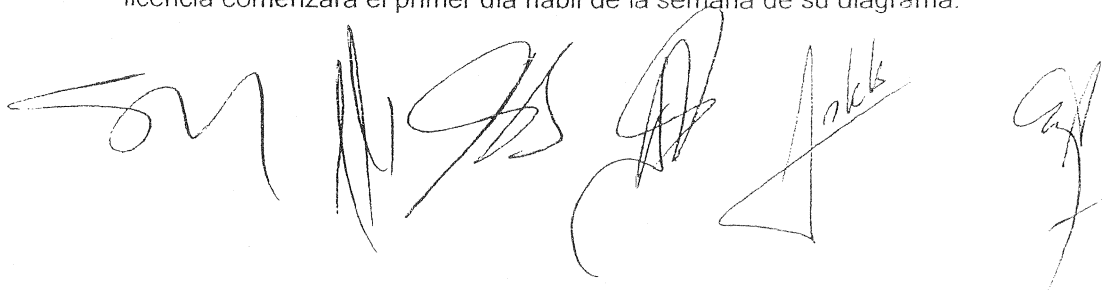
La licencia anual del trabajador se interrumpirá en los siguientes casos:

- a) Por accidente o enfermedad inculpable.
- b) Por graves razones de servicio o hechos que interrumpan masivamente su prestación.
- c) Por fallecimiento de padres, cónyuge o hijos.

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, determinando lugar en que se encuentra, de tratarse de accidente o enfermedad inculpable, para permitir el control correspondiente.

Comienzo de la licencia:

- a) Para los trabajadores que prestan servicio en semana calendaria, la licencia comenzará el primer día hábil de la semana.
- b) Para los trabajadores que prestan servicios en semana no calendaria o GRTC, la licencia comenzará el primer día hábil de la semana de su diagrama.



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

No se admitirá el fraccionamiento de las licencias, con la única excepción del tercio que puede anexar al período siguiente.

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, garantizando que al menos en uno de cada dos períodos, el trabajador pueda gozarlas en temporada estival, como así cuando un matrimonio se desempeñe en La Empresa, las vacaciones se otorgarán en lo posible en forma conjunta y simultánea.

La empresa abonará los importes correspondientes antes de la iniciación de la licencia, si el trabajador así lo solicitara.






Art. 16. LICENCIAS ESPECIALES

Con goce de haberes

El trabajador gozará de las siguientes licencias especiales pagas:

- a) Por matrimonio: 15 días corridos, que podrán ser anexados a la licencia anual ordinaria
- b) Por nacimiento de hijos o adopción y casos de guarda con fines de adopción, 2 días corridos, uno de los cuales deberá ser hábil.
- c) Por fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unida en aparente matrimonio, padres o hijos: 6 días corridos.
- d) Por fallecimiento de hermanos, suegros, yernos, nueras y nietos: 2 días corridos.
- e) Fallecimiento de abuelos de ambos cónyuges, tíos, sobrinos, primos y cuñados: 1 día.

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

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

- f) Por mudanza del trabajador: 2 días
- g) Para rendir examen en la enseñanza media y postgrado o universitaria: hasta 2 días corridos por examen, con un máximo de 12 días por año calendario. Los exámenes deberán estar referidos a los planes de enseñanza oficiales o autorizados por organismo provincial o nacional competente. El beneficiario deberá acreditar ante La Empresa haber rendido el examen mediante la presentación del certificado expedido por el instituto en el cual curse los estudios.
- h) Por enfermedad grave de cónyuge, hijos, padres y/o hermanos: se concederá permiso al trabajador que no tenga otros familiares que convivan con el o estos sean menores de 16 años, hasta 14 días por año.
Extensión Extraordinaria de la Licencia : El trabajador que por necesidad requiera la extensión de la licencia deberá presentar tal petición con la documentación respaldatoria al Departamento de Medicinal Laboral y este conjuntamente con el Departamento de Relaciones Laborales determinarán la viabilidad o no del pedido.
- i) La Empresa concederá a los trabajadores que se desempeñen en el régimen de G.R.T.C. una licencia especial de guardia (L.E.G.) consistente en 6 días corridos no anexables a las vacaciones anuales. Se generará una cartera adicional de 2 días de Permiso Especial de Guardia a efectos de compensar los Feriados Nacionales definidos en el presente Convenio e incorporados en el artículo 15 (Lunes y Martes de Carnaval, 20 de Noviembre y 24 de Marzo). Esta cartera estará sujeta a revisiones anuales del calendario oficial de Feriados Nacionales.



1).-Para usufructuar la licencia de seis (6) días con goce de sueldo convenidos para el personal que se desempeña en el régimen G.R.T.C. por cada año calendario o para que este beneficio le sea compensado económicamente, el beneficiario deberá haberse desempeñado en aquella modalidad en forma continuada e ininterrumpida durante los seis (6) meses inmediatos anteriores.

2).-A efectos de preservar el espíritu que ha motivado este reconocimiento, este permiso será otorgado a partir del 15 de Abril de cada año y hasta el 30 de Noviembre del mismo año y deberá mediar entre el inicio o terminación de licencias ordinarias, saldos de licencias, anticipos de licencias y/o permisos pagos o impagos de cualquier índole y el usufructo del beneficio, un lapso de actividad laboral normal no inferior a un turno de guardia (cinco días de labor y sus francos) y será otorgado preferentemente cuando las máquinas estén fuera de servicio.

El Trabajador involucrado deberá usufructuar el beneficio antes de que se materialice cualquier modificación de su situación laboral preexistente, ya que en caso contrario éste caducará irremediamente

Se establece que los Trabajadores que desempeñen por reemplazo la modalidad de trabajo de G.R.T.C. podrán acceder al permiso en cuestión, cuando hubieren cumplimentado las condiciones indicadas en el punto 1.

Toda vez que se haga uso de esta licencia, deberá ser requerido con la suficiente antelación y no se deberá afectar al Servicio o producir recargos, las jefaturas administrarán su otorgamiento de manera distribuida y racional. Para adecuar el otorgamiento, este permiso podrá ser fraccionado en periodos de un día (siempre y cuando el trabajador no posea vacaciones o descansos compensatorios) o solicitarse en forma consecutiva los seis días. Asimismo esta adecuación buscará, dentro de las posibilidades operativas, otorgar al personal de Guardia sus vacaciones dentro del periodo comprendido entre Noviembre y Abril de año subsiguiente.

j) Citación judicial: Cuando sea debidamente notificada se otorgará el tiempo necesario para concurrir al trámite correspondiente.

k) Donación de Sangre: Se regirá por las disposiciones establecidas en la Ley N°22990 y su Decreto Reglamentario 375/89. Todo trabajador que donare sangre percibirá su jornal básico íntegro por el día en que efectue la donación. A tal efecto el trabajador comunicará previamente su ausencia a la Empresa y presentará posteriormente el certificado correspondiente.

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

Sin goce de haberes

Se instituyen como licencias sin goce de remuneración las que a continuación se especifican:

a) El desempeño de cargos de representación política y/o 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, sin reincorporación, dentro de los 30 días posteriores se entenderá renuncia tácita al empleo.

b) Cuando el Trabajador tenga más de cinco años de antigüedad y menos de diez en La Empresa, ésta le concederá por una sola vez, a solicitud del mismo hasta tres meses de licencia. Cuando tenga cumplidos más de diez años de servicio le otorgará por una sola vez, hasta seis meses de licencia, pudiendo ser ampliada hasta un año

cuando las circunstancias lo justifiquen. Ambas por asuntos particulares y sin goce de sueldo.

En ningún caso este permiso presupone autorización para realizar tareas remuneradas en otra empresa, si el trabajador así lo hiciere, será considerada dicha actitud como falta grave y abandono de trabajo.

c) En caso que algún Trabajador no contara con la antigüedad requerida para solicitar los permisos previstos en este artículo, podrá requerirlo por vía de excepción a La Empresa, la que lo contemplará siempre que el motivo lo justifique.

d) Estas licencias se otorgarán en la medida que no afecten el servicio.

e) Los permisos sin goce de sueldo previstos en este artículo podrán ser ampliados o renovados por sucesos familiares graves debidamente justificados.

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

Ante situaciones especiales no contempladas en el presente Artículo, las partes acuerdan que analizarán los respectivos otorgamientos, a través del Area de Recursos Humanos y la Asociación.

Art. 17. REGIMEN DE LICENCIA POR MATERNIDAD

Embarazo:

El estado de embarazo, deberá ser comunicado 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, 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 reducir los días de licencia pre-parto a 30 días, trasladando los 60 días restantes a la licencia post-parto. Esta opción deberá ser comunicada a la empresa por escrito 60 días antes de la fecha presunta de parto.

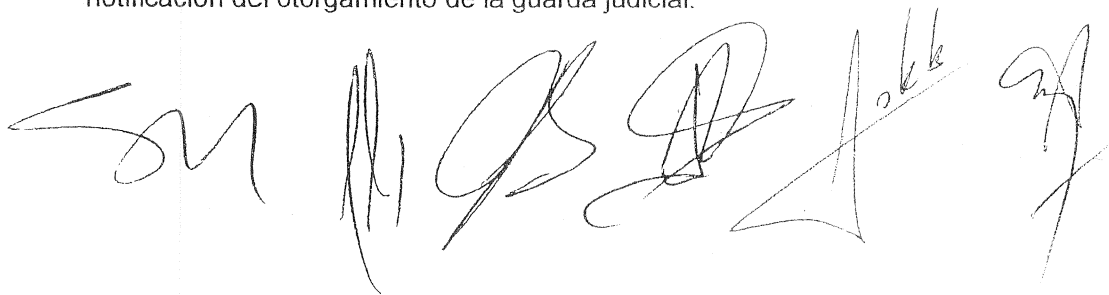
Excedencia:

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.

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 30 días contados a partir de la notificación del otorgamiento de la guarda judicial.



**Art. 18. LICENCIAS POR ENFERMEDAD - ACCIDENTES INculpABLES -
ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES-SEGURO DE
VIDA-SEPELIO**

Se registrarán por lo dispuesto en las normas legales vigentes para cada una de ellas.

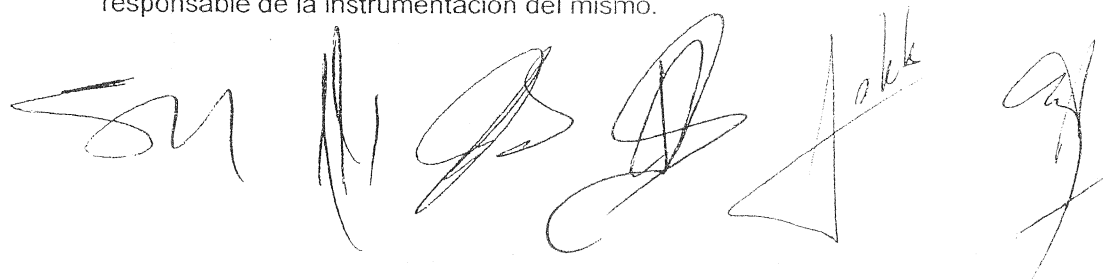
Cada accidente o enfermedad inculpable que impida la prestación del servicio no afectará el derecho del trabajador a percibir su remuneración durante un período de tres (3) meses, si su antigüedad en el servicio fuere menor de cinco (5) años y de seis (6) si fuera mayor. En los casos que el trabajador tuviere carga de familia y por las mismas circunstancias se encontrará impedido de concurrir al trabajo, los períodos durante los cuales tendrá derecho a percibir su remuneración se extenderán a seis (6) meses y dieciocho (18) meses respectivamente, según si su antigüedad fuese inferior o superior a cinco (5) años. La recidiva de enfermedades crónicas no será considerada enfermedad, salvo que se manifestara transcurridos los dos (2) años. Vencido dicho plazo, las partes analizarán la posibilidad de extensión de los mismos.

Vencidos los plazos de interrupción del trabajo por causa de enfermedad o accidente inculpable, si el trabajador no estuviera en condiciones de volver a su empleo, el empleador deberá conservárselo durante el plazo de un (1) año, contado desde el vencimiento de aquéllos. Vencido dicho plazo la relación de empleo subsistirá hasta tanto alguna de las partes decida y notifique a la otra su voluntad de rescindirla. La extensión del contrato de trabajo en tal forma, exime a las partes de responsabilidad indemnizatoria.

Vigente el plazo de conservación del empleo, si de la enfermedad o accidente inculpable resultase una disminución definitiva en la capacidad laboral del trabajador y éste no estuviere en condiciones de realizar las tareas que anteriormente cumplía, el empleador procurará asignarle otras que pueda ejecutar sin disminución de su remuneración. Vencidos los plazos de este Artículo y rechazada la jubilación por invalidez, el trabajador será automáticamente reincorporado a La Empresa y de acuerdo a lo establecido en el Decreto 351/79 y/o legislación vigente y/o complementaria.

En el marco de las disposiciones de la Ley de Prevención de Riesgos de Trabajo, la cobertura integral de la contingencia estará a cargo de la Empresa Aseguradora contratada. No obstante, "La Empresa" asume el compromiso de fiscalizar permanentemente la cobertura médico asistencial brindada por la Aseguradora contratada, interviniendo activamente en la evolución de la convalecencia y recuperación.

Por cada trabajador, encuadrado convencionalmente por el presente, LA EMPRESA abonará mensualmente el valor de \$ 85 (ochenta y cinco pesos) en Concepto de Seguro de Vida y Sepelio, girando dichos montos a LA ASOCIACIÓN, quien será la responsable de la instrumentación del mismo.



Art. 19 AVISO Y CONTROL

1) Aviso y Control de Enfermedad:

El trabajador deberá dar aviso de la causal de su inasistencia, por aviso directo de él mismo o de otra persona, por teléfono, telegrama, fax, y/o por cualquier otra vía fehaciente a la dirección legal de la empresa o a sus teléfonos habilitados a tal efecto, siendo el plazo máximo para la notificación la segunda hora del horario de trabajo en que esté ausente.

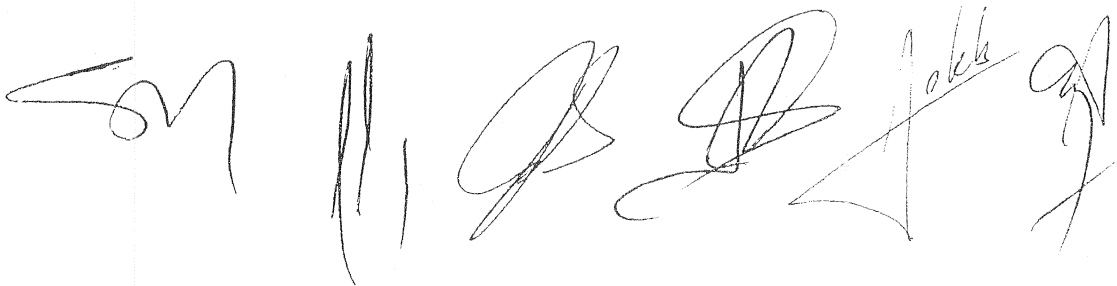
A partir del aviso de inasistencia, está obligado a someterse a los controles médicos que efectúen los facultativos designados por la empresa en las siguientes condiciones:

a) El control médico domiciliario se efectuará en el horario comprendido entre las 8 y las 20 horas.

b) Los controles médicos previstos en la Ley de Higiene y Seguridad o su decreto reglamentario, se efectuarán en el horario de atención del Departamento de Medicina del Trabajo. El trabajador que haya sido convocado a examen médico periódico y no compareciera sin causa justificada, será pasible de una sanción.

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.

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

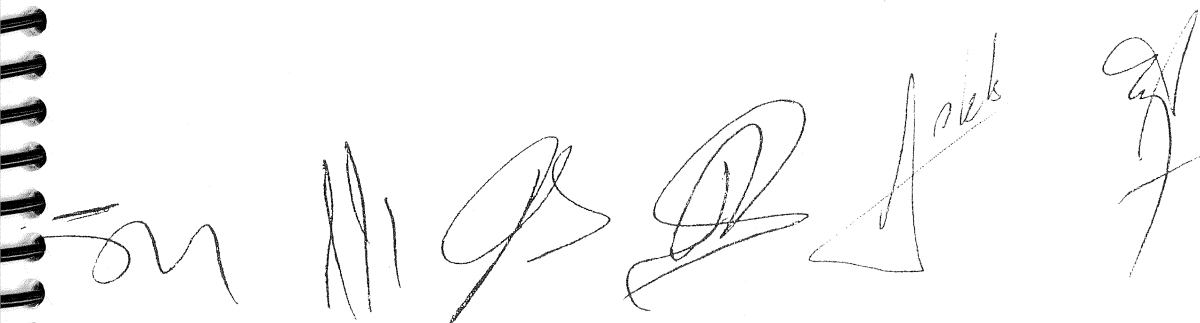
A series of handwritten signatures and initials in black ink, arranged horizontally. From left to right, there is a stylized 'M', a vertical line, a signature that appears to be 'P', a signature that appears to be 'B', a signature that appears to be 'A', and a signature that appears to be 'J'.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

CTRAL.PUERTO S.A. - APSEE

**CAPITULO IV
ACTIVIDAD GREMIAL**

OCTUBRE DE 2011

A series of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. From left to right, there is a signature that appears to be 'En', followed by several other stylized signatures and initials, including one that looks like 'H1' and another with 'nek' written above it.

Art.20. REPRESENTACION GREMIAL

Las partes, de acuerdo con las respectivas personerías de que se hallan investidas se reconocen recíprocamente como entidades representativas de los trabajadores y de la empleadora. Es por ello que La Asociación, reconocida por la Empresa como legítima representante del personal aquí convencionado, será interlocutora insustituible con participación protagónica en todo lo atinente a los acuerdos alcanzados en el presente Convenio Colectivo.

La Empresa, descontará la cuota mensual a los trabajadores afiliados, de acuerdo a las disposiciones legales vigentes y en el porcentaje que informe la autoridad de la Entidad Gremial signataria del presente acuerdo colectivo.

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

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

La Empresa no interferirá, impedirá u obstaculizará en modo alguno el ejercicio regular de los derechos sustentados en el principio de Libertad Sindical respecto de la actuación del Representante Gremial, siempre que el mismo se ajuste a las disposiciones legales vigentes y a lo dispuesto en el presente C.C.T.

Dada la cantidad de trabajadores y las modalidades existentes, las partes acuerdan que la representación sindical en el ámbito de la Empresa será ejercida por 2 Representantes Gremiales Titulares

En el supuesto de producirse alteraciones en dicha cantidad de personal, se estará a la proporcionalidad establecida en el Art. 45 de la Ley de Asociaciones Profesionales, a efectos de fijar el número máximo de Representantes.

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

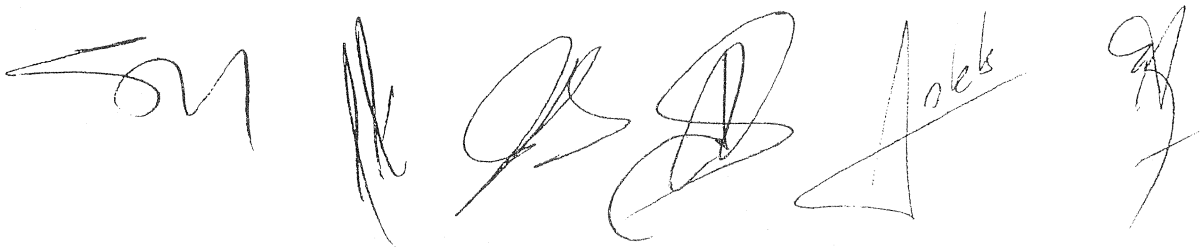
Permisos Gremiales:

a) La Empresa concederá permisos sin goce de sueldo de acuerdo con lo establecido en la Ley 23551, a los trabajadores que la Asociación notifique en esa condición, de conformidad con lo estatuido en la citada Ley.

b) la Asociación solicitará por escrito los pertinentes permisos gremiales con anticipación adecuada.

Los trabajadores no dejarán sus tareas hasta tanto La Empresa les conceda el permiso gremial.

La Asociación asume la responsabilidad de comunicar por escrito todos los reintegros de los trabajadores a quienes se les haya concedido permiso gremial.



Aporte a Fines Determinados:

Se establece como aporte de La Empresa a favor de la Asociación, con destino al sostenimientos de actividades sociales y culturales prestadas por está a sus representantes, una suma equivalente a \$ 24.000-(pesos venticuatro mil) mensuales.

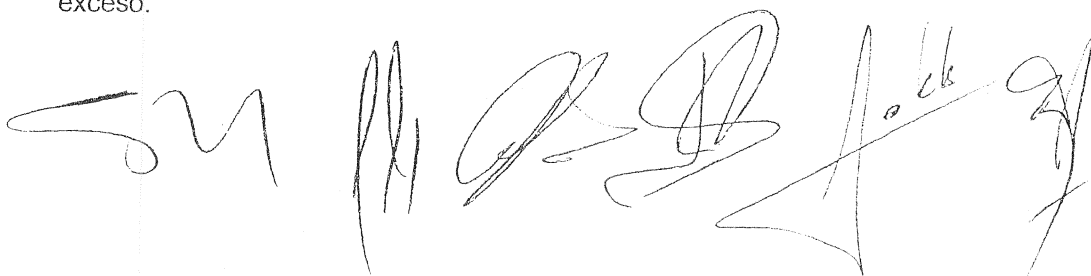
The image shows five distinct handwritten signatures in black ink, arranged horizontally. From left to right: the first is a simple, stylized 'M' or 'W' shape; the second is a tall, narrow, vertical stroke with a small loop at the top; the third is a more complex, flowing signature with several loops; the fourth is a signature that includes the word 'Jolek' written in a cursive script; and the fifth is a tall, narrow, vertical stroke with a small loop at the top, similar to the second one.

Art. .21 CRÉDITO 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 8 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 registrarlo y efectuar los débitos correspondientes.

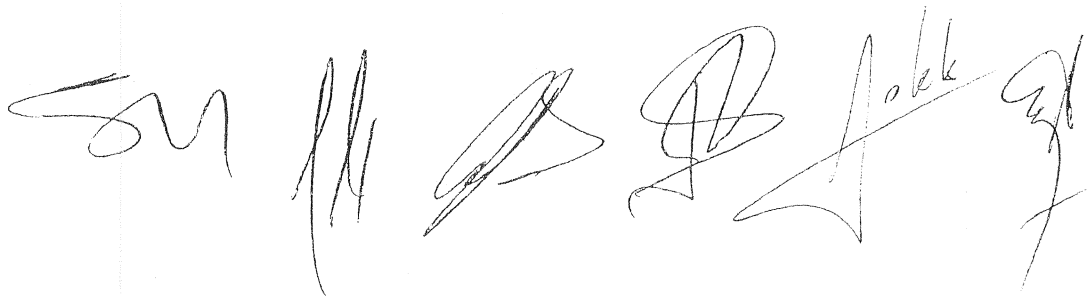
Cuando las horas dedicadas al ejercicio de la función gremial, superen el máximo establecido, el excedente será debitado de la jornada en que se haya producido el exceso.

A series of handwritten signatures and initials in black ink, arranged horizontally. From left to right, there is a stylized 'M', a vertical signature, a signature with a large loop, a signature with a large 'Z' shape, and a signature with a large 'A' shape.

Art. 22 PROCEDIMIENTO DEL RECLAMO

El empleado que se considere afectado en su relación laboral por actos, decisiones u omisiones de La Empresa, que puedan constituir perjuicio en desmedro de sus derechos contractuales, deberá efectuar presentación escrita de reconsideración ante el superior.

La presentación de queja deberá tener respuesta fundada y por escrito dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores al de la recepción por La Empresa.

A series of six handwritten signatures in black ink, arranged horizontally. The signatures are stylized and vary in complexity, with some appearing to be initials or short names.

Art. 23 COMISION DE INTERPRETACION Y AUTOCOMPOSICION PARITARIA

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

En orden a ello, se comprometen expresamente a buscar soluciones a sus diferencias, de cualquier naturaleza que estas sean, a través de métodos de autocomposición y conciliación, hasta agotar todas las alternativas existentes o posibles. Así si la solución no surge en forma rápida y por recíproco entendimiento, las partes podrán decidir la integración de una Comisión Conjunta, a fin de dar tratamiento puntual al diferendo, o bien someter la controversia a arbitraje o mediación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación, quién será la autoridad de aplicación llamada a intervenir frente a cualquier controversia que no pueda resolverse en diálogo directo entre las partes de acuerdo a lo previsto en este Artículo.

1. Integración:

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

2. Competencia:

Esta Comisión tendrá competencia :

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

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

3. Funcionamiento:

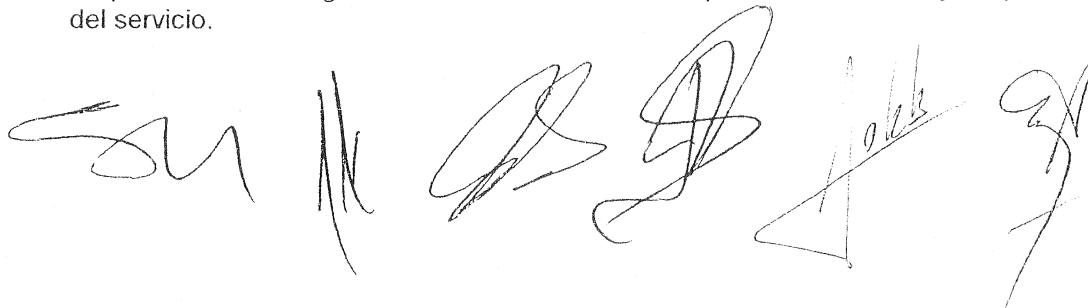
a) Constitución: Los integrantes designados por las partes, acreditarán su Titularidad, mediante nota de designación emitida por la Empresa o la Entidad Gremial.

b) Procedimiento Interno: Corresponderá a la 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, solo 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.

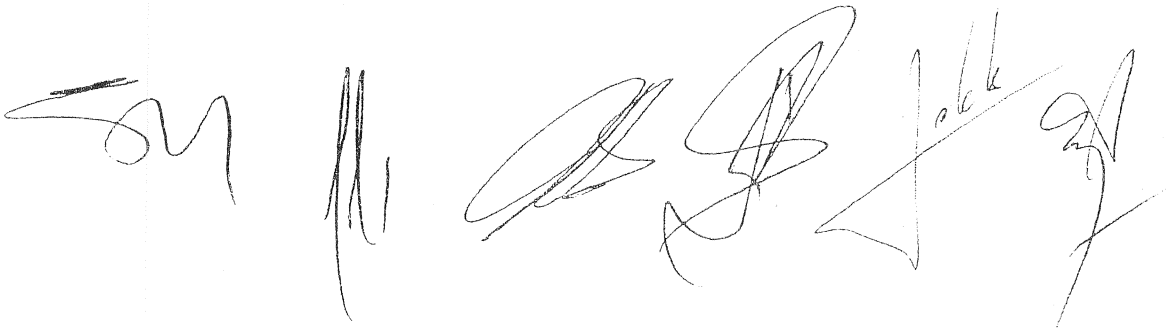
b.3. A partir del momento en que toma intervención la C.I.A.P., las partes en conflicto, no podrán tomar ninguna medida o acción directa que afecte o restrinja la prestación del servicio.



b.4. La competencia de la Comisión tendrá una duración máxima de 20 días hábiles, contados a partir del momento en que se aboca al estudio del diferendo. Este plazo podrá ser ampliado de común acuerdo por un plazo máximo de 10 días hábiles .

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

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



CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

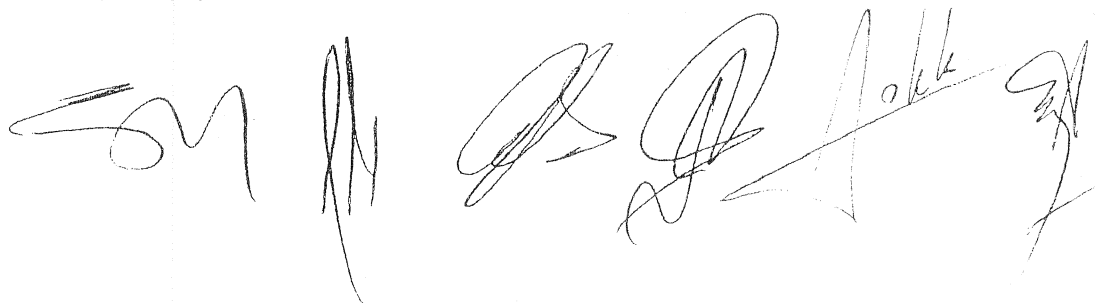
CTRAL. PUERTO S.A. - APSEE

**CAPITULO V
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS
OCTUBRE 2011**

A series of handwritten signatures and initials in black ink, including a stylized 'SM' on the left, followed by several more complex signatures and the word 'ok' written vertically.

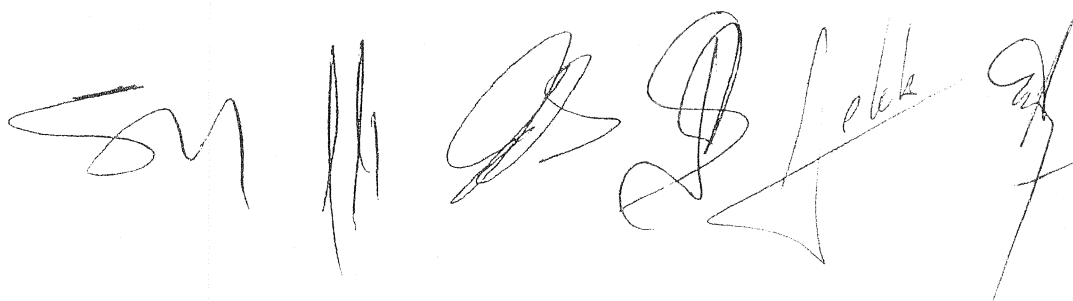
Art..24.-DIA DEL TRABAJADOR DE LA ENERGIA ELECTRICA

Se establece como día del Trabajador de la Energía Eléctrica el 13 de Julio. Dicho día será equiparado a un Feriado Nacional.

A series of five handwritten signatures in black ink, arranged horizontally. The signatures are stylized and vary in complexity, with some featuring loops and others being more direct strokes.

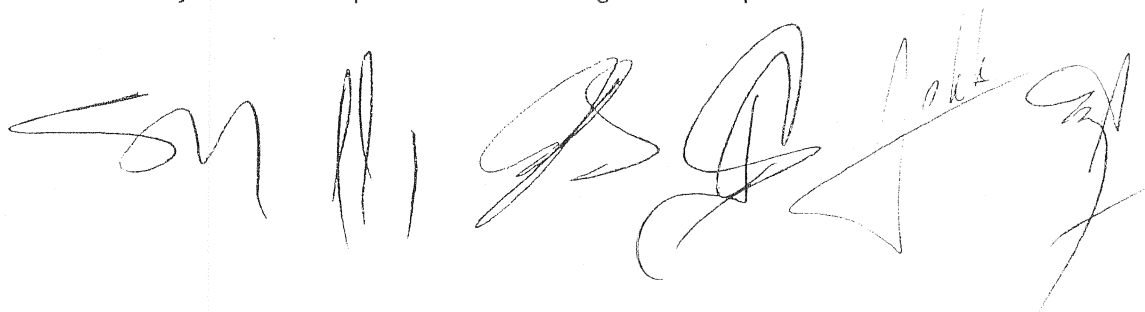
Art.-25 .SITUACIONES NO PREVISTAS

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

A series of five handwritten signatures in black ink, arranged horizontally. The first signature is a simple, stylized 'M'. The second is a vertical line with a small loop. The third is a more complex, cursive signature. The fourth is a signature that appears to contain the word 'Lola' in a stylized script. The fifth is a signature that looks like 'af' followed by a long horizontal stroke.

Art.-26. IMPRESION DEL CONVENIO

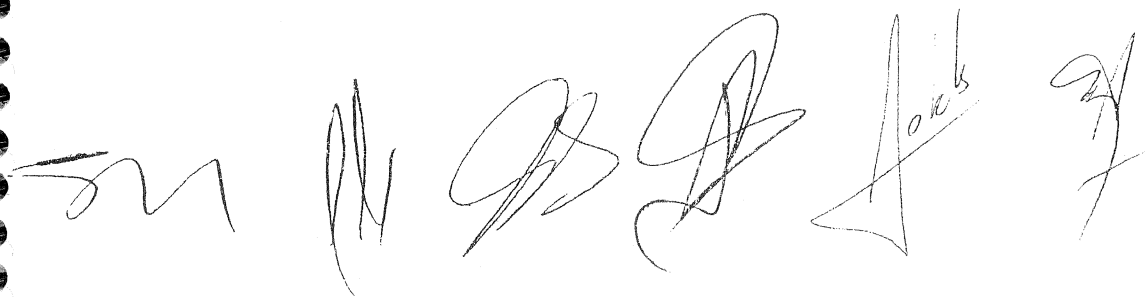
Las partes convienen en la impresión del presente CCT, para ser distribuido entre los trabajadores. La impresión estará a cargo de la Empresa

A series of five handwritten signatures in black ink, arranged horizontally. The signatures are stylized and vary in complexity, with some featuring loops and others being more direct strokes.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

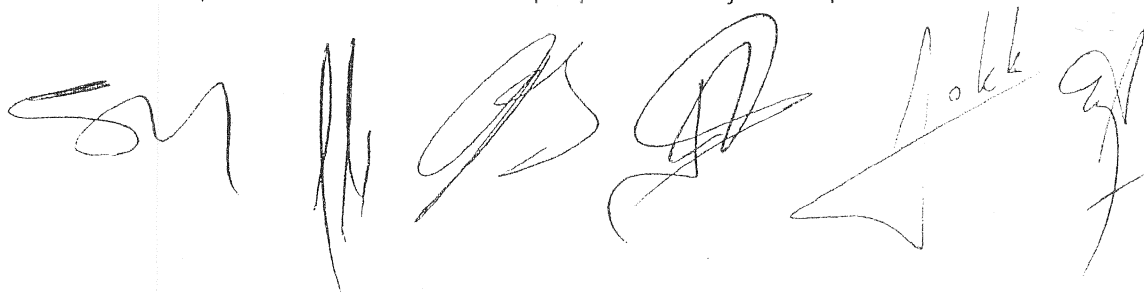
CTRAL PUERTO S.A. - APSEE

**CAPITULO VI
CATEGORIAS-REMUNERACIONES-OTROS BENEFICIOS
OCTUBRE 2011**

A series of handwritten signatures and initials in black ink, including a large stylized 'M' on the left, followed by several other distinct signatures and the word 'Lock' written vertically.

Art. 27 PRESTAMOS PERSONALES

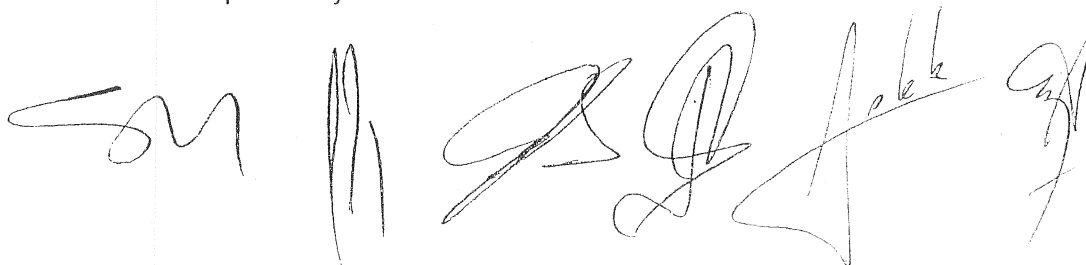
La Empresa podrá conceder cuando el trabajador demostrara extrema necesidad y urgencia, hasta tres (3) meses de su S.M.N.H. reembolsable en condiciones razonables, de acuerdo a las normas que para tal fin fije la Empresa.

A series of handwritten signatures and initials in black ink, arranged horizontally. From left to right, there is a stylized 'SM', a vertical line, a signature that appears to be 'P. S.', a signature that appears to be 'D. S.', a signature that appears to be 'L. O. K.', and a final signature that appears to be 'J. S.'.

Art. 28 OBRA SOCIAL

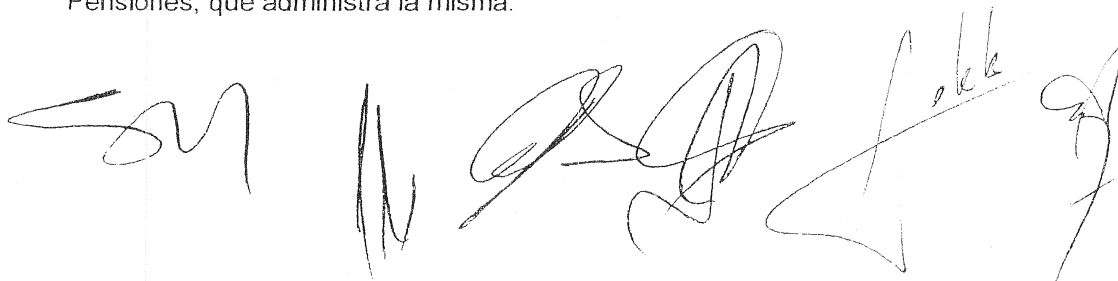
La empresa continuará efectuando el aporte correspondiente a la Obra Social de conformidad a lo reglado por la Ley 23.660. La empresa realizará el aporte pertinente al personal alcanzado por el presente C.C.T., a la Obra Social que indique la Asociación, en la forma en que se ha venido efectuando hasta el presente, menos la parte que corresponde depositar en el ANSES.

Dicho aporte se hará efectivo a mes vencido, siguiendo las normas y procedimientos establecidos por la Ley.

A series of five handwritten signatures in black ink, arranged horizontally. The signatures are stylized and vary in complexity, with some featuring loops and others being more direct strokes.

Art..29 FONDO COMPLEMENTARIO PARA JUBILADOS Y PENSIONADOS

De la remuneración de los trabajadores sujeta a descuento jubilatorios por voluntad de los mismos la Empresa dispondrá mensualmente que el aporte del 2 % (dos) se deposite en una cuenta de seguros de retiro y que el 3 % (tres) a cargo de la Empresa sea derivado a la Asociación para El Fondo Complementario de Jubilaciones y Pensiones, que administra la misma.

A series of handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a stylized 'SM', a vertical line, a signature that appears to be 'R. R.', a signature that appears to be 'L. L.', and a final signature that appears to be 'J. J.'.

Art. 30. BECAS

La empresa otorgará las Becas para cursar estudios de nivel secundario y/o universitario o de postgrado en instituciones que otorguen títulos reconocidos oficialmente para sus trabajadores y los hijos de los mismos según siguiente detalle:

1) Para trabajadores

La Empresa otorgará a sus trabajadores una subvención equivalente hasta \$ 1.000.- por año.

Se otorgarán 2 becas, para cursar estudios de los niveles antes mencionados.

2) Para hijos de trabajadores

La empresa otorgará a los trabajadores una subvención equivalente hasta \$ 400.- por año. Cuando se tratare de hijos con discapacidad la cifra ascendera a \$1200.

Se otorgarán 12 becas para los hijos menores de 25 (veinticinco) años de Trabajadores en actividad, que se distribuirán de la siguiente forma: la mitad para realizar estudios de enseñanza media de ciclo completo y la mitad para realizar o completar estudios universitarios y terciarios.

Estas becas serán asignadas con sujeción a las siguientes bases:

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



Art. .31. JUBILACIÓN Y COMPENSACIÓN ESPECIAL.

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, podrán ejercerla cualquiera sea el régimen para el que resulte beneficiario.

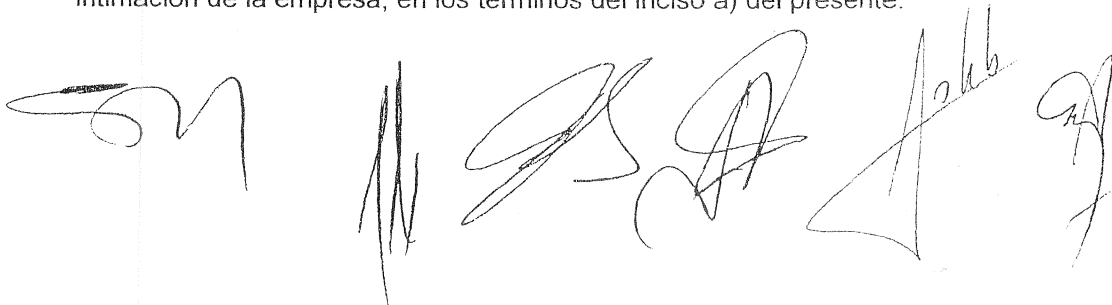
b) Para ejercer la facultad prevista en el punto a), la empresa intimará al trabajador a los 30 días de haber cumplido los requisitos legales para acceder al beneficio, a que inicie los trámites pertinentes, extendiéndole los certificados de servicios y demás documentación necesaria a estos fines. A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

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

2) Bonificación:

A los trabajadores con un mínimo de cinco años de antigüedad en la empresa, que se acojan a los beneficios de la jubilación ordinaria, se les abonará una gratificación especial cuyo monto en ningún caso podrá ser superior al equivalente de 15 meses de su última remuneración no siendo inferior a 12 meses. La base de cálculo de este beneficio, estará integrada por los conceptos fijos que correspondiera percibir al beneficiario el mes previo al egreso, aún cuando se encontrara ausente sin goce de sueldo.

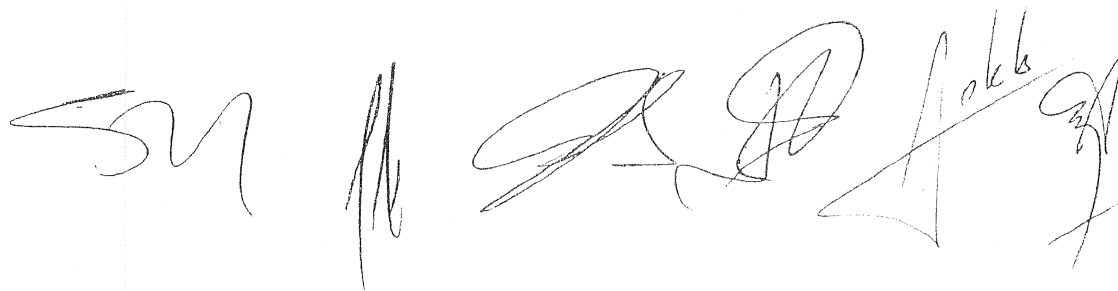
Para acceder a este beneficio, el trabajador deberá iniciar el trámite en forma inmediata al momento en que cumple los requisitos legales para acceder a la *jubilación ordinaria* del régimen que corresponda y siempre que no hubiera mediado intimación de la empresa, en los términos del inciso a) del presente.



Art. 32. PAGO POR FALLECIMIENTO.

- a) En caso de fallecimiento del trabajador, sus deudos tendrán derecho a percibir la indemnización correspondiente prevista en el Art. 248 de La Ley de Contrato de Trabajo.
- b) En todos los casos La Empresa se hará cargo del seguro de vida obligatorio establecido en Decreto 1567/74.
- c) Cuando se produzca el fallecimiento de un trabajador como consecuencia directa de enfermedad profesional, La Empresa abonará a su viuda o a sus derechohabientes en caso de no existir aquella, un subsidio equivalente a ocho (8), meses de su última remuneración mensual.

Si el fallecimiento se produjera por consecuencia directa de un accidente de trabajo, el subsidio establecido en el párrafo anterior será equivalente a quince (15) meses de la última remuneración mensual del trabajador fallecido. Este importe se incrementará en un 2% (dos por ciento), por cada año de servicio a partir del sexto año inclusive.



Art. 33: REMUNERACIONES

1. Estructura del salario

1. Estructura del salario

La estructura salarial, estará integrada por los rubros remuneratorios que a continuación se detallan, y que en su conjunto conforman el Salario Mensual Normal y Habitual (S.M.N.H.), de los trabajadores en relación de dependencia, a la fecha de suscripción del presente Convenio Colectivo de Empresa, e incluidos en el mismo.

- a. Salario Básico
- b. Adicional Modalidad
- c. Adicional Personal
- d. Adicional Mantenimiento
- e. Adicional Administración
- f. Adicional Fijo
- g. Antigüedad

El mencionado SMNH, constituirá para los trabajadores mencionados en el párrafo anterior, la base única para el cálculo del valor hora del trabajador, para la Bonificación Anual por Resultados, cuando corresponda conforme art. 33° y su reglamentación, las horas complementarias, las horas extras y para las licencias convencionales establecidas.

Asimismo, en este capítulo se establecerán el resto de los pagos variables remuneratorios y los beneficios no remuneratorios, quedando sin efecto todas las actas, convenciones, usos y costumbres de las partes anteriores al presente.

2. Salario Básico y Categorías.

Las categorías estarán formadas por un sistema de bandas con un punto mínimo, medio y máximo.

Categoría	MINIMO	MEDIO	MAXIMO
C	3.554,34	3.876,01	4.197,67
B	4.197,67	4.602,97	5.008,26
A	5.008,26	5.518,94	6.029,62

3. Adicional Modalidad.

Semana No Calendaria: El adicional por modalidad del personal de Mantenimiento, u otro personal que preste servicio con este diagrama, se fija en un monto del 27,5% del salario básico.

G.R.T.C. (Guardia Rotativas de Turnos Continuados): El adicional de la presente modalidad para el personal de operaciones u otro asignado al sistema de turnos rotativos continuados, se establece en un 60,5% del salario básico.

Adiministración: Se establece en 26 % del salario básico.

En el caso de movimientos de personal, y siendo el adicional por modalidad representativo del sistema de horarios que cumple el trabajador y de responsabilidades asignadas, el mismo variará de acuerdo a las tareas asignadas, tanto en más como en menos. El trabajador en cada caso se notificará de los cambios y de su nueva categorización en caso de existir modificaciones.

RESERVA SINDICAL: Con referencia al presente Artículo hacemos reserva a nuestro derecho de percibir en concepto de modalidad por Guardia Rotativa Turno Continuo, igual porcentaje que se viene abonando al resto del personal encuadrado en otro CCT, en un todo de acuerdo con los derechos laborales que nos comprenden.

4. Adicional Remunerativo Personal.

Esta suma adicional personal, no será absorbida por eventuales incrementos legales, convencionales, o ascensos de categorías, como tampoco aumentada por idénticas disposiciones o situaciones.

Dado el carácter remunerativo de la presente suma personal, integra el salario afectado al cálculo del valor horario, como así también para la Bonificación Anual por Resultados, con excepción del Adicional por Evaluación, el cual no será tenido en cuenta a estos efectos. Asimismo, al integrar el salario mensual, normal y habitual integra la base de cálculo para todos aquellos pagos que se deriven de cláusulas legales y/o convencionales, en las cuales se utilice la remuneración total del trabajador.

Atento la naturaleza del presente adicional, el mismo solo se hace extensivo a los trabajadores en relación de dependencia al momento de la firma del presente convenio; asimismo no será base remuneratoria para futuras incorporaciones, ya que teniendo en cuenta sus características, este adicional corresponde a cada trabajador en forma individual. A los fines de traslados y/o promociones, los empleados que posean el adicional personal pasarán a la nueva ubicación con el mismo, que no será incrementado, ni absorbido o disminuido por el traslado y/o promoción.

Se interrumpe el pago de Bonificación por Comportamiento Laboral para todo el personal que se encuentra incluido en el presente Convenio de cada categoría que revistiese, y se conviene abonar a partir de la firma del presente Convenio la suma fija equivalente a \$ 10 por año de servicio ininterrumpido en concepto de Bonificación por Antigüedad que llegará a su máximo valor el 31/12/2011. A partir de 01 de enero de 2012 se le adicionará a esa base fija de antigüedad, un 2 % del Básico por año de servicio ininterrumpido de la categoría correspondiente a cada trabajador. También se incluye dentro del ítem Antigüedad la bonificación adicional por Antigüedad percibida exclusivamente por los trabajadores que tengan 20 años de servicio o más ininterrumpidos en la Empresa, percibiendo un adicional del 9 % del Básico de la categoría que revistan, en carácter remunerativo y como base de cálculo del valor hora a los efectos que correspondan, como así también el SAC y el BAEER.

5. Pagos remuneratorios variables.

5.1. Adicional Nocturnidad. El personal que prestare tareas entre las 21 horas y las 06 del día siguiente, con excepción de aquel que lo hace en el Sistema de Guardia Rotativa de Turnos Continuos, percibirá por cada hora trabajada un adicional equivalente al 30% de la remuneración de dicha hora, que comprende el recargo legal de 8 (ocho) minutos por hora.

5.2. Adicional por reemplazo (Reglamentación art. 9).

A los fines de la liquidación del presente adicional, para establecer la diferencia remunerativa entre reemplazante y reemplazado, será tomado en cuenta la comparación entre los Salarios Básicos de ambos, siempre que las categorías de los mencionados sean diferentes y entre las modalidades, si correspondiera.

El tiempo mínimo de reemplazo será de tres días por mes calendario, no existiendo posibilidad de reclamo alguno cuando los tiempos sean menores, ya que los mismos se encuentran enmarcados dentro de los postulados de multiprofesionalidad ya acordados.

Asimismo, se deja establecido, que en aquellos casos en que los trabajadores sean trasladados temporariamente a efectuar entrenamientos y/o prácticas en nuevos puestos de trabajo los mismos no serán considerados reemplazos.

5.3. Horas Extraordinarias:

El sobretiempo que los trabajadores deban efectuar, se computará, conforme a las normas legales vigentes. A los efectos del pago se tomará como base el salario mensual normal y habitual del trabajador y se dividirá por los siguientes coeficientes de acuerdo a la modalidad de trabajo: GRTC coeficiente divisor 156, Mantenimiento 163,06 y Administración 173,93.

5.4. Horas Complementarias:

Son aquellas que resultan de la diferencia entre la jornada legal y la convencional. A los efectos liquidatorios de las mismas se aplicará lo establecido en el punto 5.3. de la presente Convención, para el pago de las horas extraordinarias.

5.5. Adicional Mantenimiento:

Consiste en una suma fija de \$ 444,53 (pesos cuatrocientos cuarenta y cuatro con cincuenta y tres centavos).

5.6. Adicional Administración:

Consiste en una suma fija de \$ 450,78 (pesos cuatrocientos cincuenta con setenta y ocho centavos).

5.7. Adicional Fijo:

Consiste en una suma fija de \$1.626,72 (pesos un mil seiscientos veintiséis con setenta y dos centavos).

6. Contribución Anual Familiar:

La misma, que se constituye en la suma total equivalente de \$ 1.500.-, se pagará en 2 cuotas las que se abonarán en los meses de Junio y Diciembre conjuntamente con las cuotas correspondientes al Sueldo Anual Complementario, consistiendo cada uno de los pagos en la suma equivalente de \$ 750.-

7. Asignación por refrigerio y comida

Jornada Normal: La Empresa proporcionará a cada trabajador el refrigerio mediante la entrega de insumos a los sectores de trabajo.

Horas Extraordinarias: Cuando se efectúen entre 2 y menos de 7 horas extraordinarias por sobre la jornada diaria, la Empresa proporcionará una vianda o en su reemplazo un vale por una comida para que sea utilizado en los comedores de la Empresa. Cuando la jornada se extienda en siete horas o más se proporcionará una comida adicional en los términos señalados en el párrafo anterior.

8. Bono Productividad

El bono Productividad comprenderá al personal de APSEE de todas las áreas de la Empresa, comprendidos en este Convenio.

El monto del bono Productividad será de tantas horas normales según el valor-hora de cada trabajador para los que se desempeñen en Guardia Rotativa, Semana No Calendaria y Semana Calendaria respectivamente. Este bono se verá afectado proporcionalmente por el grado de cumplimiento de la meta de generación neta promedio horaria de todas las unidades en su conjunto, en el transcurso de cada mes, según la siguiente tabla para cada área:

Cumplimiento de meta (%):	5-70	80	90	100	110	120
Bono en horas para GRTC:	20	27	32	37	41	44
Bono en horas para Manten:	24	32	38	40	43	47
Bono en horas para Sem. Calend.:	12	20	36	32	36	40

Las metas de generación serán estimadas por la Gerencia Comercial de la Empresa, sobre la base de la proyección de producción de energía bruta, menos un 15 % por efectos de consumos internos e indisponibilidades. Esta meta podrá ser revisada en caso de existir cambios en el programa de mantenimiento o que la Empresa contrate o adquiera ampliación de su capacidad de generación.

El mencionado premio no conforma base de cálculo a los efectos del valor horario, ni se integra a la base para el cálculo de horas complementarias, extraordinarias, adicionales, reemplazos, etc., como tampoco hace a la base de cálculo para el pago de la Bonificación Anual por Resultados.

9. Bonos de Presentimo.

Se establece un Bono por Presencia, para todo el personal involucrado en el presente Convenio, conformado por una parte fija y una variable. La parte fija será de 26 horas normales para el personal de GRTC y Mantenimiento, y de 30 horas normales para el Personal de Administración. La parte variable contará con 8 horas normales para el personal GRTC, Mantenimiento y Administración, para estos dos últimos las 8 horas normales retribuyen la contraprestación de la jornada discontinua

El mismo se liquidará proporcionalmente a los días que efectivamente se hubieren laborado, siendo el 100% la totalidad de los días laborables asignados a cada régimen de trabajo, a jornada completa.

La Licencia Anual (vacaciones), Descansos Compensatorios, Permiso Empresa, Licencia Especial de Guardia y los Francos no se integran como ausencias a los efectos del cálculo que provocan pérdidas en el premio.

Tampoco la Integrarán, ni los accidentes de trabajo siempre y cuando no se hayan

producido por negligencia o culpa del trabajador y/o por su negativa a utilizar los elementos de protección personal correspondientes, durante el tiempo que dure la baja por el accidente.

10. Bonificaciones por Veterania

La Empresa abonará a los Trabajadores al cumplir 17, 22, 27 y 32 años de servicio, respectivamente, aparte de lo que perciben mensualmente; 1 mes de su salario mensual normal y habitual. Cuando cumplieren 37 años de servicio la bonificación sera equivalente a 2 meses de salario mensual normal y habitual.

11. Subsidio Comedor en planta:

Para el personal de Administración y Mantenimiento, La Empresa se hará cargo del 100 % del costo de la comida ofrecida en los Comedores de Planta

12. Recibos de Pago

A los efectos que no existan dudas sobre la liquidación efectuada, en los recibos correspondientes a los haberes de los trabajadores, se detallarán en forma clara todos los créditos y débitos que se efectúen, así como también la categoría y remuneración respectiva, y el mismo tendrá carácter reservado.

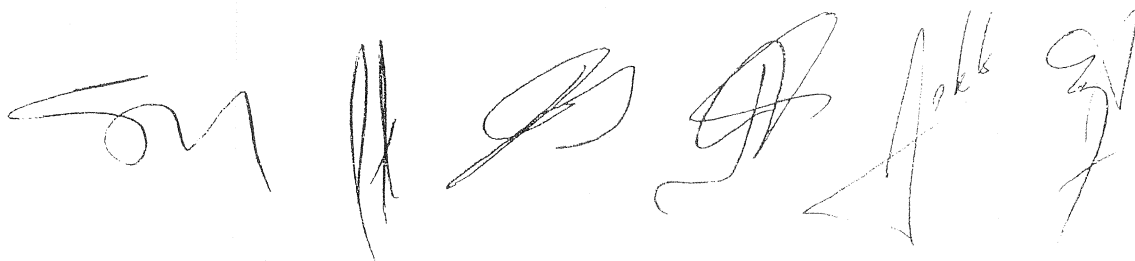
13. Cláusula Dispositiva.

En concordancia con el alcance que las partes signatarias de este convenio dan a las normas legales vigentes, los pagos que se comprometen mediante el sistema de vales alimentarios, han sido acordados sobre las bases que los mismos incorporan en sus montos los efectos del sueldo anual complementario, vacaciones, licencias y/o permisos legales y convencionales, licencias por accidentes y/o enfermedades inculpables, y demás adicionales establecidos por las leyes y el presente convenio, por lo que dichos pagos no harán base de cálculo bajo ningún aspecto para cualesquiera de los rubros legales y/o convencionales aquí pactados, como tampoco para la determinación del valor hora y/o el sueldo normal mensual y habitual.

La modificación de las pautas existentes a la fecha en materia de aportes y contribuciones, será soportada por el empleador o el trabajador según las mismas los afecten.

14. Contribución al Turismo Social

En el mes de Enero, la Empresa abonará una suma del 25% del Sueldo Básico de la categoría B punto medio, a los trabajadores casados, así como también a los viudos o solteros con familiares a su cargo, como contribución al Turismo Social, que devengará Sueldo Anual Complementario y no se tendrá en cuenta para el cálculo de la Bonificación Anual por Eficiencia.



Art. 34: BONIFICACIÓN ANUAL POR RESULTADOS.

La Bonificación Anual por Resultados (B.A.R.), consiste en la percepción de una gratificación por la evaluación individual de la eficiencia y conducta registrada por el personal en el transcurso del año calendario, y los resultados obtenidos por la Empresa en el mismo período.

La misma está destinada pura y exclusivamente al personal vigente a la firma del presente convenio, y como parte del reconocimiento de pagos que hasta la actualidad se venían realizando, no formando parte de la estructura remuneratoria de los futuros ingresantes que ocupen estas categorías convencionales

La mencionada bonificación, para el personal actualmente en convenio, se constituye como a continuación se describe:

- a. La bonificación básica.
- b. La bonificación adicional.
- c. Adicional por Evaluación y Rendimiento.

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

1) Bonificación Básica.

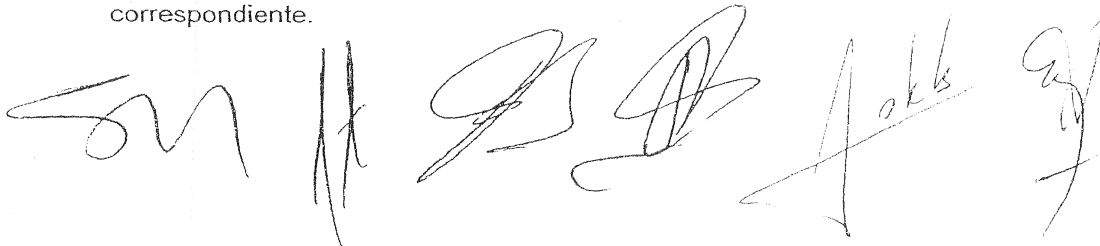
1.1. Montos.

Para el personal que a la firma del presente se encuentre en relación de dependencia directa con Central Puerto S.A., la bonificación básica se conformará de la siguiente forma:

- a) Personal con más de 1 año y hasta de 5 años de antigüedad:
Con un año será igual a un 40% de su salario mensual normal y habitual
Con dos años será igual a un 56% de su salario mensual normal y habitual
Con tres años será igual a un 64% de su salario mensual normal y habitual
Con cuatro años será igual a un 72% de su salario mensual normal y habitual
Con cinco años será igual a un 80% de su salario mensual normal y habitual
- b) Con 6 años y hasta los 10 años de antigüedad.
Será igual a 104% de su salario mensual normal y habitual.
- c) Desde 11 años de antigüedad:
Será igual al 128% de salario mensual normal y habitual.

1.2. Tiempo y Forma de Liquidación

La bonificación básica, se liquidará en el mes de marzo subsiguiente al año correspondiente.



2. Bonificación Adicional

2.1. Montos.

Para el personal que a la firma del presente se encuentre en relación de dependencia directa con Central Puerto S.A., la bonificación adicional se conformará de la siguiente forma:

a) Personal con más de 1 año y hasta de 5 años de antigüedad:

Con un año será igual a un 60% de su salario mensual normal y habitual
Con dos años será igual a un 84% de su salario mensual normal y habitual
Con tres años será igual a un 96% de su salario mensual normal y habitual
Con cuatro años será igual a un 108% de su salario mensual normal y habitual
Con cinco años será igual a un 120% de su salario mensual normal y habitual

b) Con 6 años y hasta los 10 años de antigüedad.

Será igual a 156% de su salario mensual normal y habitual.

c) Desde 11 años de antigüedad:

Será igual al 192% de salario mensual normal y habitual.

2.2 Epoca de pago de la bonificación adicional

Se pagará con los haberes del mes del cumpleaños del trabajador.

3) Normas comunes para ambas bonificaciones (básica y adicional).

Derecho a percibir las:

a) Personal en actividad: Comprende a todo el personal en actividad al 31 de Diciembre de cada año.

b) Personal Egresado durante el año calendario: 1. Por haber renunciado; 2. Por fallecimiento (a los derechohabientes)

Sin derecho a la Bonificación Básica.

a) Personal declarado cesante

b) Personal al que se le hubiere aplicado alguna medida disciplinaria con expresa advertencia de desvinculación.

A los efectos de contabilizar la antigüedad del personal, siempre medida en años completos, la misma será la correspondiente al 31/12 de cada año.

Al Personal egresado por su voluntad, jubilado o fallecido, durante el año calendario, se le liquidará en base a la remuneración mensual correspondiente al día de su egreso proporcionalmente a los meses trabajados enteros durante el año.

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

El personal que hubiere estado bajo bandera durante el año considerado, percibirá el importe total de la bonificación, la cual se liquidará sobre los haberes percibidos al mes de diciembre.

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

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

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.

Esta proporcionalidad será utilizada tanto para la época de pago, como así también si el trabajador se retirase antes del 30 de Noviembre del año en que percibiese este adicional, procediendo en la liquidación final al descuento correspondiente.

Permisos sin goce de sueldo menores de un mes. Reducirán la Bonificación en un 0,5% por cada día de ausencia.

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

Faltas de puntualidad: Por cada llegada tarde, después de las cinco (5) llegadas tardes en un mes o de trece 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.

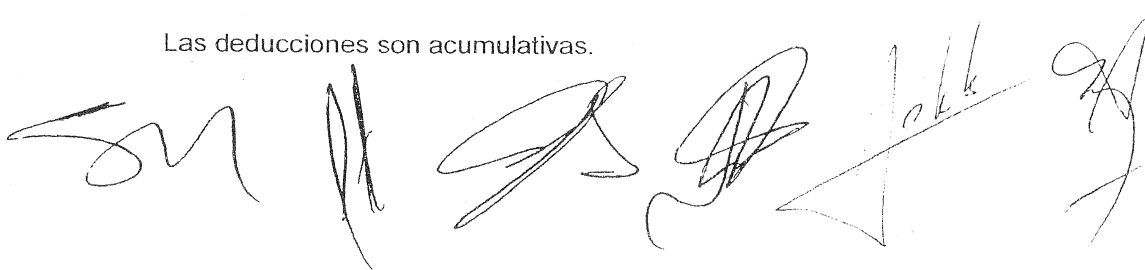
Ausentismo por enfermedades y/o Accidentes de trabajo imputables a negligencia o imprudencia del personal. Por cada día de ausencia se reducirá la Bonificación Básica en un tres por ciento.

Medidas Disciplinarias

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

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

Las deducciones son acumulativas.



Proporcionalidad

Al trabajador egresado por su voluntad, jubilado o fallecido, durante el año calendario se le liquidará en base a la remuneración mensual correspondiente al día de su egreso proporcionalmente a los meses trabajados enteros durante el año.

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

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

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.

Esta proporcionalidad será utilizado tanto para la época de pago, como así también si el trabajador se retirase antes del 30 de Noviembre del año en que percibiese este adicional, procediendo en la liquidación final al descuento correspondiente.

Permisos sin goce de sueldo menores de un mes. Reducirán la Bonificación en un 0,5% por cada día de ausencia.

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

Faltas de puntualidad: Por cada llegada tarde, después de las cinco (5) llegadas tardes en un mes o de trece 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.

Ausentismo por enfermedades y/o Accidentes de trabajo imputables a negligencia o imprudencia del personal. Por cada día de ausencia se reducirá la Bonificación Básica en un tres por ciento.

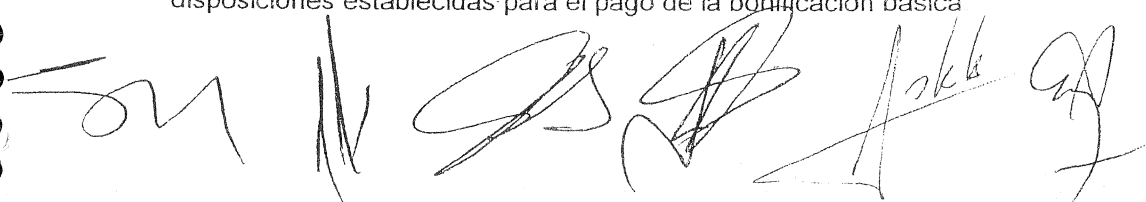
3. Adicional por Evaluación y Rendimiento.

El adicional representará hasta 1 (un) salario básico mas el adicional por modalidad que tenga cada trabajador al 31 de diciembre de cada año, conforme a los parámetros que se establecen en las curva anexa:

20% Rendim. Cia. - 30% Evaluación. 50% Consumo Específico

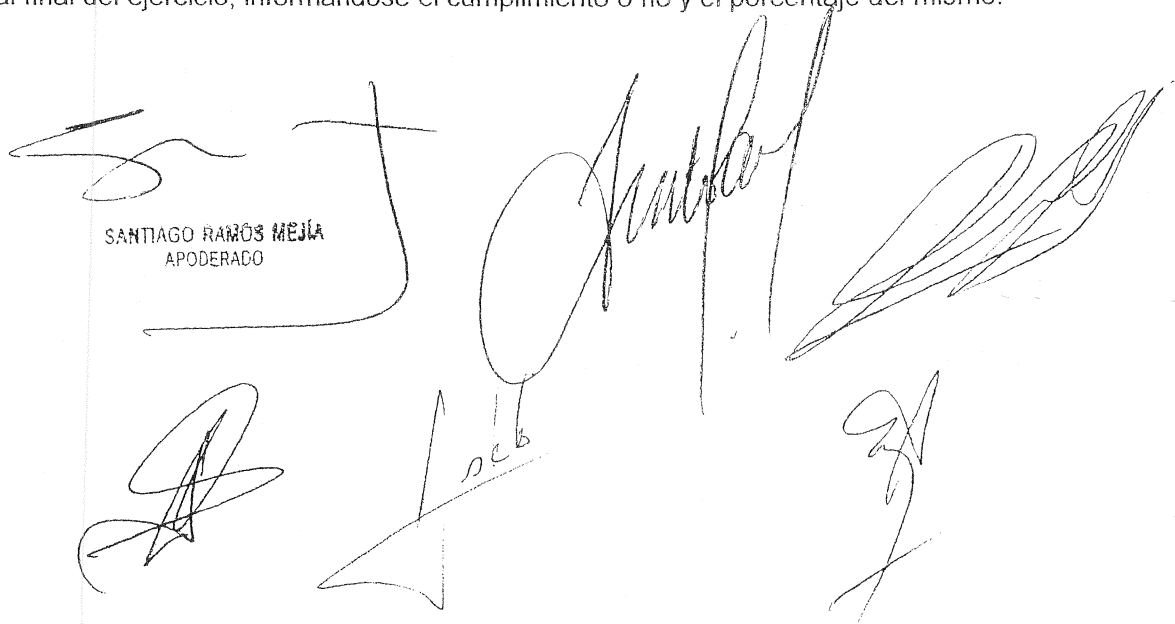
Establecido el nivel de cumplimiento y el resultado de la evaluación, el cuadro determinará el porcentaje de cada trabajador mediante el cual se efectuará el pago asignado.

El tiempo y forma de pago de este suplemento se efectuará conforme las disposiciones establecidas para el pago de la bonificación básica



Es requisito indispensable para acceder a este beneficio, el haber obtenido como mínimo un puntaje de 6 (en una escala de 1 a 10) en la evaluación personal de desempeño y que la empresa haya alcanzado la meta presupuestada de rentabilidad.

En oportunidad de aprobarse el presupuesto para cada año por parte del directorio de la compañía, se fijará en ese momento la meta de resultados que se deberá alcanzar, Asimismo, y teniendo en cuenta la naturaleza de esta información, la cual es de suma confidencialidad y hace a la estrategia empresarial, la misma solo será dada a conocer al final del ejercicio, informándose el cumplimiento o no y el porcentaje del mismo.



SANTIAGO RAMOS MEJÍA
APODERADO