

INDICE DEL ARTICULADO DE CONVENIO

CAPITULO I
APLICACIÓN Y VIGENCIA

ARTÍCULO 1: PARTES INTERVINIENTES - ÁMBITO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 2: VIGENCIA

ARTÍCULO 3: MARCO NORMATIVO CONVENCIONAL

CAPITULO II
DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS PARTES

ARTÍCULO 4: OBJETIVOS COMUNES

ARTÍCULO 5: FACULTADES DE DIRECCIÓN Y ORGANIZACIÓN

ARTÍCULO 6: PRINCIPIOS BÁSICOS

ARTÍCULO 7: DISCIPLINA INTERNA

ARTÍCULO 8: VACANTES

ARTÍCULO 9: MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

ARTÍCULO 10: COMPATIBILIDAD

ARTÍCULO 11: TRABAJO DE CONTRATISTAS

ARTÍCULO 12: CAPACITACIÓN

ARTÍCULO 13: HIGIENE Y SEGURIDAD

ARTÍCULO 14: MEDIO AMBIENTE

ARTÍCULO 15: PROCEDIMIENTO DE RECLAMO

CONVENIO COLECTIVO
DE TRABAJO DE EMPRESA

ASOCIACION DEL PERSONAL SUPERIOR DE
EMPRESAS DE ENERGIA

Y

ENARSA SERVICIOS S.A.

CAPITULO III

REGIMEN INTERNO

ARTÍCULO 16: JORNADA DE TRABAJO

ARTÍCULO 17: SUPERVISION PLENA

ARTÍCULO 18: REEMPLAZO

ARTÍCULO 19: ROPA DE TRABAJO Y USO DE EPP (Elementos de Protección Personal)

ARTÍCULO 20: VACACIONES

ARTÍCULO 21: LICENCIA POR ENFERMEDAD Y ACCIDENTE INCUPLABLE

ARTÍCULO 22: ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD PROFESIONAL.

ARTÍCULO 23: ASIGNACIÓN DE FUNCIONES POR INCAPACIDAD PARCIAL

ARTÍCULO 24: LICENCIAS ESPECIALES

ARTÍCULO 25: LICENCIA POR MATERNIDAD Y LACTANCIA

ARTÍCULO 26: DÍAS NO LABORABLES Y FERIADOS

CAPITULO IV

SALARIO BASE Y OTRAS REMUNERACIONES

ARTÍCULO 27: RECIBOS DE HABERES

ARTÍCULO 28: RUBROS

ARTÍCULO 29: SALARIO BASICO

ARTÍCULO 30: ANTIGÜEDAD

ARTÍCULO 31: ADICIONAL POR GUARDIA EN DISPONIBILIDAD

ARTÍCULO 32: RETRIBUCION POR MODALIDAD DE TRABAJO

ARTÍCULO 33: ADICIONAL PERSONAL DE G.R.T.C. Y S.N.C.

ARTÍCULO 34: BONIFICACIÓN ANUAL POR COMPORTAMIENTO LABORAL:

ARTÍCULO 35: ADICIONAL PERSONAL

ARTÍCULO 36: ASIGNACION MANTENIMIENTO

ARTÍCULO 37: ASIGNACION HORARIO DISCONTINUO

ARTÍCULO 38: HORAS EXTRAORDINARIAS

ARTÍCULO 39: BONO FIN DE AÑO

CAPITULO V

COMPENSACIONES Y BENEFICIOS ADICIONALES

ARTÍCULO 40: FRANCO COMPENSATORIO

ARTÍCULO 41: BONIFICACIÓN ESPECIAL POR ANTIGÜEDAD

ARTÍCULO 42: RECONOCIMIENTO PROFESIONAL

ARTÍCULO 43: BECAS

ARTÍCULO 44: BONIFICACIÓN ESPECIAL POR JUBILACIÓN

ARTÍCULO 45: PAGO POR FALLECIMIENTO

ARTÍCULO 46: COMEDOR Y ALMUERZO

ARTÍCULO 47: PRÉSTAMOS ESPECIALES AL PERSONAL

ARTÍCULO 48: USO DE ENERGÍA ELÉCTRICA

ARTÍCULO 49: CONTRIBUCIÓN AL TURISMO SOCIAL

ARTÍCULO 50: REEMBOLSO GASTOS DE GUARDERÍA

ARTÍCULO 51: SEGURO DE VIDA Y SEPELIO

CAPITULO VI

ASPECTOS GREMIALES

ARTÍCULO 52: RECONOCIMIENTO GREMIAL

ARTÍCULO 53: OBRA SOCIAL

ARTÍCULO 54: APORTES PARA FINES DETERMINADOS

ARTÍCULO 55: FONDO COMPLEMENTARIO DE JUBILACIONES Y PENSIONES

ARTÍCULO 56: COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO (C.I.C.)

ARTÍCULO 57: GRATIFICACIÓN POR TÉRMINO DE CONVENIO

ARTÍCULO 58: IMPRESIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

CAPITULO I APLICACIÓN Y VIGENCIA

ARTÍCULO 1: PARTES INTERVINIENTES - ÁMBITO DE APLICACIÓN

1.1.- Las partes

Entre la EMPRESA ENARSA SERVICIOS S.A., en adelante "La Empresa", representada por el Dr. Juan José Carbajales, en su carácter de Presidente y la ASOCIACION DEL PERSONAL SUPERIOR DE EMPRESAS DE ENERGIA (Personería Gremial Nº 544), en adelante "La Asociación", en cuya representación comparecen los señores Gerardo Mastroianni, Carlos Minucci, en sus respectivos caracteres de Presidente y Vicepresidente, suscriben el presente Convenio Colectivo de Trabajo de Empresa (CTTE).

1.2.- Personal Incluido

El CTTE será de aplicación y regirá para todos los trabajadores y las trabajadoras en relación de dependencia en la Empresa que en forma permanente presten servicios en la Central Térmica Ensenada de Barragán (CTEB) ubicada en la Diagonal 74 cruce Arroyo El Gato – camino a Punta Lara, Ciudad de Ensenada, Provincia de Buenos Aires, siempre que se encuentren comprendidos dentro del ámbito de representación de la Asociación, de acuerdo a las siguientes categorías y denominaciones y las que en un futuro se puedan agregar:

JEFE DE AREA
SUBJEFE DE AREA
JEFE DE SERVICIO
JEFE DE TURNO
SUPERVISOR
COORDINADOR
SECRETARIA EJECUTIVA

1.3.- Personal Excluido

Independientemente de lo manifestado en el punto anterior, quedan expresamente excluidos del CTTE, el personal de la Empresa que se desempeñe en las siguientes funciones y sectores:

- a) Directores, Gerentes y Sub-gerentes;
- b) Personal comprendido en el Convenio Colectivo de Trabajo de Empresas (Sindicato de Luz y Fuerza Capital) y/o el que lo sustituya en el futuro;
- c) Personal comprendido en otros Convenios Colectivos de Trabajo;
- d) Personal de empresas contratistas y subcontratistas;
- e) Personal que cumpla con sus funciones en forma permanente en otra sede que no sea en la Central Térmica Ensenada de Barragán (CTEB) ubicada en la Diagonal 74 cruce Arroyo El Gato – camino a Punta Lara, Ciudad de Ensenada, Provincia de Buenos Aires

ARTÍCULO 2: VIGENCIA

2.1. El presente CCTE será puesto en vigencia a partir del 1 de Enero de 2014 y por el término de 2 (dos) años. Teniendo en cuenta las normas sobre vigencia de los Convenios Colectivos de Trabajo que disponga la legislación vigente a su vencimiento, las Partes se comprometen a iniciar las negociaciones para suscribir un nuevo Convenio Colectivo de Trabajo, noventa (90) días hábiles anteriores a la fecha de extinción prevista.

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

2.3. Sin perjuicio de la cláusula pactada, las Partes se comprometen, en caso de producirse modificaciones en la normativa general de carácter laboral y provisional que impongan contradicciones con las normas contenidas en este CCTE o introduzcan institutos no regulados en el mismo que requieran para su implementación de un acuerdo convencional, a tratar las adecuaciones o implementaciones necesarias en un plazo máximo de 60 días contados a partir de la entrada en vigencia de dichas normas de carácter general.

Cualquiera de las Partes queda facultada para convocar a la otra con el objeto de iniciar las negociaciones que sean necesarias con el fin de adecuar las remuneraciones, en caso que acontecimientos de índole Macroeconómico que alteren sustancial y extraordinariamente el poder adquisitivo de las mismas. Sin perjuicio de lo antedicho las Partes acuerdan en revisar las remuneraciones en el mes de marzo de cada año.

ARTÍCULO 3: MARCO NORMATIVO CONVENCIONAL

Se deja constancia que el presente CCTE será la única fuente de derechos y obligaciones convencionales para las Partes y que, en consecuencia, a partir de su vigencia quedan sin efecto las prácticas y modalidades provenientes de los usos y costumbres que se encontraban en aplicación al momento de la firma del presente, sin perjuicio de otras actas o acuerdos que más adelante se convengan entre las Partes.

CAPITULO II DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS PARTES

ARTÍCULO 4: OBJETIVOS COMUNES

Las Partes, los trabajadores y trabajadoras incluidos en el presente CCTE están obligados, activa y pasivamente, no solo a lo que resulte expresamente de los términos de este CCTE, sino a todos aquellos comportamientos que sean consecuencia del mismo, apreciados con criterio de colaboración y solidaridad.

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

ARTÍCULO 5: FACULTADES DE DIRECCIÓN Y ORGANIZACIÓN

En el ejercicio de los derechos que la legislación vigente le reconoce, La Empresa tiene facultades para organizar y dirigir económica y técnicamente la CTED. La facultad de dirección deberá ejercitarse con carácter funcional, atendiendo a los fines de la Empresa y a las exigencias de la producción, sin perjuicio de la preservación y mejora de los derechos personales y patrimoniales del trabajador.

En el ejercicio de estas facultades la Empresa definirá y comunicará al personal y a la Asociación la estructura y las Interrelaciones de sus distintas áreas funcionales. Además, diseñará y pondrá en práctica los procedimientos internos que le permitan cumplir los planes y objetivos que fije la Dirección.

Asimismo, será responsabilidad empresarial determinar la organización interna del trabajo de forma tal que con pleno respeto a los derechos que la ley reconoce a los trabajadores se alcance una gestión operativa orientada a garantizar que el servicio que la Empresa está obligada a prestar se cumpla de manera moderna, oportuna y eficiente.

La Asociación, reconocida por la Empresa como legítima representante de los trabajadores y trabajadoras incluidos en este CCTE, será interlocutor con participación protagónica en las relaciones laborales con la Empresa.

Dada la naturaleza de la función que desempeña el Personal Incluido en este CCTE, la Asociación deberá participar y podrá presentar proyectos de modificaciones sobre las estructuras y funciones para consideración y análisis por parte de la Empresa.

ARTÍCULO 6: PRINCIPIOS BÁSICOS

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

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

ARTÍCULO 7: DISCIPLINA INTERNA

Los trabajadores y trabajadoras recibirán órdenes e instrucciones relacionadas con su trabajo por vía jerárquica correspondiente y deberán cumplir y hacer cumplir idónea y diligentemente sus respectivas obligaciones laborales. Además, deberán cuidar las instalaciones, útiles y herramientas de trabajo e informar a su superior jerárquico cualquier irregularidad que detecten durante el desarrollo de sus labores.

Toda reconvención a un Trabajador o Trabajadora será efectuada por la jefatura respectiva

dentro de las normas de recíproco respeto.

La indisciplina, el desorden, la producción restringida, el ausentismo sin causa, la falta de cuidado de útiles y herramientas, así como cualquier otro acto lesivo a los intereses de la Empresa constituyen faltas que conllevarán una sanción disciplinaria previo sumario administrativo. Las sanciones en general se aplicarán en el marco de las facultades de dirección y disciplinarias que la ley de contrato de trabajo (L.C.T.) otorga al empleador, quien las ejercerá de un modo razonable, justo y oportuno.

Todo el Personal Incluido deberá observar las medidas, normas y procedimientos de la Empresa, que incluyen la utilización de los equipos de protección personal. El incumplimiento de estas obligaciones será considerado como una falta disciplinaria.

La Empresa no podrá disponer la cesantía de un Trabajador o Trabajadora por razones políticas, gremiales, religiosas o raciales.

ARTÍCULO 8: VACANTES

Se considerará 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.

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

Cuando se resuelva cubrir internamente una vacante en cargos ocupados por el Personal Incluido en este CCTE se pondrá en conocimiento de todos los trabajadores y trabajadoras de la Empresa la denominación del o los cargos que estén disponibles, los requisitos que se deben reunir para cubrirlos, 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 quién ocupará en forma efectiva el cargo se considerará no sólo el resultado del examen, sino también la capacitación recibida, la conducta, el rendimiento y el desempeño que hayan tenido los eventuales candidatos.

Asimismo, podrá formular y tomar los exámenes clínicos, psicotécnicos y teórico-prácticos que pudieran corresponder y que permitan una adecuada valoración de los candidatos.

La Empresa realizará sus mayores esfuerzos para ingresar a la esposa o a uno de los hijos o hijas de Trabajadores o Trabajadoras fallecidos en actividad, que estuviera a cargo exclusivo del mismo, en algún puesto que la Empresa necesite cubrir y para el cual reúna aptitudes suficientes.

Los puestos de trabajo que a futuro quedaran vacante, por fallecimiento, renuncia, jubilación y por traslado de ascensos deberán ser cubiertos físicamente con la finalidad de mantener la dotación de personal.

ARTÍCULO 9: MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

Por razones de servicio la Empresa podrá disponer la realización de trabajos por intermedio de contratistas, cuando la magnitud o la urgencia de los trabajos así lo aconsejen pudiendo para este caso recurrir a la formas de contratación contemplada en la legislación vigente. 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.

A los efectos de la aplicación del Art.92 bis de la L.C.T., las partes aplicarán el contrato a prueba con los alcances previstos en la ley 25.877 o la norma que en el futuro modifique esta modalidad de contratación.

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

La Empresa se compromete ante La Asociación, que cuando por cualquier motivo necesite incorporar personal para cubrir vacantes temporarias o definitivas deberá solicitarlo en primera instancia al Registro de Postulantes que posee La Asociación. Asimismo lo hará siempre en forma fehaciente aclarando la cantidad de personal y para qué área de trabajo los requiere.

La Asociación le enviará a la Empresa un listado con los Currículum Vitae del Registro de Postulantes para los puestos a cubrir, a su efecto la Empresa hará la selección de los postulantes.

En caso de que La Asociación no tenga postulantes para cubrir dichos puestos, lo notificará en forma fehaciente a la Empresa en un plazo no mayor a siete (7) días hábiles, contados a partir de la solicitud hecha por ésta.

ARTÍCULO 10: COMPATIBILIDAD

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

La Empresa no podrá impedir que el Trabajador o Trabajadora fuera de su horario de trabajo realice otras tareas u ocupaciones ajenas a la Empresa, cuando éstas no sean competitivas o lesivas para la misma.

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

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

ARTÍCULO 11: TRABAJO DE CONTRATISTAS

Por razones de servicio la Empresa podrá disponer, bajo la supervisión del Personal Incluido, la realización de trabajos por intermedio de empresas contratistas cuando las conveniencias técnico-económicas o la magnitud o urgencia de las obras así lo aconsejen. Además, quedará habilitada para recurrir a todas las formas de contratación previstas tanto en la Ley del Empleo como en las normas legales que se dicten en el futuro.

ARTÍCULO 12: CAPACITACIÓN

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

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

Tanto el contenido como la programación de los planes de capacitación elaborados por la Empresa serán puestos en conocimiento de los Trabajadores, las Trabajadoras y La Asociación.

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

Cuando se determine la necesidad de mayor capacitación, la Empresa la programará y los trabajadores y trabajadoras quedarán obligados a concurrir dentro de sus horarios habituales y a satisfacer los requerimientos que se establezcan. En el supuesto de concurrencia en exceso o fuera del horario de trabajo fijado en el presente CCTE, se abonarán las horas de acuerdo a la legislación vigente. Este compromiso no genera contraprestación adicional alguna. Todas las actividades de capacitación que la Empresa organice serán a su cargo, incluyendo los gastos que el personal incluido pueda tener en concepto de viáticos, hospedaje, movilidad, etc. respetando siempre las políticas vigentes por la Empresa.

Teniendo en cuenta que la capacitación y formación de los recursos humanos son intereses compartidos, tanto el contenido como la programación de los planes de capacitación elaborados por la Empresa podrán ser puestos en conocimiento de la representación gremial. Esta a su vez y por intermedio de su Instituto, I.A.E.T.E.S. pondrá a disposición de este objetivo sus instalaciones, convenios y programas de formación y capacitación.

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

La Asociación participa en la dirección del Instituto "13 de Julio" (ex - ENET- Segba) donde se cursan carreras secundarias de Técnico Electromecánico, mecánico y electrónico, la Empresa dentro de sus posibilidades colaborará con el objetivo de la Asociación de dotar de una

mayor capacitación a los futuros egresados, permitiendo que algunos de sus alumnos realicen eventuales visitas programadas a la CTETB.

Cada vez que sea procedente, el Personal Incluido en este CCTE 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.

ARTÍCULO 13: HIGIENE Y SEGURIDAD

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

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

Comisión de Higiene y Seguridad

Se implementa la Comisión de Seguridad y Salud Ocupacional, cuya conformación se compone con dos (2) representantes de cada Parte, pudiendo incorporarse temporalmente los especialistas que los mismos designen cada vez que las circunstancias así lo aconsejen para el tratamiento de temas puntuales.

La incumbencia de dicha Comisión será exclusivamente técnica y de asesoramiento, debiendo proponer metas graduales de posible cumplimiento para adecuar progresivamente las instalaciones. Asimismo, se abocará a la proyección de pautas de índole preventiva relacionadas con el uso por parte de los trabajadores y trabajadoras de los elementos de seguridad existentes y podrá evaluar la posible incorporación de otros que se estimen indispensables para el desarrollo de las diferentes tareas.

Sin perjuicio de lo anterior, la Comisión tendrá principalmente los siguientes objetivos

- Preservar la vida y la integridad psicofísica de los Trabajadores y Trabajadoras.
- Velar por el cumplimiento de las leyes, decretos reglamentarios y normas específicas que tengan vigencia en la Empresa.
- Promover la utilización del progreso científico y tecnológico para mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo.
- Desarrollar una actividad positiva respecto a la prevención de los accidentes o enfermedades que puedan derivar de la actividad laboral.
- Analizar en caso de ocurrir accidentes o incidentes, cuáles fueron las circunstancias que provocaron el mismo promoviendo cambios y mejoras que eviten que se reiteren.

Las recomendaciones de la Comisión se formularán por acuerdo unánime de sus miembros.

El Personal Incluido se compromete a participar activamente en la ejecución de las políticas

de higiene y seguridad industrial, observando el estricto cumplimiento de las medidas, normas y procedimientos establecidos por la Empresa, como así también las relativas al uso de los equipos y elementos de protección personal que la Empresa provee con este fin.

Por su parte, el Personal Incluido deberá instruir a los Trabajadores y Trabajadoras a su cargo no sólo en la ejecución de las tareas específicas que éstos deban realizar sino también en el correcto cumplimiento de las normas y procedimientos señalados anteriormente.

Para contribuir a la prevención, reducción y eliminación de los accidentes y enfermedades que se puedan derivar de la actividad laboral se proveerá de información a los trabajadores tanto por intermedio de la Comisión de Higiene y Seguridad como mediante el uso de carteleros, afiches, audiovisuales, boletines, charlas, etc.

La Empresa considerará las recomendaciones que la Comisión de Higiene y Seguridad le formule con fundamento técnico en cumplimiento de su función específica, como así también las emanadas de su propio servicio de Higiene y Seguridad en el trabajo. No obstante, se entiende que la prerrogativa de establecer las prácticas de operación y las regulaciones normativas de seguridad son de la exclusiva competencia de la Empresa, así como la responsabilidad derivada de dicha facultad.

La Empresa efectuará las presentaciones pertinentes ante el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social en todas aquellas situaciones vinculadas a insalubridades respecto de las cuales deba expedirse dicha autoridad.

ARTICULO 14: MEDIO AMBIENTE

La política ambiental de La Empresa será cumplimentada por sus trabajadores y trabajadoras, que junto con la misma asumen el compromiso de:

La preservación del Medioambiente como una responsabilidad ineludible, por lo que nos aseguramos que todo el personal conozca y respete la presente Política Medioambiental que forma parte de la estrategia corporativa Medioambiental de su controladora.

Capacitando al personal, fomentando su participación y valorando su protagonismo y compromiso con el Medioambiente.

Adoptando una actitud proactiva de prevención y anticipación en lo referente a la protección del hombre, de la naturaleza y del entorno natural.

Involucrando a nuestros proveedores y contratistas, para que adopten el mismo compromiso hacia el Medioambiente que emana de esta política.

Asesorándonos de manera continua sobre la forma de disminuir o eliminar el impacto que pudiéramos generar en el Medioambiente, adoptando la mejor tecnología más limpia, eficiente y económicamente sustentable para prevenir la contaminación del aire, agua o suelo.

Operando el proceso de generación de energía eléctrica haciendo un uso eficiente de los recursos naturales, una cuidadosa utilización de los productos que pudieran resultar peligrosos y un adecuado control y minimización de las emisiones, los vertidos, los residuos y los impactos ambientales; estableciendo y revisando objetivos y metas para contribuir al desarrollo sostenible demandado por la sociedad.

Comprometiéndonos a que esta política esté disponible para la Comunidad, manteniendo una comunicación permanente con todas las partes interesadas colaborando con las autoridades y nuestros vecinos.

Evaluando periódicamente el cumplimiento de lo establecido en esta Política Medioambiental.

ARTÍCULO 15: PROCEDIMIENTO DE RECLAMO

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

CAPITULO III

REGIMEN INTERNO

ARTÍCULO 16: 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 Incluido es de jerarquía y supervisión, las partes acuerdan que cumplirá sus labores con una jornada habitual de trabajo de 8 horas diarias de lunes a viernes incluyendo una pausa de 30 minutos de su jornada para alimentarse, quedando facultada la Empresa para establecer los horarios de labor y el carácter continuo o discontinuo de los mismos.

El Personal Incluido que por funciones deba trabajar en modalidades de Guardia Rotativa y/o trabajo en equipo que cubran las 24 horas, estará sujeto a un régimen de turnos de 6 horas diarias, con un promedio que no será inferior a 36 horas semanales ni superior a las 156 horas mensuales.

Los turnos de operación de la Central se realizarán con seis equipos de guardias, cuatro de ellas en servicio, una de franco y un grupo de relevo integrado por el número de componentes que la empresa considere necesario para atender las ausencias generadas -

entre otras causas- por francos, licencias, vacaciones o por encontrarse alguno de estos trabajadores en actividades de capacitación. Cuando sean expresamente requeridos, los recargos que se produzcan en casos de emergencia no podrán ser superiores a 6 (seis) horas por turno. En este caso, la comida será proporcionada por cuenta de la Empresa en el mismo lugar de trabajo, en igual cantidad y variedad que el menú diario.

En el área de mantenimiento, la Empresa podrá disponer el trabajo en dos turnos para que la tarea iniciada por un equipo pueda ser continuada por otro, con la finalidad de acortar el tiempo que duren las reparaciones. Cuando la urgencia de los trabajos así lo requiera, estos turnos podrán cubrir las 24 horas. Las horas extraordinarias que se generen en estas circunstancias se abonarán en conformidad a lo dispuesto en la legislación que regule esta materia.

Las partes han acordado instaurar dentro de las modalidades de trabajo para el área de mantenimiento el Turno de Tarde no pudiendo finalizar el mismo luego de las 21:00 horas.

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

Prorrateo de Pago de Feriados.

Con el objeto de mantener una remuneración uniforme durante todo el año, a los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios con las modalidades de guardia rotativa y semana no calendaria se les efectuará un prorrateo en la forma que se indica:

- a) Se les sumarán todos los recargos que deberían percibir en el año calendario.
- b) El total obtenido se dividirá por doce.
- c) El valor resultante se abonará a cada uno mientras se mantengan prestando sus servicios bajo las modalidades antes señaladas.

ARTÍCULO 17: SUPERVISION PLENA

La Empresa se compromete a tomar las decisiones necesarias con el objetivo de establecer equipos de trabajo que cuenten con al menos la presencia de un personal de supervisión del área correspondiente, en todas las áreas que se encuentren desarrollando trabajos dentro de la misma.

ARTÍCULO 18: REEMPLAZO

Los cargos de trabajo no cubiertos por ausencia transitoria de su titular serán desempeñados, por otro trabajador o trabajadora de menor jerarquía designado por la Empresa que responda a las condiciones y requisitos de promoción previstos en este convenio, por el tiempo que demande la cobertura provisional del cargo. Con carácter de "adicional por reemplazo" el mismo percibirá la eventual diferencia remunerativa que exista entre su cargo y la del cargo reemplazado, por el período que dure dicha prestación y sin que genere derecho a su titularidad debiendo aceptar la restitución a sus funciones anteriores una vez reincorporado el titular.

ARTÍCULO 19: ROPA DE TRABAJO Y USO DE EPP (Elementos de Protección Personal)

La Empresa proveerá al Personal Incluido, la ropa de trabajo de la calidad 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.

La ropa que corresponda será entregada regularmente al comienzo del verano y al comienzo del invierno. Siendo la misma la siguiente:

2	Pantalones Ignifugos
2	Camisas Ignifugas
1	Buzo tipo campera ignifugo
1	Mameluco ignifugo para personal de combustible
2	Campera de invierno ignifugo (cada tres años)

El trabajador o trabajadora afectado a tareas en la intemperie recibirá una campera de abrigo, ropa de agua y botas de goma con punteras de acero teniendo ineludible obligación de efectuar dichas tareas en invierno o días de lluvia. Los elementos precitados serán repuestos solo por deterioro de los mismos.

Asimismo, la Empresa proporcionará a los trabajadores y trabajadoras los elementos de protección adecuados para que desarrollen sus tareas en forma segura. Será obligación del Personal Incluido usar estos elementos y hacerlo 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.

En caso de ser necesario la ropa se repondrá también antes del período de entrega, por deterioro de la misma.

ARTÍCULO 20: VACACIONES

20.1. El trabajador y la trabajadora gozará de un período de descanso anual remunerado en concepto de vacaciones, de acuerdo con los 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.
- e) 30 días hábiles cuando la antigüedad supere los 20 años.

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

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

Requisitos para su goce - comienzo de la licencia.

20.3. El trabajador o trabajadora, para tener derecho cada año al beneficio de vacaciones deberá haber prestado servicios durante la mitad, como mínimo, de los días hábiles comprendidos en el año calendario o aniversario respectivo.

A este efecto se computarán como hábiles los días feriados en que el trabajador o trabajadora debiera normalmente prestar servicios.

La licencia comenzará el día lunes o el siguiente hábil si aquel fuese feriado. Si el trabajador o trabajadora estuviere trabajando en Guardia Rotativa de Turno Continuo, la licencia comenzará el día posterior al franco.

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

Tiempo trabajado - Su cómputo

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

20.5. Cuando el trabajador o trabajadora no llegase a totalizar el tiempo mínimo de trabajo previsto, gozará de un período de descanso anual en proporción de un día de descanso por cada veinte días de trabajo efectivo.

Época de Otorgamiento - comunicación

20.6. Dadas las especiales características de continuidad que requiere el servicio de generación eléctrica, la Empresa concederá el goce de vacaciones en cualquier época del año. El personal deberá haber hecho uso al menos de los 2/3 de su licencia al 31/12 de cada año.

20.7. La Empresa notificará el período de licencia de los Trabajadores con 45 días de antelación.

La programación de vacaciones efectuada por la Empresa tendrá en cuenta eventuales solicitudes del personal, siempre que con ello no se altere la organización y/o desarrollo del trabajo, y/o afecte el derecho de otros Trabajadores.

Se procederá de forma tal que a cada trabajador o trabajadora le corresponda el goce de las vacaciones por lo menos en una temporada de verano cada dos períodos.

20.8. Cuando un matrimonio se desempeñe en la Empresa, las vacaciones se otorgarán en lo posible en forma conjunta y simultánea, siempre que no afecte el normal

desenvolvimiento de los servicios.

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

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

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

Interrupción del goce

20.11. La licencia anual del trabajador o trabajadora se suspenderá en los siguientes casos:

a) Por accidente o enfermedad inculpada debidamente informada, comprobada y justificada.

b) Por graves razones de servicio o hechos que interrumpen masivamente su prestación y con el consentimiento del trabajador o trabajadora.

c) Por fallecimiento de padres, cónyuge o hijos, por el lapso que contemplen las licencias otorgadas a esos efectos.

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

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

ARTÍCULO 21: LICENCIA POR ENFERMEDAD Y ACCIDENTE INCULPABLE

Aviso y control.

21.1. Durante el transcurso de la primera jornada de trabajo respecto de la cual tuviere imposibilitado de asistir, el Trabajador deberá dar aviso a la Oficina de Personal- en días y horarios hábiles- o a su superior inmediato, -fuera de esos días y horarios- y/o a quien indique La Empresa de acuerdo a la reglamentación interna, de la enfermedad o accidente inculpada y del lugar en que se encuentra, excepto en caso de fuerza mayor. Si no diera este aviso, perderá el derecho de percibir la remuneración correspondiente, salvo que la existencia de la enfermedad o accidente - teniendo en cuenta su carácter y gravedad - resulte luego inequívocamente acreditada.

En los casos de fuerza mayor el aviso deberá ser dado, por si o por intermedio de otra

persona, a la mayor brevedad posible pero nunca después de las tres horas en que el impedimento para informar haya cesado.

21.2. El Trabajador facilitará en todos los casos el derecho de verificar su estado de salud por parte del servicio médico de la Empresa. Si así no lo hiciera, o no se encontrara en el domicilio indicado conforme el deber de información establecido en el punto 21.1, perderá el derecho a exigir la retribución correspondiente a los días de trabajo que hubiere perdido por enfermedad o accidente.

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

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

21.5. 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 la Empresa 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 encontrara impedido de concurrir al trabajo, los períodos durante los cuales tendrá derecho a percibir su remuneración se extenderán a seis (6) meses y doce (12) meses respectivamente, según si su antigüedad fuese inferior o superior a cinco (5) años. Cumplida la mitad de los plazos señalados, la comisión de aplicación del artículo 35, pondrá en conocimiento del trabajador enfermo dicha circunstancia, sin que ello implique compromiso u obligación de resarcimiento económico alguno por parte de la Empresa. A los efectos del cálculo de días perdidos por enfermedad o accidente inculpable, la recidiva de una enfermedad crónica será considerada como una nueva enfermedad cuando se manifieste luego de transcurrido los (2) dos años.

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

21.7. 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 funciones 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 no implicando ello el pago de salario alguno por el tiempo que hubiera demorado el trámite rechazando la jubilación por invalidez.

ARTÍCULO 22: ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD PROFESIONAL.

22.1. Serán considerados accidentes de trabajo aquellos a los que correspondiere tal calificación de acuerdo con lo previsto en las leyes que regulen esta materia.

22.2. Serán consideradas enfermedades profesionales, además de las ya establecidas por el Poder Ejecutivo Nacional, las que el mismo en adelante declare como tales.

22.3. Sin perjuicio de las acciones que adopte la Empresa por intermedio de su área de Higiene y Seguridad, la Comisión de Higiene y Seguridad sugerirá las medidas preventivas a adoptarse para reducir al mínimo la ocurrencia de accidentes y enfermedades profesionales.

22.4. La ART (Aseguradora de Riesgo del Trabajo) tomará a su cargo el tratamiento médico terapéutico y/o social del Trabajador o Trabajadora disminuido, conforme a la legislación vigente. En los casos que el Trabajador o Trabajadora sufra un accidente de trabajo estando al servicio de la Empresa y necesite que se le provea de aparatos de prótesis y ortopedia, como así también la renovación de los mismos, la Empresa se hará cargo del total de las erogaciones correspondientes siempre y cuando el trabajador o trabajadora acredite no haber podido obtener los aparatos de prótesis y ortopedia antes mencionados por parte de la ART (Aseguradora de Riesgo del Trabajo) y/o su Obra Social.

22.5. La Empresa y la ART (Aseguradora de Riesgo del Trabajo) abonará, íntegramente al Trabajador afectado los haberes y beneficios correspondientes a los días de ausencia hasta su restablecimiento o declaración de incapacidad otorgada por la Caja de Jubilaciones, en los términos y por los plazos que se establezcan las leyes que regulen esta materia, en los términos que imponga la normativa vigente.

22.6. Si fuere necesario ampliar estos plazos la Empresa evaluará con la participación de La Asociación la posibilidad de intervenir al efecto.

22.7. Al Trabajador o Trabajadora jubilado por incapacidad física a quién la Caja de Jubilaciones le levante la incapacidad y por ello deje de pagarle los haberes jubilatorios, la Empresa le abonará -a título de ayuda, por un plazo máximo de seis meses- un importe igual al del haber jubilatorio que venía percibiendo, siempre y cuando presente el comprobante de haber interpuesto la apelación legal en tiempo y forma.

La Empresa, conjuntamente con La Asociación, analizarán los casos especiales en que eventualmente este plazo requiera ser ampliado.

22.8. Si la apelación no fuere acogida, el Trabajador o Trabajadora será reincorporado en la categoría que posea al momento de jubilarse en el puesto que la Empresa determine, quedando autorizada desde ya para descontar de los haberes mensuales del trabajador el total de la ayuda anticipada. En cambio, si la apelación del Trabajador fuere aceptada, éste deberá devolver las sumas que le fueron abonadas cuando El ANSES (o el organismo que en un futuro lo reemplace) le pague la retroactividad correspondiente. En caso contrario, la Empresa procederá a descontar de la liquidación final el total anticipado.

ARTÍCULO 23: ASIGNACIÓN DE FUNCIONES POR INCAPACIDAD PARCIAL

Se considerará de aplicación este artículo cuando un Trabajador sufra incapacidad física y/o mental para desempeñar el puesto que ocupa, pero pueda realizar las tareas de otro puesto.

23.1 Normas Generales:

23.1.1 Se crea una Comisión de aplicación del presente artículo, que estará integrada por un médico designado por la Empresa y un médico de la Asociación.

23.1.2 La Comisión, en aplicación del presente artículo, efectuará los exámenes médicos necesarios al Trabajador o Trabajadora. En caso de confirmar la aludida imposibilidad, emitirá un dictamen que tendrá validez por un plazo máximo de seis (6) meses. Durante ese lapso el Trabajador o Trabajadora estará obligado a cumplir el tratamiento que la Comisión indique.

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

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

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

23.2 Reasignación:

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

23.2.2 La reasignación que realice finalmente la Empresa, deberá concretarse en un plazo no mayor de diez (10) días y no podrá ser objetada por el Trabajador. La Empresa podrá adjudicarle tareas en cualquiera de sus secciones, que estén de acuerdo con el dictamen médico.

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

23.2.4 El trabajador o Trabajadora con aplicación de este artículo está obligado a concurrir a las citaciones que los médicos de la Empresa y/o Comisión le fijen en cada oportunidad.

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

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

ARTÍCULO 24: LICENCIAS ESPECIALES

24.1. Con goce de haberes

El Trabajador gozará de las siguientes licencias especiales:

- a) Por matrimonio constituido según la legislación vigente: quince (15) días, que podrán ser anexados a la licencia anual ordinaria.
- b) Por nacimiento de hijos y casos de guarda con fines de adopción, dos (2) días corridos, uno de los cuales será hábil.
- c) Por matrimonio de hijos: un (1) día.
- d) Fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviere unida en aparente matrimonio, padres o hijos: seis (6) días corridos.
- e) Fallecimiento de hermanos : tres (3) días
- f) Fallecimiento de abuelos y nietos: tres (3) días
- g) Por fallecimiento de suegros, yernos, nueros y tíos consanguíneos: dos (2) días
En los casos mencionados anteriormente, cuando el fallecido no resida en el país y el plazo otorgado al trabajador no le permita concurrir hasta el lugar de deceso y regresar a su trabajo dentro del plazo antes mencionado, la licencia será la que establece la Ley de Contrato de Trabajo.
- h) Para rendir examen en la enseñanza media, terciaria, post-grado o universitaria: hasta 2 días corridos por examen, con un máximo de 14 días hábiles por año calendario. Los exámenes deberán estar referidos a los planes de enseñanza oficiales o autorizados por organismo municipal, provincial o nacional competente.
El beneficiario deberá acreditar ante la Empresa haber rendido el examen mediante la presentación del certificado expedido por el instituto en el cual curse los estudios.
- i) En caso de citación judicial debidamente notificada se otorgará el tiempo necesario para concurrir al trámite judicial. Posteriormente se deberá presentar el certificado de asistencia correspondiente.

j) Donación de sangre: Un (1) día y hasta tres (3) veces por año. Todo Trabajador que donare sangre percibirá su salario básico íntegro por el día en que se efectúe la donación. A tal efecto, el Trabajador comunicará previamente su ausencia a la Empresa y presentará posteriormente el certificado correspondiente. Se registrá por las disposiciones establecidas en la Ley N° 22.990 y su decreto reglamentario N° 1338/2004.

k) Por mudanza: 2 días.

l) Por familiar enfermo: En caso de enfermedad debidamente comprobada de padre o madre viudos o impedidos, esposos e hijos, que no tengan otros familiares que convivan con el enfermo, o que teniéndolos, éstos sean menores de 16 años, La Empresa podrá conceder al Trabajador una licencia de hasta un máximo de tres semanas por año. En casos excepcionales se podrá anexar por este mismo concepto un período de licencia sin goce de haberes no mayor a treinta (30) días corridos en el año calendario.

k) Los trabajadores que se desempeñen en el régimen de guardia rotativa de turno continuado gozarán de un permiso especial de guardia (LEG) de ocho (8) días corridos con goce de sueldo por cada año calendario, siempre que hubieran prestado servicio en dicha modalidad en forma efectiva continuada e ininterrumpida durante los seis meses inmediatos anteriores, y se otorgará en función de la disponibilidad del servicio.

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

24.2. Sin goce de haberes

a) Cuando el Trabajador tenga más de cinco años de antigüedad y menos de diez en la Empresa, ésta le concederá a solicitud del mismo hasta tres meses de permiso. Cuando tenga cumplidos más de diez años de servicio le otorgará hasta seis meses de permiso, pudiendo ser ampliado cuando las circunstancias lo justifiquen, debiéndosele conservar el puesto y computar el período de ausencia como tiempo trabajado a los efectos de la antigüedad en la Empresa.

b) En caso que algún Trabajador no contara con la antigüedad requerida para requerir los permisos previstos en este artículo, podrá solicitarlo por vía de excepción a la Empresa, la que podrá concederlos siempre que además existiere motivo que lo justifique.

c) Estas licencias se otorgarán en la medida que no afecten el normal funcionamiento del respectivo grupo de trabajo.

ARTÍCULO 25: LICENCIA POR MATERNIDAD Y LACTANCIA

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

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

La trabajadora, podrá reducir los días de licencia preparto 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.

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 26: DIAS NO LABORABLES Y FERIADOS

26.1. A los efectos del presente acuerdo, serán considerados feriados nacionales el 1 de Enero, Lunes y Martes de Carnaval, 24 de Marzo, 02 de Abril, Viernes Santo, Feriado Puente Turístico, 1 de Mayo, 25 de Mayo, 20 de Junio, 9 de Julio, 17 de Agosto, 12 de Octubre, 20 de Noviembre, 08 de Diciembre, y 25 de Diciembre y aquellos que rijan conforme a la legislación vigente. Como días no laborables el Jueves Santo, o los que por corrimiento los sustituyan, conforme a la legislación vigente.

26.2. Solo para personas de religión judía serán considerados días no laborables inamovibles Pascuas Judías, Año Nuevo Judío, YOMKIPUR (Gran día del Perdón).

26.3. El personal incluido en las modalidades de Guardia Rotativa de Turno Continuo y semana no calendaria deberá prestar servicios la totalidad de los feriados y días no laborables según sus respectivos diagramas, salvo que quien se desempeña en estas modalidades fuere Veterano de la Guerra de Malvinas quien en ese caso no trabajara el día 2 de Abril.

26.4. La Empresa reconocerá el día 13 de Julio de cada año, denominado "Día del Trabajador de la Energía Eléctrica", como si se tratara de un feriado nacional, las horas que por razones de servicio deban trabajarse durante este día se abonarán como si así lo fuera.

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

CAPITULO IV
SALARIO BASE Y OTRAS REMUNERACIONES

ARTÍCULO 27: RECIBOS DE HABERES

Los recibos correspondientes a los haberes de los Trabajadores detallarán en forma clara todos los créditos y débitos que se efectúen, así como también la categoría y remuneración Los sueldos tendrán carácter reservado.

Los trabajadores reiteran su conformidad con el sistema de pagos mediante acreditación bancaria, debiendo suscribir una copia de los Recibos de Haberes que la Empresa les suministre dentro de las 5 días de acreditados los Haberes en su cuenta bancaria.

ARTÍCULO 28: RUBROS

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

- Salario básico
- Antigüedad
- Adicional por guardia en disponibilidad
- Asignación funciones otras centrales
- Asignación full time
- Retribución por modalidad de trabajo
- Adicional personal Modalidad (Art. 33)
- Asignación Adicional Emergencia 24 Hs.
- Bonificación anual por comportamiento laboral (B.C.L.).
- Adicional personal
- Adicional básico
- Asignación Mantenimiento
- Asignación Horario Discontinuo
- Reconocimiento Profesional

ARTÍCULO 29: SALARIO BASICO

29.1. Las partes acuerdan los siguientes Salarios Básicos por categoría:

CATEGORÍA IMPORTE

- 16 - JEFE DE AREA \$ 18.366,86
- 15 - SUBJEFE DE AREA \$ 16.929,46
- 14 - JEFE DE SERVICIO \$ 15.115,50
- 13 - JEFE DE TURNO \$ 13.496,22
- 12 - SUPERVISOR \$ 12.037,50
- 11 - COORDINADOR DE SECTOR \$ 10.769,86
- 10 - SECRETARIA EJECUTIVA \$ 9.646,36

29.2. La Empresa podrá conceder libremente un aumento del salario básico a cualquier Trabajador, que no exceda un monto equivalente al 20% del salario básico mensual respectivo y siempre que no tenga su origen en un cambio de categoría. El mismo se verá reflejado en el recibo de haberes como adicional básico

ARTÍCULO 30: ANTIGÜEDAD

Se establece el pago de una suma equivalente al 2% (dos por ciento) del Sueldo Básico, por año de antigüedad calculado a partir de la fecha de ingreso a la empresa. Dicho importe se calculará sobre el básico correspondiente a la categoría asignada a cada trabajador o trabajadora

ARTÍCULO 31: ADICIONALES

31.1. POR GUARDIA EN DISPONIBILIDAD

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

Durante una semana de lunes a domingo con una periodicidad máxima de una semana cada cuatro semanas; el Trabajador deberá permanecer dentro del radio de alcance de un teléfono celular. Este teléfono le será entregado por la Empresa a los efectos de mantener comunicación permanente con el personal de guardia de la Planta para resolver las diferentes situaciones y/o consultas que puedan generarse. Estos trabajadores deberán continuar cumpliendo con sus horarios y tareas habituales.

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

Asimismo y mientras se desempeñen en el presente régimen estos Trabajadores percibirán en contraprestación un adicional fijo mensual equivalente al 15 % (15 por ciento) de su sueldo básico.

El personal que preste sus servicios bajo las modalidades horarias que se indican, tendrá derecho a la retribución de carácter mensual que en cada caso se señala:

Guardia rotativa turno continuado (G.R.T.C.): 40% del respectivo sueldo básico.

Semana no calendaria: 30% del respectivo sueldo básico.

Semana Calendaria: 10% del respectivo sueldo básico.

Esta retribución se pagará mientras el Trabajador o Trabajadora se encuentre sujeto a alguna de dichas modalidades. También corresponderá pagarla cuando el cambio de modalidad responda a una decisión unilateral de la Empresa.

ARTÍCULO 33: ADICIONAL PERSONAL DE G.R.T.C., S.N.C. Y EMERGENCIA 24 Hs.

33.1. ADICIONAL PERSONAL G.R.T.C.:

El personal que trabaje en el régimen de guardia rotativa turno continuado tendrá derecho, en tanto se mantenga prestando sus servicios en tal condición, a una asignación adicional a la señalada en la cláusula anterior cuyo monto mensual será equivalente al 34% de su respectivo sueldo básico.

33.2. ADICIONAL PERSONAL S.N.C. MANTENIMIENTO:

El personal que trabaje en mantenimiento régimen de semana no calendaria, tendrá derecho en tanto se mantenga prestando sus servicios en tal condición, a una asignación adicional a la señalada en la cláusula anterior cuyo monto mensual será equivalente al 8% de su respectivo sueldo básico.

33.3. ADICIONAL EMERGENCIA 24 Hs.:

El personal de mantenimiento que trabaje en el régimen de turnos 24Hs. de acuerdo a lo indicado en el Art. Nº 16 Jornada de trabajo tendrá derecho, en tanto se mantenga prestando sus servicios en tal condición, a una asignación adicional a la señalada en la cláusula anterior, cuyo monto mensual surgirá del 20% del valor hora por las horas realizadas.

ARTÍCULO 34: BONIFICACIÓN ANUAL POR COMPORTAMIENTO LABORAL (BCL):

La Bonificación Anual por Comportamiento Laboral es una gratificación por la conducta registrada por el personal durante el transcurso del año calendario y estará compuesta por una Bonificación Básica y otra Adicional que se calculará en los términos que a continuación se detallan:

1) DERECHO A LA BONIFICACIÓN BÁSICA Y ADICIONAL

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

Si el Trabajador o Trabajadora dentro de su diagrama, debiera concurrir a la Planta y trabajara una jornada completa, ya sea en día sábado después de las 13 hs., en día domingo, en un feriado y/o su día franco, la Empresa deberá otorgarle una hora de franco compensatorio por hora trabajada. Asimismo le serán abonadas todas las horas desde que el mismo se encuentra disponible al salir del domicilio en donde se encuentra hasta su regreso.

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

Transporte:

En caso que la Empresa requiera que su personal cumpla funciones trasladándose a la planta bajo este concepto y teniendo en cuenta las condiciones de aislamiento de la Central, la empresa se encargará de suministrar el transporte de dicho personal desde y/o hacia a su domicilio.

31.2. ASIGNACION FUNCIONES OTRAS CENTRALES

El personal comprendido en este convenio que reviste en una categoría menor o igual a 15, que por razones de servicio deba prestar funciones en otros lugares que no sea el normal y habitual donde se desarrollan sus tareas, tendrá una asignación equivalente al 50% de su salario conformado mensual pagado en forma proporcional a los días que trabaje en el otro destino.

Por otra parte, el personal comprendido en este convenio, que revista en una categoría mayor a 15, que por razones de servicio deba prestar funciones en otros lugares que no sea el normal y habitual, percibirá por este mismo concepto una suma mensual equivalente al 50% de la sumatoria de su salario básico más su modalidad, calculado en cualquier caso sobre el proporcional a 15 días de trabajo, independientemente de la cantidad de días que preste servicios en otros lugares que no sea el normal y habitual.

La asignación prevista en la presente cláusula no se aplicará si el personal comprendido en este convenio pasara a prestar funciones de manera permanentes en otra Central, debiendo en estos casos mediar conformidad del empleado.

31.3. ASIGNACION POR FULL TIME

El personal que por razones de servicio deba revestir la prestación de Full Time tendrá una asignación equivalente al 70% de su salario básico.

ARTÍCULO 32: RETRIBUCION POR MODALIDAD DE TRABAJO

- a) Personal en actividad al 31 de Diciembre de cada año.
- b) Personal egresado durante el transcurso del año.
- c) Derecho habiente del personal fallecido en el transcurso del año.

2) SIN DERECHO A LA BONIFICACIÓN BÁSICA Y ADICIONAL

- a) Personal declarado cesante con justa causa.
- b) Personal al que se le hubiese aplicado medida disciplinaria según punto 6 de la presente cláusula.

3) MONTOS

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

- Bonificación básica: ocho coma treinta y tres (8,33%) por ciento del SALARIO CONFORMADO por cada mes entero trabajado.

- Adicional: veinte (20%) por ciento calculado sobre el monto que corresponda por Bonificación Básica

- b) Personal con más de un (1) año de antigüedad al 31 de diciembre:

Con más de 1 año y hasta 2 años	Bonif. Básicas 100% Adicional 60% por año
Con más de 2 años y hasta 3 años	Bonif. Básicas 113% Adicional 60% por año
Con más de 3 años y hasta 4 años	Bonif. Básicas 132% Adicional 60% por año
Con más de 4 años y hasta 5 años	Bonif. Básicas 150% Adicional 60% por año
Con más de 5 años y hasta 10 años	Bonif. Básicas 170% Adicional 100% máximo
Con más de 10 años	Bonif. Básicas 210% Adicional 100% máximo

4) ANTIGÜEDAD

Se considera aquella que esté reconocida según el presente C.C.T.E.

5) FORMA DE LIQUIDACIÓN

- a) Personal egresado por su voluntad, jubilado o fallecido:

1) Al personal egresado por su voluntad o jubilado, esta bonificación se le liquidará en base al SALARIO CONFORMADO correspondiente al día de su egreso, en proporción a los meses enteros trabajados durante el año.

2) En cambio, a los derecho-habientes del personal fallecido se les liquidará en base al salario conformado correspondiente al mes anterior al del fallecimiento del causante, computándose siempre el año como íntegramente trabajado.

- b) Personal reincorporado o reingresado:

Se le liquidará en base al salario conformado correspondiente al último mes del año en que se produjo la reincorporación o el reingreso y en proporción a los meses enteros trabajados.

- c) Personal bajo bandera:

El personal que hubiese estado bajo bandera durante el año considerado, percibirá siempre el importe total de la bonificación, la que se liquidará sobre los haberes percibidos al mes de Diciembre del año respectivo.

- d) Permisos gremiales sin goce de sueldo:

Los importes que se abonen al personal que revista con permiso gremial sin goce de sueldo será debitados del aporte previsto en la cláusula decimotercero del Anexo que se firma conjuntamente con este convenio.

Dentro del año considerado, el período correspondiente al tiempo efectivamente trabajado estará sujeto a las condiciones establecidas en este reglamento.

- e) Permisos con goce de sueldo:

El personal que hubiese hecho uso de permisos con goce de sueldo no sufrirá descuentos por este motivo.

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

Estos permisos determinarán la liquidación en forma proporcional a los meses enteros trabajados en el año.

Idéntico criterio se adoptará por la aplicación del estado de excedencia por maternidad previsto en la Ley de Contrato de Trabajo.

- g) Permisos sin goce de sueldo menores de un mes:

Reducirán la Bonificación Básica en un cero coma cinco (0,5%) por ciento por cada día de ausencia.

6) REDUCCIONES

- a) Ausencia sin goce de sueldo

Las faltas con y sin aviso sin justificar reducirán la Bonificación Básica en un tres (3%) por ciento por cada día de ausencia.

- b) Faltas de puntualidad:

Por cada llegada tarde, después de las cinco (5) llegadas tardes en un mes o de trece (13)

en el año, se reducirá la Bonificación Básica en un (1%) por ciento.

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

- c) Ausentismo por enfermedad 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 (3%) por ciento.

Las deducciones indicadas precedentemente, si bien afectan el monto de la Bonificación Básica, no privan del derecho a la percepción del adicional proporcional sobre la Bonificación Básica que resulte de las deducciones.

- d) Medidas disciplinarias:

Por cada día de suspensión se reducirá la Bonificación Básica en un diez (10%) por ciento, en tanto que por cada amonestación severa se reducirá la Bonificación Básica en un ocho (8%) por ciento. En cambio, si la amonestación no tuviere el carácter de severa, la Bonificación Básica se reducirá sólo en un cinco (5%) por ciento.

Las sanciones previstas en esta letra afectan en forma total el pago de la Bonificación Adicional.

- e) Pérdida del adicional

Cuando el porcentaje de descuento por sanciones sobre la Bonificación Básica no supere el 20%, se perderá la Bonificación Adicional de ese año.

En cambio, cuando el porcentaje de descuento supere el 20% se perderá el total de la Bonificación Adicional de ese año y la recuperación de los años posteriores se registrará por lo establecido en la letra siguiente.

- f) Recuperación del Adicional:

En el caso previsto en el primer inciso de la letra e), el adicional se recuperará al año siguiente.

En cambio, en el caso previsto en el inciso segundo de esa misma letra, el adicional se recuperará en la siguiente forma:

-Cincuenta (50%) por ciento en el primer año posterior a la pérdida

-Setenta y cinco (75%) por ciento en el segundo año.

-Cien (100%) por ciento en el tercer año.

Estos porcentajes se calcularán sobre los montos que hubieran correspondido en caso de no registrarse sanción.

En aquellos casos en que un Trabajador sea sancionado en los meses de Noviembre y Diciembre habiendo ya percibido los adelantos de la Bonificación Anual por Comportamiento Laboral correspondiente al año en curso, si existiere una diferencia entre el ajuste del mes de Enero del año siguiente y los descuentos que le correspondieren, el saldo del adelanto será descontado a partir del primer anticipo del

mes de Marzo. De seguir existiendo una diferencia desfavorable para el Trabajador, ésta se descontará de los sucesivos anticipos hasta saldar totalmente de la deuda.

7) DEDUCCIONES.

Las deducciones antes señaladas tendrán carácter acumulativo.

8) ÉPOCA DE PAGO.

En los meses de Febrero, Marzo, Abril, Mayo, Julio, Agosto, Septiembre Octubre y Noviembre de cada año se otorgarán anticipos de la Bonificación Anual por Comportamiento Laboral por un monto bruto equivalente a los porcentajes del respectivo Sueldo Conformado que en cada caso se indican:

Se pagará un anticipo del 60% de dicha bonificación en nueve cuotas iguales y mensuales.-

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

Este anticipo será liquidado y efectivizado conjuntamente con los haberes correspondientes arriba indicado bajo el concepto Anticipo BCL.

El saldo del 40% de la BCL y el SAC correspondiente, se abonarán con los haberes del mes de enero del año siguiente, momento en que se ajustarán estos saldos de acuerdo con la regla anteriormente establecidas para su percepción tomando como referencia el sueldo conformado de Diciembre del año correspondiente.

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

El pago de estos anticipos mensuales de la BCL, no alteran la naturaleza jurídica de bonificación anual y aleatoria, por lo que continua no considerándose en la base de cálculo de ninguna remuneración mensual, gratificación o bonificación y generando su propio sueldo anual complementario, que se hará efectivo conjuntamente con el 40% restante en el mes de enero del año siguiente.

La liquidación final de la Bonificación Anual por Comportamiento Laboral correspondiente a cada año se efectuará en el mes de Enero del año siguiente.

Las partes dejan expresa constancia que la Bonificación Anual por Comportamiento Laboral no será considerada en ningún caso como parte integrante de la base de cálculo de las horas extraordinarias liquidadas al personal, dado el carácter de bonificación modulada anual que tiene de acuerdo a la reglamentación vigente, lo que la excluye del concepto de remuneración establecido en el artículo 201 de la Ley de Contrato de Trabajo.

ARTÍCULO 35: ADICIONAL PERSONAL

El importe que perciban los trabajadores por éste "Adicional Personal" no será absorbido por eventuales incrementos que puedan verificarse en sus remuneraciones, ya sea por

ascensos de categorías, aumentos generados por acuerdo entre las partes o dictaminados por el Poder Ejecutivo.

Dado el carácter remunerativo que las partes asignan a este concepto se deja expresa constancia que este rubro será considerado tanto para el cálculo del valor hora normal como para la liquidación de la Bonificación Anual por Comportamiento Laboral. Asimismo, se conviene que también deberá ser integrado a la base de cálculo en todos aquellos supuestos derivados de cláusulas de origen legal o convencional para cuya liquidación deba emplearse la remuneración total del trabajador.

ARTÍCULO 36: ASIGNACION MANTENIMIENTO

Esta asignación será percibida por todo el personal de mantenimiento en tanto se mantenga prestando servicios en tal condición.

Dicho pago consiste en un 14% del salario básico de acuerdo a cada categoría.

ARTÍCULO 37: ASIGNACION HORARIO DISCONTINUO

Esta asignación será percibida por todo el personal que desempeñe sus funciones en horario discontinuo contando con la pausa para comer en tanto se mantenga prestando servicios en tal condición.

Dicho pago consiste en un 15% del salario básico de acuerdo a cada categoría.

ARTÍCULO 38: HORAS EXTRAORDINARIAS

Sólo se considerarán como tales las que hayan sido previas y expresamente autorizadas por la respectiva jefatura del trabajador o trabajadora. Las horas extraordinarias se pagarán con los recargos legales, quedando sin efecto las modalidades diferentes o que provengan de los usos y costumbres.

Para determinar el valor de la hora normal que se usará para aplicar dichos recargos tanto en el caso del personal sujeto a los turnos de operación de la Central como el de mantenimiento de semana no calendaria se dividirá la remuneración mensual, normal y habitual por el factor 156. En cambio, cuando se trate de los trabajadores afectados al régimen de jornadas semanales diurnas, la remuneración mensual, normal y habitual se dividirá para este mismo efecto por el factor 156.

ARTÍCULO 39: BONO FIN DE AÑO

Con motivo de las Fiestas de Fin de Año, se reconocerá a los trabajadores encuadrados en el presente convenio, un Bono equivalente al 30% del salario básico de la categoría "10" los que serán percibidos conjuntamente con las remuneraciones correspondientes al mes de diciembre de cada año.

CAPITULO V

COMPENSACIONES Y BENEFICIOS ADICIONALES

ARTÍCULO 40: FRANCO COMPENSATORIO

A) El personal comprendido en este convenio en régimen de S.C. que preste servicios los sábados después de las 13.00 horas hasta el domingo a las 24.00 horas, así como en feriado o día franco se les aplicará exclusivamente el régimen legal en materia de jornada y de francos compensatorios.

B) El personal comprendido en este convenio en régimen de S.N.C. o G.R.T.C que presten servicio, adelantándose a su primer día de guardia o quedándose en sobre turno en su último día de guardia, así como en su franco se les aplicará exclusivamente el régimen legal en materia de jornada y de francos compensatorios.

ARTÍCULO 41: BONIFICACIÓN ESPECIAL POR ANTIGÜEDAD

Cómputo

a) Para todos los efectos convencionales se considerará como antigüedad la que corresponda al tiempo de servicios efectivos que estuviere reconocido al día inmediatamente anterior al primer día de la vigencia de este Convenio, más el lapso de servicios continuos y efectivos que transcurra a contar del inicio de ésta.

b) Se computará también como servicios efectivos el tiempo prestado bajo bandera y el destinado a ocupar cargos electivos en la Asociación o en el orden nacional, provincial o municipal.

Bonificación especial por antigüedad

Los Trabajadores, que durante la vigencia de este Convenio cumplan los años de antigüedad en la Empresa que más adelante se señalan, tendrán derecho a una única bonificación cuyo monto será el que en cada caso se detalla y se abonará el mes que cumpla la antigüedad detallada a continuación:

ANTIGÜEDAD	SALARIO CONFORMADO
15	1.00
20	1.00
25	1.50
30	2.00
35	2.00

ARTÍCULO 42: RECONOCIMIENTO PROFESIONAL

Títulos Universitarios: Función específica 35%. No específica 18%.-
Títulos Terciarios: Función específica 25%. No específica 18%.-
Títulos Secundarios: Función específica 18%. No específica 12%.-

Estos porcentajes se tomarán del Sueldo Básico de la categoría "10".-

ARTÍCULO 43: BECAS

La empresa, con el objetivo de contribuir a satisfacer las necesidades educativas de desarrollo individual y familiar, implementará un sistema de becas para los trabajadores, trabajadoras y sus hijos, las que por su condición de beneficio social de acuerdo al Art. 103 bis de la L.C.T. no tendrá carácter remunerativo a ningún efecto.

Todo el presente artículo se ajustará en un todo a la Política y Reglamento que la empresa posee a tal fin, por lo que los trabajadores y/o sus hijos para acceder y/o mantener el beneficio deberán ajustarse a los mismos.

Becas para los Trabajadores:

Conforme al cumplimiento de la Política vigente, se podrán otorgar hasta 20 becas que se distribuirán entre los niveles secundarios, terciarios y universitarios. Estas becas consistirán en dos desembolsos anuales equivalente al 50% del salario básico de la categoría "10".

Becas para los hijos del personal:

Conforme al cumplimiento de la Política vigente, se podrán otorgar hasta 40 becas que se distribuirán entre los niveles secundario, terciario y universitario y consistirán en una suma única anual equivalente al 50% del salario básico de la categoría "10".

Hijos de trabajadores con capacidades especiales:

En igual sentido y conforme a dicha reglamentación, se asignarán becas de pago único equivalente a 1 (un) salario básico de la categoría "10".

Útiles Escolares

La Empresa asignará anualmente una canasta de útiles escolares por cada hijo de trabajador que se encuentre cursando en establecimientos educativos los niveles primario y/o secundario. Dicha canasta será entregada al comienzo del ciclo educativo.

El presente artículo se encuentra regido en los términos del Art. 103 bis inc. G de la L.C.T. si por algún motivo no pudiera hacerse efectivo la entrega de útiles escolares, bajo ninguna circunstancia dicho beneficio será compensable en dinero.

ARTÍCULO 44: BONIFICACIÓN ESPECIAL POR JUBILACIÓN

1) A todo trabajador o trabajadora que se acoja a los beneficios de jubilación y tuviere hasta cinco años de antigüedad en la Empresa le serán abonados nueve (9) meses de su sueldo bruto conformado, suma que será aumentada en un cinco por ciento por cada año de servicio que exceda de los cinco primeros. En ningún caso este beneficio podrá ser superior al equivalente a meses quince (15) meses del respectivo salario bruto conformado.

Para acogerse a este beneficio se deberá iniciar el trámite jubilatorio dentro del plazo de un (1) año contado a partir de la primera oportunidad en que se alcance el límite legal mínimo necesario.

- a) Esta bonificación se pagará sólo una vez que el Trabajador presente la renuncia.
- b) La Empresa se compromete a notificar en forma fehaciente al Trabajador que se encuentre en condiciones de iniciar el trámite jubilatorio en la primera oportunidad en que se alcance el límite legal mínimo necesario.

2) El pago de la bonificación prevista en el punto anterior se efectuará en base del salario conformado que el Trabajador tuviere al último día en que forme parte del plantel de la Empresa, aunque en esa fecha estuviera ausente sin goce de sueldo.

3) A los Trabajadores que tengan aplicado el artículo del presente convenio, se les abonará esta bonificación sólo cuando se acojan a la jubilación antes del vencimiento de los plazos estipulados en dicho artículo.

ARTÍCULO 45: PAGO POR FALLECIMIENTO

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

b) Cuando se produzca el fallecimiento de un trabajador o trabajadora incluido en este CCTE, como consecuencia directa de una enfermedad profesional, la Empresa abonará a su viuda/o y/o a sus derecho-habientes un importe equivalente a 6 (seis) meses de su último salario bruto conformado

c) Cuando se produzca el fallecimiento de un trabajador o trabajadora como consecuencia directa de accidente de trabajo la Empresa abonará a su viuda/o y/o a sus derecho-habientes un importe equivalente a 11 (once) meses de su último salario bruto conformado, cuando aquél tuviere hasta cinco años de antigüedad. Esta suma será incrementada en un dos por ciento por cada año de servicio que exceda de los cinco primeros.

La suma antes mencionada será tomada como pago a cuenta ante los eventuales reclamos que se puedan producir por parte de su viuda/o y/o sus derecho-habientes

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

ARTÍCULO 46: COMEDOR Y ALMUERZO

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

a) Jornada normal:

En cada jornada normal la empresa proporcionará una comida sin cargo con su correspondiente bebida.

b) Horas extraordinarias en días laborales

Al personal que como extensión de su jornada trabaje entre dos y menos de seis horas extraordinarias la Empresa le proporcionará un refrigerio. Este consistirá en un paquete de galletita o un bizcocho u otro alimento de carácter similar, más una bebida durante el período Noviembre-Marzo y en un café, té o mate durante el lapso Abril-Octubre.

No obstante, si por cualquier impedimento la Empresa no pudiere proveer el refrigerio en la forma antes señalada, abonará al trabajador la suma equivalente al 0,50% del salario básico de la categoría "10".

Cuando la jornada se extienda en seis horas o más, se proporcionará al personal una comida adicional, en los mismos términos señalados en el inciso precedente.

No obstante, si por cualquier impedimento la Empresa no pudiere proveer la comida en la forma antes señalada, abonará al trabajador la suma equivalente al 0,85% del salario básico de la categoría "10".

c) Horas extraordinarias en días no laborables:

Cuando se trabaje horas en exceso a la jornada normal en días sábado, domingo (o días equivalentes) o en días festivos se aplicará también lo previsto en la letra b) de esta cláusula.

Se entenderá también que la jornada ha sido extendida cuando se anticipe en dos horas o más el comienzo de la misma.

ARTÍCULO 47: PRÉSTAMOS ESPECIALES AL PERSONAL

Cuando el Trabajador lo solicite y demuestre extrema necesidad y urgencia, la Empresa podrá concederle un préstamo de hasta dos (2) meses de su Salario Bruto reembolsable en condiciones razonables, de acuerdo a las normas que para tal fin fije la Empresa.

ARTÍCULO 48: USO DE ENERGÍA ELÉCTRICA

37

A contar de la vigencia del CCT dicha compensación se abonará en forma mensual, como suma remunerativa cuyo monto surgirá de dividir el sueldo básico de la categoría "16" por 156.

ARTÍCULO 49: CONTRIBUCIÓN AL TURISMO SOCIAL

En el mes de febrero de cada año, la Empresa abonará una suma del 25% del Salario Básico de la categoría "16", a los trabajadores casados, así como también a los viudos o solteros con familiares a cargo, como contribución al turismo Social, que devengará Sueldo Anual Complementario y no se tendrá en cuenta para el cálculo de la Bonificación por Comportamiento Laboral.

ARTÍCULO 50: REEMBOLSO GASTOS DE GUARDERÍA

La Empresa acuerda rembolsar al trabajador o trabajadora, a su servicio y que acredite tener a su cargo uno o más hijos comprendidos entre los 45 días de vida y hasta los 4 años de edad, y que asistan a guarderías infantiles o salas maternales una suma mensual por hijo de hasta la suma que las políticas internas de la Empresa determinen de acuerdo con lo determinado por el Decreto 687/2013, en concepto de compensación de gastos por los ítem expresados, en los términos del artículo 103 bis inc. f) de la LCT. El personal que requiera este reembolso deberá previamente acreditar el gasto mediante la presentación de los correspondientes recibos y comprobantes de pago. Las partes se reunirán en enero de cada año a fin de actualizar el pago del mencionado reembolso.

ARTÍCULO 51: SEGURO DE VIDA Y SEPELIO

Por cada trabajador o trabajadora comprendido en el Convenio Colectivo de Trabajo la Empresa reconocerá por este concepto a la Asociación la suma equivalente al 1% de la categoría "10" mensual.

CAPITULO VI

ASPECTOS GREMIALES

ARTÍCULO 52: RECONOCIMIENTO GREMIAL

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

38

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

52.3 En correspondencia con el punto anterior la Empresa facilitará un espacio para la instalación de dos vitrinas para el uso exclusivo de la Asociación.

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

Las vitrinas se instalarán en el hall de la sala de control y en la antesala de la oficina de administración y el edificio de mantenimiento. Su dimensión será aproximadamente de 1,20 m2.

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

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

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

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

52.5 NÚMERO DE REPRESENTANTES Y PERMISOS

El número de representantes gremiales será el que corresponda de acuerdo con lo que establezca la legislación respectiva, en proporción a la cantidad del personal comprendido en este convenio.

Dichos representantes tendrán un permiso pago de hasta un máximo de 24 horas en cada mes calendario para el cumplimiento de sus funciones. Cuando por razones de urgencia deban actuar en horas no comprendidas en tales permisos, informarán y coordinarán con su jefatura inmediata la oportunidad en que harán abandono de sus tareas, la que los autorizará sólo cuando resulte absolutamente imprescindible para el cumplimiento de sus mandatos. En caso alguno podrán dejar de cumplir u oponerse a una orden de trabajo.

La Asociación podrá solicitar a la Empresa permisos gremiales, para que personal de su dependencia se desempeñe en Comisión en la entidad gremial.

Con todo, la Empresa reconocerá a la Asociación por este concepto, la suma total de los haberes del trabajador, incluidas las horas extras y/o cualquier otro concepto que el

trabajador cobrase en caso de estar en su puesto de trabajo o en su defecto que cobrara aquel trabajador que lo reemplaza.

ARTÍCULO 53: OBRA SOCIAL

La Empresa efectuará a la Obra Social que la Asociación le indique el aporte que de acuerdo con la legislación que regule esta materia le corresponda hacer tanto a los trabajadores como a la Empresa.

Este aporte, menos la parte que se debe depositar en el ANSSAL, se efectuará por todo el personal comprendido en el Convenio Colectivo de Trabajo que se encuentre afiliado a dicha obra, y se hará efectivo a mes vencido, siguiendo las normas y procedimientos establecidos en las respectivas normas legales.

Con todo, el aporte mensual promedio por cada trabajador encuadrado en el convenio en el año respectivo no podrá ser inferior a \$300 mensuales, incluyendo el aporte correspondiente al ANSSAL. Por lo tanto, la liquidación de este aporte complementario se realizará en el mes de Febrero del año siguiente. Se abonarán anticipos mensuales proporcionales a las diferencias devengadas.

En el evento que los aportes establecidos en la legislación vigente a la suscripción de este convenio fueren aumentados con posterioridad a esa fecha, la Empresa sólo estará obligada a asumir los eventuales incrementos que se fijen para el aporte patronal.

ARTÍCULO 54: APORTES PARA FINES DETERMINADOS

Para contribuir al financiamiento de los fondos por vacaciones, vivienda, capacitación y la obra educativa y cultural de la Asociación la Empresa efectuará un aporte que será equivalente al 8% de las remuneraciones sujeta a aporte de cada uno de los trabajadores encuadrados en el Convenio Colectivo de Trabajo.

ARTÍCULO 55: FONDO COMPLEMENTARIO DE JUBILACIONES Y PENSIONES

55.1 La Empresa reconoce la existencia del Fondo Complementario de jubilaciones y pensiones, cuya responsabilidad y administración corre por cuenta exclusiva de la Asociación, con destino al sostenimiento de este Fondo Complementario la Empresa realizará mensualmente un aporte consistente en un monto global igual al 3% de las remuneración sujetas a descuentos jubilatorio, de conformidad con las normas vigentes.

55.2 Ante cualquier reclamo efectuado por beneficiarios del fondo y/o de cualquier otra parte involucrada la Asociación en su carácter de administradora del mismo, mantendrá indemne a la Empresa asumiendo cualquier pago que por cualquier concepto deba efectuarse. La Asociación reconoce que la responsabilidad de la Empresa se limita únicamente a cumplir con el aporte estipulado en el artículo 43.1.

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

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

ARTÍCULO 56: COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO (C.I.C.)

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

ARTÍCULO 57: GRATIFICACIÓN POR TÉRMINO DE CONVENIO

Con motivo de la firma del presente convenio, se abonará a los trabajadores encuadrados en el mismo, una gratificación de pago único y extraordinario por el monto de \$ 5.000 (pesos cinco mil) bruto.

Dado su carácter extraordinario (Art. 6 Ley 24.241), esta gratificación no será considerada base de cálculo de aportes y contribuciones de la Seguridad Social, ni de aportes y contribuciones convencionales.

ARTÍCULO 58: IMPRESIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

La impresión del Convenio Colectivo de Trabajo estará a cargo de la Empresa, la que destinará a la Asociación un número de ejemplares equivalentes a sus representados encuadrados en el presente convenio.

Buenos Aires FECHA