



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional  
2019 - Año de la Exportación

**Informe**

**Número:** IF-2019-20163674-APN-DNRYRT#MPYT

CIUDAD DE BUENOS AIRES  
Miércoles 3 de Abril de 2019

**Referencia:** Expediente N° 1.711.004/16

---

De conformidad con lo ordenado en la **RESOLUCION SECT N° 320/19 (RESOL-2019-320-APN-SECT#MPYT)** se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo de Empresa obrante a fojas 6/32 del expediente principal, quedando registrado bajo el número **1598/19 "E"**.

Digitally signed by GESTION DOCUMENTAL ELECTRONICA - GDE  
DN: cn=GESTION DOCUMENTAL ELECTRONICA - GDE, c=AR, o=SECRETARIA DE GOBIERNO DE MODERNIZACION,  
ou=SECRETARIA DE MODERNIZACION ADMINISTRATIVA, serialNumber=CUIT 30715117564  
Date: 2019.04.03 14:30:13 -0300

CARLOS MAXIMILIAN LUNA  
Asistente administrativo  
Dirección Nacional de Relaciones y Regulaciones del Trabajo  
Ministerio de Producción y Trabajo

Digitally signed by GESTION DOCUMENTAL ELECTRONICA - GDE  
DN: cn=GESTION DOCUMENTAL ELECTRONICA - GDE, c=AR, o=SECRETARIA DE GOBIERNO DE MODERNIZACION,  
ou=SECRETARIA DE MODERNIZACION ADMINISTRATIVA, serialNumber=CUIT 30715117564  
Date: 2019.04.03 14:30:14 -0300



CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO  
DE EMPRESA

EMPRESA DE DISTRIBUCIÓN ELÉCTRICA DE  
TUCUMAN SOCIEDAD ANÓNIMA

SINDICATO DE LUZ Y FUERZA TUCUMAN

FEDERACIÓN ARGENTINA DE  
TRABAJADORES DE LUZ Y FUERZA

GUILLELMO R. MOSER  
Secretario General  
F.A.T.Ly F.

C.P.N. VERONICA SUSANA SALDARIO  
GERENTE DE PERSONAL  
EDET S.A.

ENERO DE 2016

LUIS RICARDO MACUSSE  
SECRETARIO GREMIAL  
SINDICATO LUZ Y FUERZA TUCUMAN

Página 1 de 53

LUIS A. LOPEZ  
GERENTE  
Carencia de Asuntos Jurídicos  
EDET S.A.

Ing. GÜNTHER HOFMANN OSORIO  
GERENTE GENERAL  
EDET S.A.

JOSE MANUEL AVELLANEDA  
SECRETARIO GENERAL  
SINDICATO LUZ Y FUERZA TUCUMAN


## INDICE

### CAPITULO I: CONDICIONES GENERALES


- ARTICULO 1: Partes Intervinientes.
- ARTICULO 2: Vigencia.
- ARTICULO 3: Ámbito de Aplicación Territorial.
- ARTICULO 4: Ámbito de Aplicación Personal.
- ARTICULO 5: Objetivos Comunes.
- ARTICULO 6: Facultades de Dirección y Organización.
- ARTICULO 7: Capacitación Profesional y Desarrollo de Carrera.
- ARTICULO 8: Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo.
- ARTICULO 9: Prevención de Riesgos.
- ARTICULO 10: Ropa de Trabajo, Herramientas y Elementos de Protección Personal.
- ARTICULO 11: Marco Normativo.
- ARTICULO 12: Regulación Supletoria.
- ARTICULO 13: Comisión de Relaciones Laborales (CRL).
- ARTICULO 14: Reconocimiento y Representación Gremial.
- ARTICULO 15: Permisos Reglamentarios.
- ARTICULO 16: Comunicaciones Gremiales.
- ARTICULO 17: Licencias Gremiales.

### CAPITULO II: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

- ARTICULO 18: Derechos y Obligaciones de los Trabajadores.
- ARTICULO 19: Polivalencia y Multifuncionalidad.
- ARTICULO 20: Modalidades de Contratación.
- ARTICULO 21: Jornada de Trabajo.
- ARTICULO 22: Jornada Nocturna.

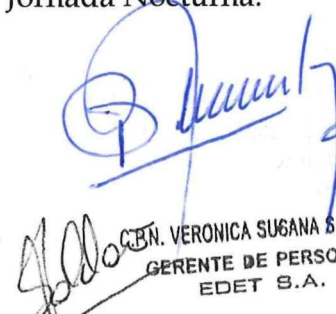
  
Ing. GÜNTHER HOFMANN OSORIO  
GERENTE GENERAL  
EDET S.A.

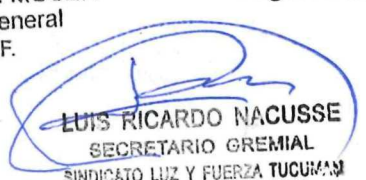
  
JOSE MARÍA  
SECRETARIO GENERAL  
SINDICATO LUZ Y FUERZA TUCUMÁN

  
GUILLERMO R. MOSER  
Secretario General  
V.F.A.T.L y F.

Página 2 de 53

  
LUIS A. LOPEZ  
GERENTE  
Gerencia de Asuntos Jurídicos  
EDET S.A.

  
C.B.N. VERONICA SUGANA SALDAÑO  
GERENTE DE PERSONAL  
EDET S.A.

  
LUIS RICARDO NACUSSE  
SECRETARIO GREMIAL  
SINDICATO LUZ Y FUERZA TUCUMÁN

ARTICULO 23: Modalidades de Trabajo.

ARTÍCULO 24: Horas Extras.

ARTICULO 25: Vacantes, Promociones, Ingresos y Bolsa de Trabajo.

ARTICULO 26: Reemplazos.

ARTICULO 27: Régimen de Traslados.

ARTICULO 28: Incompatibilidades.

ARTICULO 29: Balance Social.

ARTICULO 30: Estabilidad.

### CAPITULO III: CONDICIONES ECONÓMICAS

ARTICULO 31: Categorías Laborales.

ARTICULO 32: Antigüedad.

ARTICULO 33: Antigüedad simple.

ARTICULO 34: Suma Fija Remunerativa.

ARTICULO 35: Bonificación Administrativa y Comercial.

ARTICULO 36: Bonificación Oficio.

ARTICULO 37: Bonificación Manual y Operaciones.

ARTICULO 38: Bonificación por Tareas con Tensión.

ARTICULO 39: Bonificación Especialización TCT.

ARTICULO 40: Bonificación Atención Clientes Mostrador/Ventanilla.

ARTICULO 41: Refrigerio.

ARTICULO 42: Quebranto de Caja.

ARTICULO 43: Bonificación Chofer.

ARTICULO 44: Reconocimiento Profesional.

ARTICULO 45: Antigüedad Especial.

ARTICULO 46: Tarea Riesgosa.

ARTICULO 47: Bonificación por Turno Rotativo Continuo.

LUIS M. LOPEZ  
GERENTE  
Gerencia de Asuntos Jurídicos  
EDET S.A.

Ing. GÜNTHER HOFMANN OSORIO  
GERENTE GENERAL  
EDET S.A.

GUILLERMO R. MOSER  
Secretario General  
F.A.T.L y F.

C.P.N. VERÓNICA SUGANA SALDANO  
GERENTE DE PERSONAL  
EDET S.A.

LUIS RICARDO NACUSSE  
SECRETARIO GREMIAL  
SINDICATO LUZ Y FUERZA TUCUMAN

Página 3 de 53

JOSE MANUEL AVELLANEDA  
SECRETARIO GENERAL  
SINDICATO LUZ Y FUERZA TUCUMAN

ARTICULO 48: Bonificación por Semana Calendaria con Expectancia.

ARTICULO 49: Bonificación por Semana No Calendaria con Expectancia.

ARTÍCULO 50: Adicional Personal Remunerativo.

ARTÍCULO 51: Compensación Sustitutiva Rebaja de Tarifas.

ARTICULO 52: Bonificación Anual por Eficiencia.

#### CAPITULO IV: BENEFICIOS SOCIALES

ARTICULO 53: Licencia por Vacaciones.

ARTICULO 54: Liquidación de la Retribución por Vacaciones.

ARTICULO 55: Bonificación por Años de Servicios.

ARTICULO 56: Licencias Especiales.

ARTICULO 57: Licencia por Maternidad y Adopción.

ARTICULO 58: Indemnización por Jubilación.

ARTICULO 59: Subsidio por Fallecimiento.

ARTICULO 60: Licencia por Enfermedad y Accidente Inculpable.

ARTICULO 61: Becas para Trabajadores.

ARTICULO 62: Asignación por Turismo Social.

ARTICULO 63: Guardería.

ARTICULO 64: Licencia sin Goce de Haberes.

ARTICULO 65: Distribución de Utilidades.

Ing. GÜNTHER HOFMANN OSORIO  
GERENTE GENERAL  
EDET S.A.

#### CAPITULO V: RELACIONES CON EL PERSONAL, LABORAL Y GREMIAL

ARTICULO 66: Aporte y Contribución al Fondo Adicional Especial.

ARTICULO 67: Contribución Empresaria.

ARTICULO 68: Rebaja de Tarifa Sede Sindical.

ARTÍCULO 69: Retenciones Sindicales.

LUIS A. LOPEZ  
GERENTE  
Gerencia de Asuntos Jurídicos  
EDET S.A.

C.P.N. VERÓNICA SUSANA SALDAÑO  
GERENTE DE PERSONAL  
EDET S.A.

GUILLERMO R. MOSER  
Secretario General  
F.A.T.L y F.

JOSE MANUEL AVELLANEDA  
SECRETARIO GENERAL  
SINDICATO LUZ Y FUERZA TUCUMAN  
Página 4 de 53

LUIS RICARDO MARISSSE  
SECRETARIO GENERAL  
SINDICATO LUZ Y FUERZA TUCUMAN


ARTICULO 70: Contribución Solidaria.

ARTICULO 71: Servicios Sociales.

ARTÍCULO 72: Día del Trabajador de la Electricidad.

ARTÍCULO 73: Patrocinio Legal.

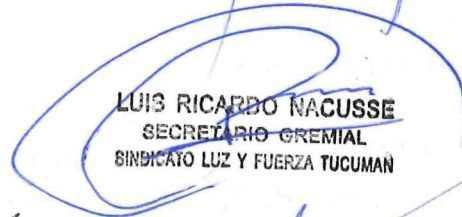
ARTÍCULO 74: Homologación e Impresión del Convenio.

  
LUIS A. LOPEZ  
GERENTE  
Gerencia de Asuntos Jurídicos  
EDET S.A.

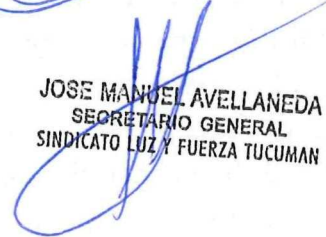
  
CPN. VERÓNICA SUSANA SALDANO  
GERENTE DE PERSONAL  
EDET S.A.





  
LUIS RICARDO NACUSSE  
SECRETARIO GREMIAL  
SINDICATO LUZ Y FUERZA TUCUMAN

  
GUILLERMO R. MOSER  
Secretario General  
F.A.L.Y.F.

  
JOSE MANUEL AVELLANEDA  
SECRETARIO GENERAL  
SINDICATO LUZ Y FUERZA TUCUMAN

  
Ing. GÜNTHER HOFMANN OSORIO  
GERENTE GENERAL  
EDET S.A.

## CAPITULO I - CONDICIONES GENERALES

### Artículo 1: Partes Intervinientes

Son partes signatarias del presente Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) de Empresa, por una parte LA FEDERACION ARGENTINA DE TRABAJADORES DE LUZ Y FUERZA, en adelante FATLyF, por derecho propio, con domicilio constituido en Calle Lima N° 163 Piso 9 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, representada en este acto por los Señores Guillermo Roberto MOSER, Juan Carlos MENÉNDEZ, y Daniel Higinio ROMANO, en su carácter de Secretario General, Subsecretario Gremial e integrante del Departamento Tribunal Paritario respectivamente; y el SINDICATO DE LUZ Y FUERZA TUCUMÁN, representado por los Sres. José Manuel AVELLANEDA y Luis Ricardo NACUSSE en su carácter de Secretario General y Secretario Gremial respectivamente, en adelante EL SINDICATO; y por la otra parte, LA EMPRESA DE DISTRIBUCIÓN ELÉCTRICA DE TUCUMÁN SOCIEDAD ANÓNIMA (EDET S.A.), en adelante LA EMPRESA, con domicilio legal en Avenida Avellaneda N° 205 de la ciudad de San Miguel de Tucumán, representada en este acto por el Sr Günther HOFMANN OSORIO, Verónica Susana SALDAÑO y Luis Alfredo LÓPEZ en su carácter de Gerente General, Gerente de Personal y Gerente de Asuntos Jurídicos, respectivamente, todos integrantes de la Comisión Negociadora definida en la Unidad de Negociación, ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

### Artículo 2: Vigencia

El plazo de vigencia del presente convenio será de tres (3) años contados a partir de la firma del mismo y será sometido a homologación de la autoridad competente, sin perjuicio que los beneficios que surgen del presente CCT se aplicarán a los trabajadores comprendidos en el mismo a partir de la fecha de su suscripción. Las partes podrán adoptar las medidas para su renovación total o parcial. Si vencido el plazo pactado no se obtuviera un nuevo acuerdo, este convenio continuará en vigencia.

### Artículo 3: Ámbito de Aplicación Territorial

El presente Convenio Colectivo de Trabajo, regirá en exclusividad y dentro del ámbito geográfico de la Provincia de Tucumán y las instalaciones (actuales y futuras) de EDET S. A., revistiendo la característica de un Convenio Colectivo

Ing. GÜNTHER HOFMANN OSORIO  
GERENTE GENERAL  
EDET S.A.

LUIS A. LOPEZ  
GERENTE  
Gerencia de Asuntos Jurídicos  
EDET S.A.

VERÓNICA SUSANA SALDAÑO  
GERENTE DE PERSONAL  
EDET S.A.

LUIS RICARDO NACUSSE  
SECRETARIO GREMIAL  
SINDICATO LUZ Y FUERZA TUCUMAN

GUILLERMO R. MOSER  
Secretario General  
F.A.T.L y F.

JOSE MANUEL AVELLANEDA  
SECRETARIO GENERAL  
SINDICATO LUZ Y FUERZA TUCUMAN

de Trabajo de Empresa, conforme han acordado las partes, dentro del marco establecido por la normativa prevista en la Ley 14.250.

#### Artículo 4: **Ámbito de Aplicación Personal**

Resultan comprendidos en el presente CCT todos aquellos trabajadores de LA EMPRESA que ostenten alguna de las categorías descriptas en el presente instrumento convencional y que desarrollen tareas propias del servicio de distribución y comercialización de energía eléctrica, y/o aquellos que las partes decidan incluir en el futuro. Quedan expresamente excluidos los siguientes puestos:

- a. Directores, Gerentes, Jefes de Departamento, Administradores y Subadministradores.
- b. Secretarias y/o Secretarios del nivel gerencial.
- c. Apoderados Legales, Asesores Profesionales y Auditores.
- d. Personal Universitario en pleno ejercicio de funciones específicas inherentes a su título de grado.

#### Artículo 5: **Objetivos Comunes**

Las partes reconocen y aceptan como objetivo común que LA EMPRESA desarrolle con eficiencia, productividad y calidad, las actividades propias del servicio público de distribución de energía eléctrica, a las que ambas Partes califican de esencial. Así, coinciden en comprometer sus máximos esfuerzos a efectos de posibilitar la implementación de sistemas organizativos de trabajo que garanticen una mayor eficiencia, productividad y eficacia operativa, procurando también en todo momento dispensar el mejor servicio al cliente de EDET S.A.

Para arribar al aludido fin, resulta imprescindible y de esta manera lo comprendieron Las Partes, acentuando y profundizando el camino emprendido en todo lo relacionado a la flexibilización, modernización de las técnicas de trabajo y de gestión, circunstancia que indudablemente generará para el conjunto de trabajadores el beneficio de un mejor nivel de empleo y productividad.

Asimismo, constituyen objetivos comunes el respeto de los derechos de ambas partes, la preservación de un clima laboral de cooperación y armonía, la instrumentación de técnicas modernas de gestión y organización del trabajo, el

Ing. GÜNTHER NOFMAN OSORIO  
GERENTE GENERAL  
EDET S.A.

Página 7 de 53

LUIS A. LOPEZ  
GERENTE  
Gerencia de Asuntos Jurídicos  
EDET S.A.

JOSE MANUEL AVELLANEDA  
SECRETARIO GENERAL  
SINDICATO LUZ Y FUERZA TUCUMAN

GUILLERMO R. MOSER  
Secretario General  
F.A.T.L y F.

LUIS RICARDO NACUSSE  
SECRETARIO GREMIAL  
SINDICATO LUZ Y FUERZA TUCUMAN



estímulo de la faz productiva, la capacitación y perfeccionamiento profesional y la constitución de un marco normativo preciso.

#### **Artículo 6: Facultades de Dirección y Organización**


Debido al carácter de los servicios que presta, LA EMPRESA necesita reservar para sí el goce de una integral capacidad de gestión, ante la necesidad de que sus políticas se instrumenten con eficacia, calidad y celeridad en la prestación de dicho servicio y a plena satisfacción del Poder Concedente. Por ello, LA EMPRESA tendrá el derecho exclusivo y excluyente de definir y determinar las políticas e instrumentos de la conducción de su negocio basado en la experiencia y criterios empresarios y objetivos de producción y productividad, según las facultades de organización y dirección que le acuerda la legislación vigente, siempre y cuando no contravenga el orden público laboral. La definición de las estructuras organizativas, las dotaciones de trabajo, la composición de grupos o equipos de trabajo, la organización del trabajo y sus procedimientos, la realización de actividades, la planificación técnica y económica, así como el desenvolvimiento pleno de la actividad, son de la exclusiva competencia y responsabilidad de LA EMPRESA, teniendo el rol pleno de su gestión. En este contexto EDET S.A. se obliga a evitar toda forma de trato discriminatorio fundado en razones de sexo, religión, raza, política y gremiales.

#### **Artículo 7: Capacitación Profesional y Desarrollo de Carrera**

La capacitación o formación profesional es una herramienta fundamental para los trabajadores comprendidos en el presente convenio. Asimismo, es considerada un medio idóneo para dar respuesta a las necesidades operativas de LA EMPRESA, brindándose en condiciones de igualdad de acceso y trato para todo el personal.

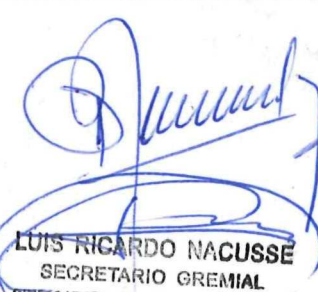
Esta herramienta posibilitará el logro de los objetivos, el mejoramiento de la productividad y la calidad del servicio ya que, a través del estímulo y del esfuerzo individual, se posibilitará el desarrollo profesional del trabajador y los objetivos empresariales.

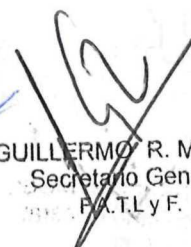
Consecuentemente, serán promovidas distintas formas de capacitación y perfeccionamiento profesional que estarán vinculadas con las necesidades empresarias y la implementación de adelantos tecnológicos a los efectos de lograr una mayor productividad a través de todo su personal.


  
GUILLERMO R. MOSER  
GERENTE GENERAL  
EDET S.A.

  
LUIS A. LOPEZ  
GERENTE  
Gerencia de Asuntos Jurídicos  
EDET S.A.

  
VERÓNICA SUSANA SALDAÑA  
GERENTE DE PERSONAL  
EDET S.A.

  
LUIS RICARDO NACUSSE  
SECRETARIO GREMIAL  
SINDICATO LUZ Y FUERZA TUCUMAN

  
GUILLERMO R. MOSER  
Secretario General  
P.A.T.L y F.

  
JOSE MANUEL AVELLANEDA  
SECRETARIO GENERAL  
SINDICATO LUZ Y FUERZA TUCUMAN

Los planes de capacitación serán elaborados por LA EMPRESA en función de sus objetivos, orientados a la satisfacción de las necesidades operativas. Las horas de capacitación serán consideradas parte de la contraprestación laboral del trabajador.

Es voluntad de las partes brindar a todos los trabajadores encuadrados en el presente Convenio las posibilidades ciertas de progreso en su carrera laboral, ya sea a través del desarrollo permanente de sus conocimientos y habilidades o a través de una movilidad funcional ascendente que les permita enriquecer su formación, garantizando el empleo y el crecimiento profesional y laboral en igualdad de oportunidades.

La entidad gremial, a través de la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad podrá hacer llegar, sugerencias convenientes para instrumentar Capacitación y formación profesional a los trabajadores.

### Artículo 8: Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo

LA EMPRESA, con la colaboración de la Comisión Mixta de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo, asegurará las condiciones de Higiene y Seguridad en un todo de acuerdo a la Ley N° 19.587, su Decreto Reglamentario N° 351/79 o las que las reemplacen en el futuro.

Los trabajadores de LA EMPRESA serán sometidos a los exámenes médicos de ingreso, periódicos y de egreso, adecuando los mismos a las disposiciones de la Ley N°24.557 y sus decretos y/o normativas reglamentarios.

Los trabajadores comprendidos en este instrumento se comprometen a participar activamente en la ejecución de las políticas de higiene y seguridad, observando y haciendo observar el estricto cumplimiento de las normativas legales vigentes en la materia, las medidas, normas y procedimientos establecidos por LA EMPRESA, como así también las relativas al uso y conservación de los equipos y elementos de protección personal provistos con este fin.

La Comisión Mixta de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo, creada por este Convenio con funciones técnicas y de asesoramiento, hará llegar a LA EMPRESA las sugerencias que estime conveniente al respecto para su debido análisis.

La Comisión Mixta de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo estará constituida por tres (3) representantes designados por EL SINDICATO, dos (2) de

Ing. GÜNTHER HOPMANN OSORIO  
GERENTE GENERAL  
EDET S.A.

JOSE MANUEL AVELLANEDA  
SECRETARIO GENERAL  
SINDICATO LUZ Y FUERZA TUCUMAN

GUILLERMO R. MOSER  
Secretario General  
F.A.T.L y F.

VERÓNICA SUENNA SALDANO  
GERENTE DE PERSONAL  
EDET S.A.

LUIS A. LOPEZ  
GERENTE  
Gerencia de Asuntos Jurídicos  
EDET S.A.

LUIS RICARDO NACUSSE  
SECRETARIO GREMIAL  
SINDICATO LUZ Y FUERZA TUCUMAN

los cuales deberán ser elegidos dentro de los permisos gremiales de LA EMPRESA, y 3 (tres) representantes de LA EMPRESA.


La Comisión Mixta, de carácter técnico, tendrá funciones de asesoramiento con la finalidad de aportar ideas, comentarios o recomendaciones tendientes a la búsqueda del mejoramiento permanente de los equipos e instalaciones, para la prevención de los accidentes del trabajo.


Funciones:

- a. Proponer medidas de prevención de los peligros derivados del trabajo y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, brindando calificada colaboración para el cumplimiento de los objetivos propuestos.
- b. Identificar necesidades en materia de capacitación y asesoramiento para el trabajador, en función de los objetivos del presente convenio.
- c. Propender a la implementación de actividades de difusión sobre acciones y condiciones seguras de trabajo.
- d. Generar aportes tendientes a adoptar medidas de seguridad y que las mismas sean conocidas y comprendidas por los trabajadores, evitando toda clase de prácticas peligrosas en el trabajo.
- e. Orientar a la mejora continua de las condiciones y del ambiente de trabajo.
- f. Impulsar la conciencia de la prevención entre todos los trabajadores contra riesgos concretos de las tareas desarrolladas en el ámbito de LA EMPRESA. En este sentido fomentará el uso constante de los elementos de protección personal, y el cumplimiento de las normas, procedimientos, instructivos e instrucciones en vigencia.


Esta Comisión Mixta dictará su reglamentación interna de funcionamiento a fin de cumplimentar los objetivos fijados, acordando su conformación en un plazo que no exceda los sesenta (60) días contados a partir de la firma del presente Convenio.

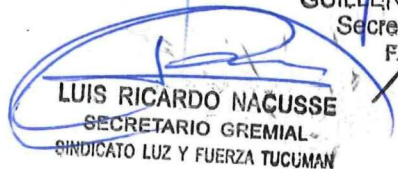
  
GÜNTER HOFMANN OSORIO  
GERENTE GENERAL  
EDET S.A.

  
LUIS A. LOPEZ  
GERENTE  
Gerencia de Asuntos Jurídicos  
EDET S.A.

  
VERÓNICA SUGANA SALDAÑO  
GERENTE DE PERSONAL  
EDET S.A.



  
GUILLERMO S. MOSER  
Secretario General  
F.A.T.L y F.

  
LUIS RICARDO NAÇUSSE  
SECRETARIO GREMIAL  
SINDICATO LUZ Y FUERZA TUCUMAN

  
JOSE MANUEL AVELLANEDA  
SECRETARIO GENERAL  
SINDICATO LUZ Y FUERZA TUCUMAN

## Artículo 9: Prevención de Riesgos

En el marco de la filosofía de prevención de riesgos y de la ratificación del principio de seguridad integrada que asumen las partes en el presente, los trabajadores desempeñarán un papel protagónico en el logro de condiciones de trabajo seguras.

Por ello, asumen las siguientes responsabilidades:

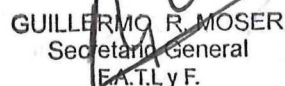
- a. Para su seguridad personal y la de quienes los rodean, deberán colaborar con el cumplimiento de toda disposición contenida en reglamentos, manuales, procedimientos, instructivos, fichas constructivas, circulares e instrucciones orales o escritas emanadas de su jefe directo.
- b. Mantener el orden y la higiene en su lugar de trabajo.
- c. Observar las indicaciones que imparta directamente LA EMPRESA en materia de Gestión Preventiva.
- d. Usar y mantener en buen estado los elementos y equipos de protección personal que les proporciona LA EMPRESA.
- e. Reportar a su superior directo cualquier condición laboral insegura que pudiera dar origen a un accidente y/o incidente.
- f. Procurar el buen uso de las herramientas o equipos y comunicar inmediatamente de producido el deterioro o extravío de los elementos que les impidan realizar su trabajo en forma segura.
- g. En caso de accidente o incidente, denunciar la ocurrencia del mismo al supervisor en forma inmediata. Reportar el incidente/accidente en sistema, y colaborar con información en el desarrollo de investigación de incidente o accidente.
- h. Respetar las señalizaciones de precaución o advertencia.
- i. Cooperar y entregar los antecedentes que se les soliciten para la investigación de los accidentes o incidentes de trabajo.
- j. Dar un buen uso al botiquín y a los implementos de primeros auxilios dispuestos en oficinas y los entregados a cargo junto con las herramientas de trabajo.



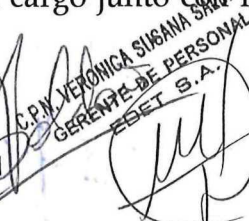
**LUIS RICARDO NACUSSE**  
SECRETARIO GREMIAL  
SINDICATO LUZ Y FUERZA TUCUMAN




**JOSE MANUEL AVELLANEDA**  
SECRETARIO GENERAL  
SINDICATO LUZ Y FUERZA TUCUMAN



**GUILLERMO R. MOSER**  
Secretario General  
I.E.A.T.Ly F.



**C.P.M. VERONICA SIBAMA**  
GERENTE DE PERSONAL  
EDET S.A.



Ing. GÜNTHER HOFMANN OSORIO  
GERENTE GENERAL  
EDET S.A.

Página 11 de 53



**LUIS A. LOPEZ**  
GERENTE  
Gerencia de Asuntos Jurídicos  
EDET S.A.

- k. Colaborar en los casos de siniestros con las medidas dispuestas por LA EMPRESA.
- l. Utilizar el uniforme y/o ropa de trabajo, poniendo especial esmero en el cuidado de su imagen personal.

Queda establecido que la inobservancia de cualquiera de los puntos arriba enumerados constituye una falta, cuya gravedad se valorará de acuerdo a las circunstancias del caso.

### Artículo 10: Ropa de Trabajo, Herramientas y Elementos de Protección Personal

LA EMPRESA proveerá al personal ropa de trabajo, de acuerdo a la naturaleza de la tarea que realice y a las normas de seguridad vigentes, cuyo diseño no podrá ser alterado por el trabajador.

El personal al que se le provea ropa de trabajo tendrá la obligación de usarla y deberá atender al mantenimiento, cuidado e higiene de la misma, respondiendo por el extravío y deterioro más allá del provocado por el uso normal. Consecuentemente, la misma deberá ser utilizada exclusivamente para la realización de trabajos encomendados por LA EMPRESA.

El incumplimiento de la obligación de uso de la ropa de trabajo, la destrucción intencional, total o parcial de la misma o de los elementos de protección personal suministrados por LA EMPRESA, así como las modificaciones a su diseño será considerado como falta, cuya gravedad se valorará de acuerdo a las circunstancias del caso.

La Comisión Mixta de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo, hará llegar a LA EMPRESA las sugerencias sobre tipo, calidad, periodicidad, etc. que estime convenientes al respecto sobre la ropa y elementos de protección personal, para su análisis.

### Artículo 11: Marco Normativo

Las partes dejan constancia que este convenio constituye la voluntad colectiva y deroga toda otra modalidad, sistema de trabajo, actas, acuerdos internos, usos y costumbres y cualquier otro acto normativo o criterio vigente en el pasado dentro de EDET S.A.

GÜNTHER HOFFMANN OSORIO  
GERENTE GENERAL  
EDET S.A.

LUIS A. LOPEZ  
GERENTE  
Gerencia de Asuntos Jurídicos  
EDET S.A.  
CPN. VERÓNICA SUSANA SALDAÑA  
GERENTE DE PERSONAL  
EDET S.A.

LUIS RICARDO NACUSSE  
SECRETARIO GREMIAL  
SINDICATO LUZ Y FUERZA TUCUMAN

GUILLERMO E. MOSER  
Secretario General  
F.A.M.L y F.

JOSE MANUEL AVELLANEDA  
SECRETARIO GENERAL  
SINDICATO LUZ Y FUERZA TUCUMAN

### Artículo 12: Regulación Supletoria

En todo lo que no estuviere previsto en este Convenio, regirán las normas establecidas en las Leyes N° 20.744 (t.o. por Dto. 390/76) y sus modificatorias y la ley N° 23.551 y demás disposiciones legales aplicables a la fecha.

### Artículo 13: Comisión de Relaciones Laborales (CRL)

Las partes reafirman la importancia recíproca de mantener la mayor armonía en las relaciones laborales y en los lugares de trabajo, con el propósito de asegurar el progreso de LA EMPRESA y sus trabajadores, el mantenimiento de la fuente de trabajo, el mejoramiento de la calidad de vida laboral, la claridad de la normativa que las regula y la normal continuidad del servicio.


A fin de consolidar este objetivo, se acuerda la creación de la presente Comisión, conforme a las pautas reguladas por la Ley 14.250 y su reglamentación, en el entendimiento que la misma contribuirá al fortalecimiento del diálogo permanente entre las partes y afianzará el desarrollo de armoniosas relaciones entre las mismas.

Consecuentemente, comprometen su firme decisión de solucionar todos los conflictos que surjan por la aplicación de este Convenio Colectivo o por cualquier otro motivo; y que afecten o puedan afectar el normal desarrollo de las actividades, utilizando de manera constructiva y efectiva, todos los mecanismos de diálogo, negociación y autocomposición de conflictos.

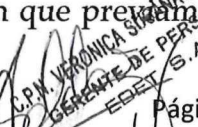
Las partes acuerdan que no podrán adoptarse medidas de acción directa o de cualquier otro tipo sin agotar previamente el procedimiento de autocomposición regulado en este Artículo y sin agotar la conciliación obligatoria legal previa contemplada en la Ley Nacional N° 14.786, Ley Provincial N° 5.650, su decreto reglamentario 2380/88, o la normativa que en el futuro la modifique o sustituya.

Tampoco podrán las partes tomar intervención directa o indirecta en medidas de acción dispuesta por hechos o reclamos que no tengan estricta vinculación con las relaciones laborales del personal de LA EMPRESA, más allá que dichos conflictos involucren, incluso, a trabajadores de otras Empresas.

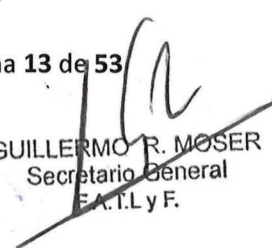
En virtud de la calificación de servicio esencial de la actividad de LA EMPRESA, EL SINDICATO se compromete a garantizar la prestación de servicios mínimos frente a un conflicto y a no adoptar medidas de fuerza sin que previamente,

  
LUIS RICARDO NACUSSE  
SECRETARIO GREMIAL  
SINDICATO LUZ Y FUERZA TUCUMAN

  
M. A. LOPEZ  
GERENTE  
Gerencia de Asuntos Jurídicos  
EDET S.A.

  
C.P.N. VERONICA SUARDA  
GERENTE DE PERSONAL  
EDET S.A.

Página 13 de 53

  
GUILLERMO R. MOSER  
Secretario General  
E.A.T.L y F.

  
Ing. GUNTHER HOFFMANN OSORIO  
GERENTE GENERAL  
EDET S.A.

acuerdo con lo establecido en el Artículo 24 de la Ley 25.877, y el decreto reglamentario, se establezcan de común acuerdo con LA EMPRESA los servicios mínimos para evitar la interrupción del servicio.

La Comisión estará compuesta por tres (3) miembros designados por LA EMPRESA y tres (3) miembros designados por EL SINDICATO, los cuales deberán ser elegidos dentro de los permisos gremiales de LA EMPRESA.

La Comisión de Relaciones Laborales tendrá la facultad de:

- a. Interpretar y aclarar el contenido del Convenio Colectivo ante un eventual diferendo interpretativo, adquiriendo rango convencional el pronunciamiento que de la misma emane.
- b. Fomentar el respeto, cooperación y progreso tanto de LA EMPRESA como de los trabajadores que se desenvuelvan en ella.
- c. Proponer la introducción de métodos innovadores, incentivando el trabajo conjunto, y coadyuvando en todo aquello que facilite a satisfacer los objetivos pactados en esta Convención.
- d. Asesorar en el desarrollo de sistemas para involucrar a los trabajadores en la mejora de la productividad.
- e. Promover la utilización del progreso científico y tecnológico para mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo, propiciando la participación en cursos, seminarios y otras tareas de capacitación en temas de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente, particularmente en lo relativo a la prevención de los riesgos específicos de las tareas asignadas.

Las recomendaciones de la comisión en materias de su competencia serán adoptadas por unanimidad y presentadas ante la Gerencia de Personal.

#### Artículo 14: Reconocimiento y Representación Gremial

LA EMPRESA reconoce a la FATLyF y al SINDICATO, como únicos representantes de los trabajadores incluidos en este Convenio Colectivo de Trabajo, con el sentido y alcance que se desprendan de las leyes 23.551 de Asociaciones Sindicales y 14.250 de Convenciones Colectivas de Trabajo.

Tomando en consideración las especiales características de la actividad, ambas partes acuerdan fijar el número de representantes gremiales en LA EMPRESA a la cantidad prevista en el art. 45 de la ley n° 23.551.

GUNTHER HOFMANN OSORIO  
GERENTE GENERAL  
EDET S.A.

*[Handwritten signature]*

LUIS RICARDO NACUSSE  
SECRETARIO GREMIAL  
SINDICATO LUZ Y FUERZA TUCUMAN

GUILLERMO R. MOSER  
Secretario General  
F.A.T.L y F.

JOSE MANUEL AVELLANEDA  
SECRETARIO GENERAL  
SINDICATO LUZ Y FUERZA TUCUMAN

LUIS A. LOPEZ  
GERENTE  
Gerencia de Asuntos Jurídicos  
EDET S.A.

C.P.N. VERONICA SUZANA SALDA  
GERENTE DE PERSONAL  
EDET S.A.



Los delegados gremiales deberán cumplir con las tareas normales de su grupo, y sólo podrán dejar su puesto de trabajo, para realizar tareas gremiales dentro de su sector u oficina, con estimación del tiempo que insumirá en dicha gestión. LA EMPRESA reconoce a cada uno de los Delegados Gremiales en calidad de crédito horario para el ejercicio de sus funciones gremiales, la cantidad de 8 (ocho) horas mensuales. Durante dicho lapso y previa autorización, serán exceptuados de prestar servicios. A ese efecto, se habilitará un registro especial por dependencia, en donde se registrarán las sucesivas ausencias horarias del representante, con constancia de firma del Delegado y la Jefatura que corresponda.

LA EMPRESA no interferirá en la actuación de los Delegados gremiales, siempre y cuando su accionar se ajuste a lo dispuesto en la legislación y a esta Convención Colectiva de Trabajo.

La nómina de los delegados gremiales electos, será notificada por el SINDICATO a LA EMPRESA en un plazo de diez (10) días hábiles contados desde su elección. Dicha comunicación, contendrá el nombre, categoría, documento, fecha de inicio y de cese del mandato, administración o gerencia en donde prestan servicios los trabajadores a quienes representa. En el caso de delegados que han sido reemplazados por otros, se informará el nombre de los delegados salientes y la fecha en la que cesaron en su mandato.

El Sub Delegado carece de estabilidad gremial y demás derechos especiales otorgados por la Ley 23.551 salvo el caso que deba reemplazar en forma transitoria o permanente al Delegado, en cuyo supuesto pasará a ocupar el lugar de aquél y gozará de los derechos de éste mientras dure su reemplazo.

### Artículo 15: Permisos Reglamentarios

LA EMPRESA otorgará permisos gremiales con goce de sueldo a favor de los Delegados y trabajadores comprendidos en este Convenio y Representantes del SINDICATO.

Estos permisos no podrán exceder de diez (10) días hábiles por año, para la totalidad de los mismos, considerados en su conjunto.

EL SINDICATO solicitará por escrito los pertinentes Permisos Gremiales con una anticipación mínima de 36 horas, indicando los motivos y el tiempo que insumirá la gestión.

*[Handwritten signature]*  
Ing. GÜNTHER HOFMANN OSORIO  
GERENTE GENERAL  
EDET S.A.

*[Handwritten signature]*  
LUIS RICARDO NACUSSE  
SECRETARIO GREMIAL  
SINDICATO LUZ Y FUERZA TUCUMAN

JOSE MANUEL AVELLANEDA  
SECRETARIO GENERAL  
SINDICATO LUZ Y FUERZA TUCUMAN

*[Handwritten signature]*  
C.P.N. VERONICA SUSANA SALDANO  
GERENTE DE PERSONAL  
EDET S.A.

LUIS A. LOPEZ  
GERENTE  
Gerencia de Asuntos Jurídicos  
EDET S.A.

*[Handwritten signature]*  
GUILLERMO R. MOSER  
Secretario General  
F.A.T.L y F.



## Artículo 16: Comunicaciones Gremiales

LA EMPRESA colocará en los lugares de trabajo a convenirse y en forma visible, vitrinas para uso exclusivo del SINDICATO.

## Artículo 17: Licencias Gremiales

Los trabajadores que ocupen cargos electivos en el SINDICATO o en la FATLyF, o en cualquier otro organismo que requiera representación gremial, podrán dejar de prestar servicio y gozarán de licencia automática en los términos establecidos en la Ley 23.551.

Asimismo, en cumplimiento de lo previsto por el art. 217 de la L.C.T., LA EMPRESA ratifica su decisión de reservar el empleo y proceder a la reincorporación de los trabajadores en uso de licencia gremial a su puesto de origen u otro equivalente si este no existiera, dentro de los 30 (treinta) días subsiguientes a la fecha en que concluyan sus funciones.

La FATLyF o EL SINDICATO, solicitarán por escrito cualquier licencia gremial con una anticipación de quince (15) días hábiles. Los Trabajadores aludidos no dejarán sus tareas hasta tanto LA EMPRESA les conceda la licencia gremial.

Tanto la FATLyF como EL SINDICATO, asumen la responsabilidad de comunicar por escrito el reintegro de los Trabajadores a quiénes se les haya concedido una licencia Gremial, diez (10) días antes de su incorporación.

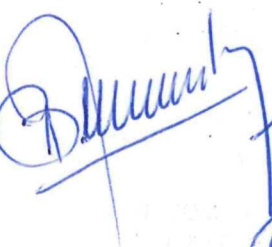
LA EMPRESA reconocerá los costos de hasta ocho (8) permisos gremiales para aquellos trabajadores que ejerzan funciones directivas estatutarias, abonando sus salarios y otros beneficios incluidos en el presente Convenio.


## CAPITULO II - ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

### Artículo 18: Derechos y Obligaciones de los Trabajadores

Sin perjuicio de los derechos y obligaciones establecidos por las normas legales en vigencia, como así también de las que regulan la relación laboral por la especial actividad de servicio público a cargo de LA EMPRESA, y de las demás descriptas en los Artículos del presente Convenio, a continuación se detallan, los derechos y obligaciones de los trabajadores alcanzados por esta Convención Colectiva:

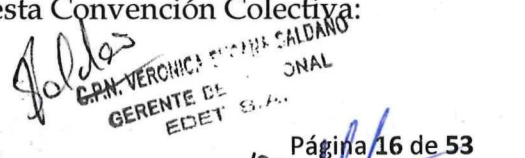
  
Ing. GÜNTHER HOFMANN OSORIO  
GERENTE GENERAL  
EDET S.A.



  
LUIS RICARDO NACUSSE  
SECRETARIO GREMIAL  
SINDICATO LUZ Y FUERZA TUCUMAN

  
GUILLERMO R. MOSER  
Secretario General  
F.A.T.L y F.

  
LUIS A. LOPEZ  
GERENTE  
Gerencia de Asuntos Jurídicos  
EDET S.A.

  
CARMEN VERONICA ESCOBAR CALDANO  
GERENTE DE  
EDET S.A.  
Página 16 de 53  
JOSE MANUEL AVELLANEDA  
SECRETARIO GENERAL  
SINDICATO LUZ Y FUERZA TUCUMAN



### 18.1 Derechos

- a) A percibir una retribución por los servicios prestados, de conformidad a su contrato de trabajo, en el marco de las disposiciones legales vigentes y de lo normado en el presente Convenio, como así también los Acuerdos que pudieran suscribir las partes signatarias.
- b) A recibir las compensaciones y/o beneficios contemplados en este Convenio, al verificarse las condiciones que reglamentan la percepción.
- c) A participar de los planes de Capacitación que disponga LA EMPRESA, en la búsqueda de adquirir conocimientos y habilidades que le permitan acceder a su crecimiento personal y laboral.
- d) A hacer uso de las licencias establecidas en el presente Convenio, en los términos y condiciones que las partes han previsto para su goce.
- e) A los beneficios sociales de carácter general o particular contemplados en este Convenio, o los que puedan otorgarse en el marco de futuros Acuerdos.

### 18.2 Obligaciones:

- a) A obrar de buena fe, con permanente lealtad y fidelidad, ajustando su conducta a lo que es propio de un buen trabajador, observando las normas y pautas disciplinarias, evitando el ausentismo sin causa y todo acto de indisciplina en general, así como también todo acto doloso o lesivo contra el patrimonio de LA EMPRESA.
- b) A observar en su trabajo, una conducta decorosa y digna de la consideración y confianza que su función exige.
- c) A conducirse con tacto y cortesía, en sus relaciones con el público, conducta que asimismo deberá observar respecto de todo el personal de LA EMPRESA y terceros con quienes se vincula en ocasión del trabajo (clientes, proveedores, etc.).
- d) A cumplir las directivas emanadas de sus superiores jerárquicos, cuando las mismas, tengan por objeto la realización de actos de servicios que conforme a sus funciones, experiencia y capacidad técnica, y en el marco del principio de colaboración y productividad esté en condiciones de desarrollar.

*[Signature]*  
Ing. GÜNTHER HOFMANN OSORIO  
GERENTE GENERAL  
EDET S.A.

*[Signature]*  
LUIS RICARDO NACUSSE  
SECRETARIO GREMIAL  
SINDICATO LUZ Y FUERZA TUCUMAN

*[Signature]*  
JOSE MANUEL AVELLANEDA  
SECRETARIO GENERAL  
SINDICATO LUZ Y FUERZA TUCUMAN

*[Signature]*  
VERONICA SUBANA SANCHEZ  
GERENTE DE PERSONAL  
EDET S.A.

*[Signature]*  
LUIS A. LOPEZ  
GERENTE  
Gerencia de Asuntos Jurídicos  
EDET S.A.

*[Signature]*  
GUILLERMO R. MOSER  
Secretario General  
E.A.T.L y F.

*[Signature]*  
LUIS A. LOPEZ  
GERENTE  
Gerencia de Asuntos Jurídicos  
EDET S.A.

e) A someterse a exámenes médicos que se le indiquen en la observancia de prescripciones legales o reglamentarias en orden a conocer su estado psicofísico de salud y aptitudes para el desarrollo de las tareas.

f) A utilizar en todo momento en que se encuentre prestando servicios, la ropa de trabajo que le entregue LA EMPRESA.

g) A observar estricta e ineludiblemente las normas de seguridad establecidas para el desarrollo de cada tarea, haciendo uso efectivo de todos los elementos y dispositivos de protección personal y colectiva que se les provean con esa finalidad.

h) A prestar especial colaboración en aquellas circunstancias que se requiera, especialmente, en caso de verificarse emergencias operativas por condiciones climáticas adversas o exigencias excepcionales, a efectos de garantizar el cumplimiento efectivo de las obligaciones que le competen a LA EMPRESA.

i) A utilizar todos los medios que LA EMPRESA le provea para el mejor cumplimiento de las funciones a su cargo, guardando el orden en los lugares de trabajo y vehículos, así como el cuidado de los equipos de trabajo, útiles y herramientas.

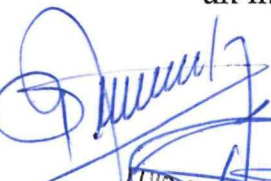
j) A denunciar todo tipo de fraude y/o acción dolosa o culposa que pueda lesionar o perjudicar de cualquier modo a LA EMPRESA, sea cual fuere el medio por el cual ha tomado conocimiento, así como también acerca de anomalías que se presenten, en especial, cuando exista un riesgo latente de perjuicio para terceros.


Queda establecido que la inobservancia de cualquiera de los puntos arriba enumerados, constituye una falta cuya gravedad se valorará de acuerdo a las circunstancias del caso.

### Artículo 19: Polivalencia y Multifuncionalidad


Los trabajadores desarrollarán sus labores teniendo en cuenta los principios de multifuncionalidad y multiprofesionalidad. Se entiende por tales el desempeño concurrente y simultáneo o alternado de todos los oficios, conocimientos o funciones, que correspondan a la eventual denominación del puesto, así como toda otra función complementaria y/o suplementaria que le sea indicada o resulte necesaria para iniciar, proseguir o completar el trabajo asignado, en forma tal que un mismo dependiente pueda llevarlo a cabo íntegramente sin la colaboración de

  
Ing. GÜNTHER HOFMANN OSORIO  
GERENTE GENERAL  
EDET S.A.

  
LUIS RICARDO NACUSSE  
SECRETARIO GREMIAL  
SINDICATO LUZ Y FUERZA TUCUMAN

  
GUILLERMO R. MOSER  
Secretario General  
F.A.T.Ly F.

  
LUIS A. LOPE  
GERENTE  
Gerencia de Asuntos Jurídicos  
EDET S.A.

  
JOSE MANUEL AVELLANEDA  
SECRETARIO GENERAL  
SINDICATO LUZ Y FUERZA TUCUMAN

otro, siempre y cuando esté debidamente capacitado para realizar dichas funciones.

En este sentido, el personal se compromete a realizar todas las tareas propias de su función, técnicas y/o administrativas, indispensables para garantizar la eficiencia y continuidad del servicio ante eventuales necesidades técnicas o administrativas limitadas en el tiempo de forma tal que los trabajos se cumplan con la frecuencia y dentro de los plazos y cronogramas establecidos por LA EMPRESA. Ello no podrá constituir desmedro del salario del trabajador ni poner en peligro su integridad física y seguridad personal. Asimismo el trabajador no será sancionado cuando realizando tareas de puestos superiores, pudiera cometer algún error de forma involuntaria.

### Artículo 20: Modalidades de Contratación

Se establece que se podrá recurrir a las modalidades de contratación vigentes por Ley y/o a las que se establezcan en el futuro, las que quedarán por éste medio habilitadas.

En todos los casos, LA EMPRESA asegurará el estricto cumplimiento de este Convenio y la Legislación Laboral vigente en la relación con su personal; particularizando su celo en materia de Higiene y Seguridad.

### Artículo 21: Jornada de trabajo

Se considera Jornada de Trabajo el tiempo que los trabajadores deben estar a disposición de LA EMPRESA, quién establecerá los horarios que mejor se adapten a los requerimientos de la organización de trabajo, o cuando por circunstancias de carácter territorial, climáticas, etc. se deban establecer horarios especiales.

Ningún trabajador podrá tomar servicio sin gozar de un descanso mínimo de 12 (doce) horas entre el fin y comienzo de su jornada, salvo para el caso de concurrir situaciones previstas en el Art. 203 de la Ley de Contrato de Trabajo.

La distribución del horario, será fijado por LA EMPRESA y podrá ser modificado por razones operativas, pero siempre teniendo en cuenta las condiciones del descanso de los trabajadores. Estos cambios serán informados con razonable antelación (no menor a 60 días) a los trabajadores involucrados, teniendo en cuenta las circunstancias del caso.

LUIS A. LOPEZ  
GERENTE  
Gerencia de Asuntos Jurídicos  
EDET S.A.

LUIS RICARDO NACUSSE  
SECRETARIO GREMIAL  
SINDICATO LUZ Y FUERZA TUCUMAN

JOSE MANUEL MULLANE  
SECRETARIO GENERAL  
SINDICATO LUZ Y FUERZA TUCUM.

CPA. VERÓNICA SUZANA SALDAÑO  
GERENTE DE PERSONAL  
EDET

GUILLERMO R. MOSER  
Secretario General  
F.A.T.L y F.

ING. GÜNTHER HOFMANN OSORIO  
GERENTE GENERAL  
EDET S.A.

Debido a las particularidades de la operación y el mantenimiento de las redes eléctricas, que pudieran requerir una disponibilidad diferente, LA EMPRESA dispondrá de distintas modalidades de trabajo de acuerdo a los requerimientos de la operación.

#### Artículo 22: Jornada Nocturna

Aquellos trabajadores a los que con motivo de una transitoria necesidad operativa se les asigne prestación de servicios en el periodo comprendido entre las 21:00 horas y las 6:00 horas o que su jornada abarque parte del mismo, percibirán el recargo del valor de cada hora que se trabaje efectivamente en ese horario, conforme a la legislación vigente, con excepción del personal que presta servicio conforme a la modalidad de trabajo del artículo 23 inciso 4) denominada Guardia Rotativa Turno Continuo.

#### Artículo 23: Modalidades de trabajo

##### 1) Semana Calendaria:

Es la jornada que se inicia el día lunes y concluye el día viernes, y un descanso semanal que comprende los días sábado y domingo, pudiéndose en situaciones de emergencia extender su jornada de trabajo preservando la integridad física y el óptimo desarrollo de sus tareas, debiendo abonarse las horas complementarias con los recargos correspondientes, debiendo distinguirse:

##### a.- Personal administrativo y comercial.

Este personal desarrollará sus tareas en 35 horas semanales, en jornadas continuadas de siete (7) horas diarias efectivas de lunes a viernes.

##### b.- Personal técnico y operativo.

Este personal desarrollará sus tareas en 36 horas semanales, en jornadas continuadas de siete horas, doce minutos (7:12) efectivas de lunes a viernes.

##### 2) Semana Calendaria con Expectancia

Es la modalidad de trabajo, en la cual el personal técnico y el personal operativo cumple con la modalidad de semana calendario definida en b), pero se encuentra a disposición de LA EMPRESA de acuerdo con un diagrama de expectancia,

Ing. GÜNTHER HORNHAYN OSORIO  
GERENTE GENERAL  
EDET S.A.

JOSE MANUEL AVEILLANEDA  
SECRETARIO GENERAL  
SINDICATO LUZ Y FUERZA TUCUMAN

LUIS RICARDO NACUSSE  
SECRETARIO GREMIAL  
SINDICATO LUZ Y FUERZA TUCUMAN

GUILLERMO R. MOSER  
Secretario General  
I.A.T.L y F.

C.P.N. VERONICA SIEMENA SALDANO  
GERENTE DE PERSONAL  
EDET S.A.

LUIS R. PEZ  
Gerencia de  
EDC. rídicos

debiendo en caso de razones de servicio concurrir a las instalaciones de la misma para normalizar su funcionamiento.

Esta modalidad dará derecho al trabajador a percibir una contraprestación económica equivalente, durante el tiempo en que se desempeñe efectivamente bajo la misma, sin perjuicio de las horas complementarias que correspondan.

Este personal desarrollará sus tareas en 36 horas semanales, en jornadas continuadas de siete horas, doce minutos (7:12) efectivas, y se mantendrá a disposición de acuerdo a diagrama establecido por LA EMPRESA.

### 3) Semana No Calendaria con Expectancia

Es la modalidad de trabajo en la cual los trabajadores prestan servicio conforme a lo establecido en diagrama, con independencia de los descansos establecidos por ley.

Este personal desarrollará sus tareas en 36 horas semanales, en jornadas continuadas de siete horas, doce minutos (7:12), de acuerdo a diagrama, y mantendrá expectancia de acuerdo al diagrama establecido por LA EMPRESA.

Se entiende por expectancia aquella situación en la cual el trabajador permanece a disposición de LA EMPRESA de acuerdo al diagrama establecido, debiendo en caso de razones de servicio, concurrir a dependencias de la misma para participar en la normalización de su funcionamiento.

Esta modalidad dará derecho al trabajador a percibir una contraprestación económica equivalente, durante el tiempo en que se desempeñe efectivamente bajo la misma, sin perjuicio de las horas complementarias que correspondan.

### 4) Guardia Rotativa de Turno Continuo (GRTC)

Es la modalidad de trabajo en la que el personal presta servicios en los días laborales y feriados conforme a lo establecido en el diagrama de trabajo, con total independencia de lo establecido en el calendario oficial, rotando mediante turnos que cubren las 24 horas del día.

Este personal desarrollará sus tareas en jornadas de seis (6) horas diarias efectivas, y 36 horas semanales promedio en el ciclo. Se entiende por "ciclo" el período comprendido entre el primer lunes calendario en que se inicia el ciclo y el último domingo anterior al lunes en que los equipos repiten los horarios de la primera semana.

Ing. GÜNTHER HOFFMANN OSORIO  
GERENTE GENERAL  
EDET S.A.

JOSE MANUEL AVELLANEDA  
SECRETARIO GENERAL  
SINDICATO LUZ Y FUERZA TUCUMAN

C.P.N. VERÓNICA SUSANA SALDANO  
GERENTE DE PERSONAL  
EDET S.A.

GUILLERMO R. MOSER  
Secretario General  
F.A.T.Ly F.

LUIS RICARDO NACUSSE  
SECRETARIO GREMIAL  
SINDICATO LUZ Y FUERZA TUCUMAN

LUIS A. LOPEZ  
GERENTE  
Gerencia de Asuntos Jurídicos  
EDET S.A.

El personal afectado a esta modalidad no podrá hacer abandono del servicio hasta ser reemplazado, pudiendo LA EMPRESA eximir al trabajador de esta obligación.

Ningún trabajador podrá tomar servicio sin tener un mínimo de doce (12) horas de descanso entre jornada y jornada.

En función de las particularidades y complejidad que presenta la operación del Sistema Eléctrico, las partes asumen la necesidad que el diagrama de trabajo a utilizar contemple un adecuado descanso del personal evitando en todo momento la realización de horas extraordinarias.

Los trabajadores que cubran funciones de retén permitirán afrontar necesidades de capacitación, formación profesional, permisos, licencias, etc., del personal afectado a esta modalidad.

Esta modalidad dará derecho al trabajador a percibir una contraprestación económica equivalente durante el tiempo en que se desempeñe bajo esta modalidad.

Las modalidades de Guardia Rotativa de Turno Continuo y la Semana no Calendaria con Expectancia serán excluyentes, pudiendo percibirse sólo una de ellas.

#### Artículo 24: Horas Extras

##### a) Modalidad Semana Calendaria y Semana Calendaria con Expectancia



Son horas extras del personal que trabaje en esta modalidad las que exceden la jornada de trabajo y las trabajadas en los días sábado y domingo, feriados nacionales y días no laborables debiendo abonarse de la siguiente manera:

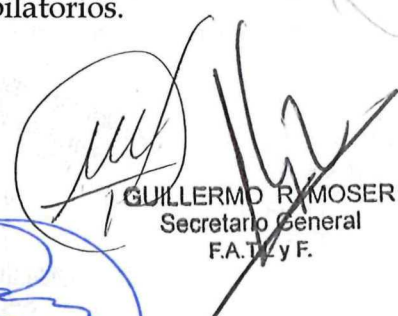
##### Días Laborales:


Por cada hora extra trabajada entre las 6 y 21 horas (horario diurno) el valor de la remuneración hora será del 1% de todos los haberes salariales sujetos a aportes jubilatorios.

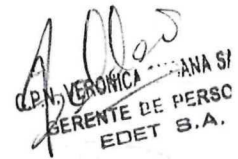
Por cada hora extra trabajada entre las 21 y las 6 horas (horario nocturno) el valor de la remuneración hora será del 2% de todos los haberes salariales sujetos a aportes jubilatorios.

  
Ing. GÜNTHER HOFFMANN OSORIO  
GERENTE GENERAL  
EDET S.A.

  
  
LUIS RICARDO NACUSSE  
SECRETARIO GREMIAL  
SINDICATO LUZ Y FUERZA TUCUMAN

  
GUILLERMO R. MOSER  
Secretario General  
F.A.T. y F.

  
LUIS A. LOPEZ  
GERENTE  
Gerencia de Asuntos Jurídicos  
EDET S.A.  
  
JOSE MANUEL AVELLANEDA  
SECRETARIO GENERAL  
SINDICATO LUZ Y FUERZA TUCUMAN

  
C.P.N. VERÓNICA ... ANA S/  
GERENTE DE PERSONAL  
EDET S.A.



A este respecto queda convenido que las horas extras serán realizadas excepcionalmente y sólo en los casos en que hubiera imposibilidad de efectuarlo dentro del horario diurno.

Sábados y Domingos:

Por cada hora extra trabajada en días sábados y domingos, el valor de la remuneración hora será del 2% de todos los haberes salariales sujetos a aportes jubilatorios.

Días Feriados Nacionales o Días No Laborales:

Por cada hora extra trabajada en estos días, el valor de la remuneración hora será 2% de todos los haberes salariales sujetos a aportes jubilatorios, correspondiendo un franco compensatorio.

b) Modalidad Semana No Calendaria con Expectancia y de Turno Rotativo Continuo

Son horas extras del personal de semana no calendaria las que exceden la jornada diaria y las trabajadas durante su tiempo franco, debiendo abonarse de la siguiente manera:

1. Días Laborables, Sábados, Domingos, Feriados Nacionales y Días no Laborables

Por cada hora extra trabajada entre las 6 y las 21 horas (horario diurno) se abonará el valor de la remuneración hora, que será del 1% de todos los haberes salariales sujetos a aportes jubilatorios.

Por cada hora trabajada entre las 21 y 6 horas (horario nocturno) el valor de la remuneración hora será del 2% de todos los haberes salariales sujetos a aportes jubilatorios.

2. Días de Franco Semanal

Por cada hora extra trabajada en franco semanal, el valor de la remuneración hora será del 2% de todos los haberes salariales sujetos a aportes jubilatorios, otorgándoseles además un (1) día de franco compensatorio siempre que esas horas excedan el 50% de su jornada normal y habitual.

*Ing. GÜNTHER HOFMANN OSORIO*  
GERENTE GENERAL  
EDET S.A.

*Luis A. Lopez*  
LUIS A. LOPEZ  
GERENTE  
Gerencia de Asuntos Jurídicos  
EDET S.A.

*Luis Ricardo Nacusse*  
LUIS RICARDO NACUSSE  
SECRETARIO GREMIAL  
SINDICATO LUZ Y FUERZA TUCUMAN

*Manuel Avellaneda*  
MANUEL AVELLANEDA  
GERENTE GENERAL  
LUZ Y FUERZA TUCUMAN

*Veronica Susana Saldaño*  
CPN. VERONICA SUSANA SALDAÑO  
GERENTE DE PERSONAL  
EDET S.A.

*Guillermo R. Moser*  
GUILLERMO R. MOSER  
Secretario General  
E.A.T.L y F.



### 3. Fecha de Pago

Los recargos por horas extras se abonaran con la liquidación del mes siguiente al que realizo el trabajo que motiva los citados pagos.

#### Francos Compensatorios

##### a) Modalidad Semana Calendaria y Semana Calendaria con Expectancia

Corresponde otorgar Francos Compensatorios al personal de semana calendario que trabaje los días sábado, domingo, feriados nacionales, provinciales y/o días no laborales. La duración de estos francos será de la siguiente manera:

1. Cuando las horas extras no excedan el 50% de la jornada normal de trabajo, el descanso compensatorio será igual al número de horas extras trabajadas en ese día.
2. Cuando las horas extras excedan el 50% de la jornada normal de trabajo, cualquiera sea la cantidad de horas trabajadas en ese día, se otorgará un (1) día de franco completo.

##### b) Modalidad Semana No Calendaria con Expectancia y Turno Rotativo Continuo

Cuando el personal bajo alguna de estas modalidades trabaje en el día que le corresponde franco, será de aplicación el procedimiento fijado en el párrafo anterior incisos 1 y 2.

Así mismo se otorgará un (1) día de franco compensatorio a este personal, cuando trabaje el 1° de Mayo y/o el feriado correspondiente al 13 de Julio, definido en el art. 72 del presente convenio.

Se considera el inicio del franco a partir de la finalización de su jornada laboral conforme a diagrama.

Una vez devengado el franco compensatorio, éste se otorgará normalmente en la semana de trabajo subsiguiente asignándolo con 48 horas de anticipación. Dicho plazo podrá ampliarse por razones fundadas hasta treinta (30) días, pasado dicho tiempo el trabajador perderá el derecho a usufructuar dicho franco compensatorio.

A los efectos de las liquidaciones de las horas extras se considera remuneración mensual a todos los importes remunerativos que integren la Remuneración normal, habitual y permanente, y el divisor horario será de 152 para la jornada de 35 horas, y de 156 para la jornada de 36 horas.

GÜNTHER HOFMANN OSORIO  
GERENTE GENERAL  
EDET S.A.

JOSE MANUEL AVELLANEDA  
SECRETARIO GENERAL  
SINDICATO LUZ Y FUERZA TUCUMAN

LUIS RICARDO NACUSSE  
SECRETARIO GREMIAL  
SINDICATO LUZ Y FUERZA TUCUMAN

GUILLERMO R. MOSER  
Secretario General  
F.A.T.L y F.

VERONICA SUSANA BARRERA  
GERENTE PERSONAL  
EDET S.A.

LUIS A. LOPEZ  
GERENTE  
Gerencia de Asuntos Jurídicos  
EDET S.A.

### Artículo 25: Vacantes, Promociones, Ingresos y Bolsa de Trabajo

En caso que LA EMPRESA deba cubrir una vacante definitiva, intentará su cobertura en primer lugar con búsqueda interna, y luego por búsqueda externa. En tal sentido se fomentará en todo momento el desarrollo de la carrera laboral de sus trabajadores, para ello el cubrimiento de todas aquellas vacantes que en el futuro se produzcan, como primera opción, se efectuarán con recursos humanos provenientes del sector, luego promoción dentro del ámbito de LA EMPRESA, en tanto y en cuanto los candidatos que se presenten, reúnan el perfil necesario para ocupar el cargo ofrecido, o se pudiera nivelar el perfil mediante capacitación.

En aquellos casos en que por la especificidad de los perfiles buscados, no sea posible efectuar el cubrimiento de un puesto vacante con recursos humanos provenientes de LA EMPRESA, la misma dispondrá el ingreso de personal, mediante la utilización de búsquedas externas, publicitando las pautas y condiciones necesarias. LA EMPRESA solicitará a la Bolsa de Trabajo del Sindicato de Luz y Fuerza de Tucumán, los postulantes a ingresar para cubrir las vacantes correspondientes al personal comprendido en este Convenio. Presentados los candidatos en un plazo de siete (7) días por el SINDICATO, los mismos serán considerados para su participación en el proceso de selección del puesto a cubrir.

LA EMPRESA podrá formular y tomar los exámenes teóricos - prácticos que considere convenientes para una adecuada valoración de los candidatos.

En caso de fallecimiento de un trabajador, LA EMPRESA se compromete al ingreso del cónyuge supérstite o de uno de los hijos del trabajador fallecido en actividad, cualquiera fuere la causa de su deceso. LA EMPRESA determinará el puesto y sector de ingreso en función de la disponibilidad y de las condiciones de idoneidad del ingresante.

Cualquier observación será tratada en el ámbito de la Comisión de Relaciones Laborales.

### Artículo 26: Reemplazos

Los cargos no cubiertos por ausencia transitoria de su titular, si fuere necesario, serán desempeñados por otro empleado designado por LA EMPRESA.

Si el trabajador realiza la totalidad de las tareas del cargo del trabajador reemplazado; durante ese periodo percibirá la diferencia salarial entre su cargo de revista y el cargo que reemplaza.

LUIS A. LOPEZ  
GERENTE  
Gerencia de Asuntos Jurídicos  
EDET S.A.

LUIS RICARDO NACUSSE  
SECRETARIO GREMIAL  
SINDICATO LUZ Y FUERZA TUCUMAN

SE MANUEL AVELLANEDA  
SECRETARIO GENERAL  
SINDICATO LUZ Y FUERZA TUCUMAN

C.P.N. VERONICA SUSANA SALDAÑO  
GERENTE DE PERSONAL  
EDET S.A.

Página 25 de 53

GULLERMO R. MOSER  
Secretario General  
F.A.T.L y F.

ING. GÜNTHER HERMANN OSORIO  
GERENTE GENERAL  
EDET S.A.

Si el trabajador no realizara la totalidad de las tareas inherentes al cargo reemplazado, se entiende que resulta aplicable el art 19 del presente CCT, y tendrá derecho a percibir los adicionales proporcionales correspondientes al cargo reemplazado; desde el momento de haber sido notificado de tal situación.

La acumulación de reemplazos transitorios realizados por un mismo trabajador, dará prioridad a este para cubrir la vacante definitiva del cargo al momento de producirse.

La cobertura transitoria de un reemplazo no implicará el corrimiento de los cargos que ocupaba la persona destinada a cubrir tal reemplazo.

### Artículo 27: Régimen de Traslados

Cuando por razones de servicio fuere necesario el traslado fijo de un trabajador de una localidad a otra más distante, sustancialmente, a su domicilio, y teniendo en cuenta el consentimiento y disponibilidad de dicho trabajador, LA EMPRESA se hará cargo del reembolso de todos los gastos diferenciales ocasionados en forma directa con motivo del traslado, incluidos los de mudanza de bienes y efectos personales.

En el caso que el trabajador decidiera mudar su residencia a la nueva localidad, se le abonará una suma extraordinaria no remunerativa por única vez equivalente a ocho (8) meses del salario básico de la categoría 8 (módulo) vigente al momento de la aceptación del traslado fijo, a efectivizarse durante el mes de traslado.

Estas disposiciones regirán a partir de los traslados posteriores a la firma del presente CCT.

El trabajador que a la firma del presente CCT estuviere cobrando el concepto "subsidio de vivienda", mantendrá las condiciones de percepción del mencionado subsidio, encontrándose exceptuado de la aplicación de lo definido en este artículo, hasta que se dispusiera la necesidad de un nuevo traslado.

A los efectos del presente, al momento de la oferta y aceptación del traslado por parte del trabajador, se le entregará una nota consignando detalladamente las condiciones del mismo y solicitándole su aceptación.

Este principio no será de aplicación cuando el traslado fuera a solicitud del trabajador. En el caso que el trabajador se presente a un concurso para cubrir una vacante fuera de su lugar de trabajo regirá el principio mencionado anteriormente,

Ing. GÜNTHER HOFMANN OSORIO  
GERENTE GENERAL  
EDET S.A.

JOSE MARCELO AVELLANEDA  
SECRETARIO GENERAL  
SINDICATO LUZ Y FUERZA TUCUMAN

LUIS RICARDO NACUSSE  
SECRETARIO GREMIAL  
SINDICATO LUZ Y FUERZA TUCUMAN

GUILLERMO R. MOSER  
Secretario General  
F.A.T.L y F.

LUIS A. LOPEZ  
GERENTE  
Gerencia de Asuntos Jurídicos  
EDET S.A.

C.P.N. VERÓNICA SUAREZ SALDAR  
GERENTE DE PERSONAL  
EDET S.A.

y las condiciones de traslado se ajustarán a lo establecido por LA EMPRESA al momento de publicar la búsqueda.

Cuando LA EMPRESA requiriera trasladar en forma transitoria a un trabajador en función de sus tareas y por razones de servicio, garantizará el reembolso de todos los gastos extraordinarios ocasionados con motivo del traslado de que se trate, como ser pasajes, hospedaje, comidas y demás gastos conforme a los procedimientos establecidos en LA EMPRESA. Atento a la naturaleza de estos reembolsos las partes acuerdan que los mismos no implican remuneración debiendo el trabajador presentar los respectivos comprobantes.

### Artículo 28: Incompatibilidades

Queda expresamente prohibido al personal de LA EMPRESA, la realización de tareas y ocupaciones de orden particular en tanto y en cuanto las mismas resulten lesivas o competitivas para LA EMPRESA.

En particular, el personal de LA EMPRESA no podrá realizar trabajos, asesoramiento o gestorías en las áreas y actividades relacionadas a LA EMPRESA.

Ningún trabajador podrá realizar función alguna ajena a LA EMPRESA dentro de su horario de trabajo.

### Artículo 29: Balance Social

Con el objetivo de contribuir al desarrollo de una adecuada política de comunicación con su personal y cumplir con lo normado en la Ley 25.877, LA EMPRESA confeccionará un Balance Social del personal representado, a entregar al SINDICATO el cual contendrá la información sobre la siguiente materia:

#### 1- REMUNERACIONES

- a) Evolución de la estructura salarial.
- b) Evolución del salario promedio.
- c) Personal distribuido por categoría y remuneraciones.

#### 2- EMPLEO

- a) Dotación del personal.
- b) Dotación por edad y sexo.
- c) Antigüedad del personal según la edad, sexo y categoría.
- d) Evolución del ausentismo. Causas.

Ing. GÜNTHER HOFMANN OSORIO  
GERENTE GENERAL  
EDET S.A.

LUIS A. LOPEZ  
GERENTE  
Gerencia de Asuntos Jurídicos  
EDET S.A.

JOSE MANUEL AVELLANEDA  
SECRETARIO GENERAL  
SINDICATO LUZ Y FUERZA TUCUMAN

LUIS RICARDO NACUSSE  
SECRETARIO GREMIAL  
SINDICATO LUZ Y FUERZA TUCUMAN

C.P.N. VERONICA SUSANA SALDAÑO  
GERENTE DE PERSONAL  
EDET S.A.

Página 27 de 53

GUILLERMO R. MOSER  
Secretario General  
F.A.T.L y F.

### 3- SEGURIDAD, HIGIENE Y MEDIO AMBIENTE

- a) Evolución y cantidad de accidentes.
- b) Días perdidos por accidentes de trabajo.
- c) Exámenes preocupacionales y patologías detectadas.
- d) Porcentaje de incapacidades.
- e) Elementos de seguridad entregados.
- f) Acciones de capacitación en la materia.

### 4- RELACIONES LABORALES

- a) Detalle de los Acuerdos arribados en la CRL.
- b) Detalle de las Actas y/o Acuerdos alcanzados.
- c) Detalle de cursos y programas de capacitación llevados a cabo por LA EMPRESA.
- d) Detalle de cursos y programas de capacitación en base a cantidad de trabajadores comprendidos y categorías abarcadas.

Fecha de entrega dentro del primer trimestre del año.

### Artículo 30: Estabilidad

El personal comprendido en el Artículo 4 del presente Convenio, goza de la estabilidad prevista en la Ley de Contrato de Trabajo.

Las cuestiones de orden político, racial, social, gremial y/o religioso no serán causa de sanciones disciplinarias o despidos. Si algún trabajador quedara sin tareas, como consecuencia de modificaciones dispuestas por LA EMPRESA y de no existir puesto de su misma Categoría, la misma podrá asignarle un cargo de categorías inferiores, sin deterioro del nivel remunerativo alcanzado.

## CAPITULO III - CONDICIONES ECONÓMICAS

### Artículo 31: Categorías Laborales

Los trabajadores de LA EMPRESA alcanzados por el presente convenio estarán encuadrados en las siguientes categorías y la consecuente aplicación de la escala de

GÜNTHER JOHANNI OSORIO  
GERENTE GENERAL  
EDET S.A.

OSSE MANUEL AVELLANEDA  
SECRETARIO GENERAL  
SINDICATO LUZ Y FUERZA TUCUMAN

LUIS RICARDO NACUSSE  
SECRETARIO GREMIAL  
SINDICATO LUZ Y FUERZA TUCUMAN

GUILLERMO R. MOSER  
Secretario General  
F.A.T.L y F.

LUIS A. LOPEZ  
GERENTE  
Gerencia de Asuntos Jurídicos  
EDET S.A.  
C.P.N. VERONICA CUCUMI BALDAÑO  
GERENTE DE PERSONAL  
EDET S.A.



salarios básicos y que incluye las tareas reales de las funciones que se indican en el siguiente cuadro:

CATEGORIA	ADMINISTRACION	OPERATIVOS	SALARIOS BASICOS
1	Auxiliar Administrativo	Auxiliar Técnico	\$ 6.951
2	Ayudante Administrativo	Ayudante Técnico	\$ 7.021
3	Recepcionista	Medio Oficial	\$ 7.090
4	Administrativo 3	Oficial 3	\$ 7.165
5	Administrativo 2	Oficial 2	\$ 7.239
6	Administrativo 1	Oficial 1	\$ 7.755
7	Administrativo Especializado	Oficial Especializado	\$ 8.479
8	Asistente Administrativo	Técnico Especializado	\$ 9.525
9	Encargado Administrativo	Encargado Técnico	\$ 10.784
10	Responsable Administrativo	Responsable Técnico	\$ 11.862
11	Supervisor 2	Supervisor 2	\$ 13.049
12	Supervisor 1	Supervisor 1	\$ 14.354

### Artículo 32: Antigüedad

A los efectos del presente Convenio se computará como antigüedad el plazo de la relación laboral entre el trabajador y la EMPRESA o sus antecesoras y sin perjuicio de la antigüedad que ya estuviera reconocida a la fecha de la firma del presente Convenio.

Asimismo, se computará como antigüedad el tiempo transcurrido en uso de licencias especiales por funciones sindicales y por desempeño de cargos electivos nacionales, provinciales o municipales.

Ing. GÜNTHER HOFMANN OSORIO  
GERENTE GENERAL  
EDET S.A.

### Artículo 33: Antigüedad Simple

LA EMPRESA pagará una bonificación mensual por antigüedad a los trabajadores comprendidos en el presente CCT del 1 % sobre el Salario Básico de la Categoría 8

LUIS A. LOPEZ  
GERENTE  
Gerencia de Asuntos Jurídicos  
EDET S.A.

LUIS RICARDO NACUSSE  
SECRETARIO GREMIAL  
SINDICATO LUZ Y FUERZA TUCUMAN

JOSE MANUEL VELLANEDA  
SECRETARIO GENERAL  
SINDICATO LUZ Y FUERZA TUCUMAN

C.P.N. VERONICA BUSANA SALDANA  
Página 29 de 53  
SECRETARIA GENERAL  
EDET S.A.

GUILLEMO R. MOSER  
Secretario General  
E.A.T.L y F.

(Categoría Módulo), multiplicado por cada año de servicio.

#### Artículo 34: Suma Fija Remunerativa

LA EMPRESA abonará mensualmente a todos los trabajadores comprendidos en el presente CCT una Suma Fija Remunerativa equivalente al 15% del Salario Básico de la Categoría 8 (Categoría Módulo).

#### Artículo 35: Bonificación Administrativa Comercial

LA EMPRESA abonará a todo el personal que realice tareas administrativas y comerciales y que se desempeñen bajo el régimen de Semana Calendaria, una bonificación mensual de acuerdo a la siguiente escala:

Categorías 1 a 3 inclusive: 4 % del Básico de la Categoría 8.

Categorías 4 a 7 inclusive: 8 % del Básico de la Categoría 8.

Categorías 8 a 12 inclusive: 12 % del Básico de la Categoría 8.

#### Artículo 36: Bonificación Oficio

LA EMPRESA abonará a todo el personal que desarrolla tareas en el sector Operativo en las Categorías 1 a 5 inclusive, una bonificación mensual equivalente a un 5 % sobre el Salario Básico de la Categoría Módulo (8).

#### Artículo 37: Bonificación Manual y Operaciones

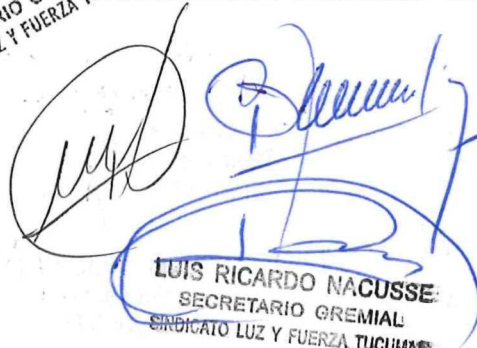
Esta Bonificación comprenderá a los trabajadores del sector Operativo alcanzados por el presente Convenio que desempeñen tareas en las Categorías 6 a 12 inclusive y se liquidará un 8% del Salario Básico de la Categoría Módulo (8).

#### Artículo 38: Bonificación por Tareas con Tensión

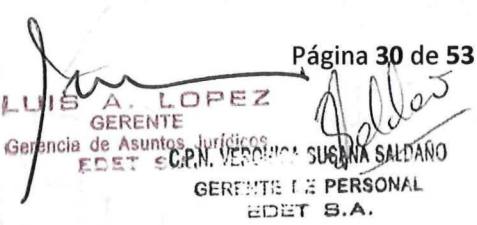
El personal comprendido en este Convenio del sector Operativo y que realice tareas con Tensión en sus distintos niveles, percibirá una bonificación mensual remunerativa resultante de aplicar un porcentual sobre el Salario Básico de la

ing. GÜNTHER HOFMANN OSORIO  
GERENTE GENERAL  
EDET S.A.

JOSE MANUEL ÁVELLANEDA  
SECRETARIO GENERAL  
SINDICATO LUZ Y FUERZA TUCUMAN

  
LUIS RICARDO NACUSSE  
SECRETARIO GREMIAL  
SINDICATO LUZ Y FUERZA TUCUMAN

GUILLELMO R. MOSER  
Secretario General  
F.A.T.Ly F.

  
LUIS A. LOPEZ  
GERENTE  
Gerencia de Asuntos Jurídicos  
EDET S.A.  
SUSANA SALDANO  
GERENTE DE PERSONAL  
EDET S.A.



Categoría 8 (Módulo) no acumulables entre sí; de acuerdo a los niveles que se indican a continuación:

Baja Tensión: 1,5 %.-  
 Media y Alta Tensión: 8,0 %.-

**Artículo 39: Bonificación Especialización TCT**

El personal comprendido en este Convenio y especializado del sector "Trabajo con Tensión" (TCT), que desarrolla tareas en el sistema eléctrico de MT con líneas energizadas, percibirá una bonificación mensual remunerativa equivalente al 33 % del Salario Básico de la Categoría 8 (Módulo).

**Artículo 40: Atención Clientes Mostrador / Ventanilla**

Todo el personal comprendido en este Convenio y que se desempeñe en tareas administrativas de atención al cliente en la sede de LA EMPRESA; percibirá una Bonificación mensual remunerativa equivalente al 12% del Salario Básico de la Categoría 8 (Módulo)

**Artículo 41: Refrigerio**

LA EMPRESA otorgará este beneficio a los trabajadores comprendidos en este Convenio, proveyendo una colación diaria. En caso de no otorgarse el beneficio del modo dispuesto; el mismo será compensado con una Bonificación remunerativa mensual equivalente al 4 % del Salario Básico de la Categoría 8 (Módulo).

**Artículo 42: Quebranto de Caja**

Lo percibirán aquellos trabajadores comprendidos en este Convenio y que realicen cobranzas efectivas de los clientes de LA EMPRESA o manejen fondos de cajas chicas. Dicho adicional será equivalente al 7% del Salario Básico de la Categoría 8 (Módulo).

Los trabajadores que actúen eventualmente en cualquiera de estas funciones, sustituyendo al titular, recibirán una compensación proporcional al tiempo que realicen dichas tareas.

ING. GÜNTHER HOFFMANN  
 GERENTE GENERAL  
 EDET S.A.

C.P.N. VERÓNICA SUSANA SALDAÑO  
 GERENTE DE PERSONAL  
 EDET S.A.

Página 31 de 53

GUILLERMO R. MOSER  
 Secretario General  
 F.A. T.L y F.

LUIS A. LOPEZ  
 GERENTE  
 Gerencia de Asuntos Jurídicos  
 EDET S.A.

LUIS RICARDO NACUSSE  
 SECRETARIO GREMIAL  
 SINDICATO LUZ Y FUERZA TUCUMAN

JOSE MANUEL AVELLANEDA  
 SECRETARIO GENERAL  
 SINDICATO LUZ Y FUERZA TUCUMAN



### Artículo 43: Bonificación Chofer

#### A. - Bonificación Chofer Equipo Liviano:

Esta Bonificación se abonará a todos los trabajadores comprendidos en este Convenio que por su función, tengan la obligatoriedad de conducir, en forma regular, vehículos livianos (motocicletas, montacargas, automóviles, camionetas, utilitarios, etc.) y para lo cual se encuentren habilitados por la autoridades administrativas de que se trate y por la Empresa, liquidándose el 2 % del Salario Básico de la Categoría 8 (Módulo).

#### B.- Bonificación Chofer Equipos Pesados:

Esta Bonificación se abonará a todos los trabajadores comprendidos en este Convenio y que por su función tengan la Obligatoriedad de conducir, regularmente, vehículos pesados (camiones, hidrogrúas, grúas, etc.); y se encuentren debidamente habilitados por la autoridades administrativas de que se trate y por LA EMPRESA, liquidándose el 4 % del Salario Básico de la Categoría 8 (Módulo).

Las Bonificaciones previstas en los puntos A. y B. precedentes no son acumulables entre sí.

### Artículo 44: Reconocimiento Profesional

Todo trabajador que posea los títulos aquí indicados percibirá solo una de las Bonificaciones que en cada caso corresponda y cuyo monto dinerario a abonar surgirá de aplicar dichos porcentuales sobre el Salario Básico de la Categoría Módulo (8):

1. Títulos Secundarios: .....5 %.
2. Títulos Terciarios o Universitario Fuera de Función Específica .....7 %.
3. Títulos de Capacitación: Cursos Técnicos y de Capacitación, con Certificados de aprobación que realice el trabajador en Casas de Estudios reconocidas en el ámbito Nacional, Provincial. ....2 %.-

### Artículo 45: Antigüedad Especial

percibirán los trabajadores comprendidos en este Convenio bajo la siguiente

Ing. GÜNTER HOFMANN OSORIO  
GERENTE GENERAL  
EDET S.A.

JOSE MANUEL AVELLANEDA  
SECRETARIO GENERAL  
SINDICATO LUZ Y FUERZA TUCUMAN

LUIS RICARDO NACUSSE  
SECRETARIO GREMIAL  
SINDICATO LUZ Y FUERZA TUCUMAN

GUILBERMO R. MOSER  
Secretario General  
F.A.T.L y F.

LUIS A. LOPEZ  
GERENTE  
Gerencia de Asuntos Jurídicos  
EDET S.A.

Página 32 de 53

G.P.N. VERÓNICA SUZANA SALLA  
GERENTE DE PERSONA  
EDET S.A.

modalidad:

1. A partir de los diez (10) años de antigüedad y hasta los veinticuatro (24) años de antigüedad inclusive, percibirán un 5 % (cinco por ciento) de la resultante de la sumatoria del Salario Básico de revista, y de los rubros remunerativos de los artículos 32 a 44 inclusive.

2. A partir de los veinticinco (25) años de antigüedad en adelante, se abonará un 12 % (Doce por ciento) de la sumatoria mencionada en el párrafo anterior.

#### Artículo 46: Tarea Riesgosa

Toda actividad laboral conlleva un riesgo de vida, pero algunos trabajos, dados los elementos que se manipulan o el lugar físico donde estas tareas se desempeñan, son más propensos a la eventualidad de un accidente.

Las partes acuerdan extremar las medidas para eliminar totalmente la posibilidad de riesgo del trabajador en aquellas tareas que se consideran como riesgosas. En particular los trabajos en instalaciones energizadas y/o instalaciones cuyo entorno cercano está energizado; los trabajos en altura y profundidad y los que se realicen en instalaciones de baja tensión que superen 30 v. de corriente continua o alterna.

Se considera afectado por tareas riesgosas el personal Operativo comprendido en el presente Convenio que efectivamente desarrolle los trabajos enunciados anteriormente, a quienes se les abonará una Bonificación equivalente al 8 % de la sumatoria de todos los conceptos remunerativos definidos en los artículos 31 a 45 inclusive.

#### Artículo 47: Bonificación por Turno Rotativo Continuo

El personal comprendido en este Convenio y que desempeñe sus tareas por diagrama en el régimen de Turno Rotativo Continuo, percibirá una Bonificación mensual remunerativa equivalente al 44,64 % de la sumatoria de todos los conceptos remunerativos definidos en los artículos 31 a 46 inclusive.

El porcentaje anterior está conformado por un (28%) que le corresponde al trabajador por la tarea efectivamente prestada, y un adicional del 13% en el caso de tener durante el mes una asistencia perfecta.

Por la primera ausencia durante el turno que le correspondiera trabajar por su

LUIS A. LOPEZ  
GERENTE  
Gerencia de Asuntos Jurídicos  
EDET S.A.

LUIS RICARDO NACUSSE  
SECRETARIO GREMIAL  
SINDICATO LUZ Y FUERZA TUCUMAN

JOSE MANUEL AVELLANEDA  
SECRETARIO GENERAL  
SINDICATO LUZ Y FUERZA TUCUMAN

ING. VERONICA SUSANA SALDANHA  
GERENTE DE PERSONAL  
EDET S.A.  
Pagina 33 de 53

GUILLERMO R. MOSER  
Secretario General  
F.A.T.L y F.

ING. GÜNTHER JOHANN MOSER  
GERENTE GENERAL  
EDET S.A.

diagrama, le será descontado un tercio del trece por ciento (13%); por la segunda ausencia se le descontará dos tercios del trece por ciento (13%) y por tres faltas en esos días no percibirá el adicional del trece por ciento (13%).

No se considerarán, exclusivamente, ausencias a estos efectos las motivadas por vacaciones anuales y accidentes de trabajo, incluyendo el accidente de trabajo "in itinere", licencias especiales, francos compensatorios y ausencias por enfermedades justificadas que no sean en sábados, domingos y feriados. En aquellos casos en que la particularidad de las enfermedades requiera una consideración, estas serán tratadas en el ámbito de la Comisión de Relaciones Labores.

Si el trabajador se postulara a cargos superiores, a los cuales no les corresponde ésta bonificación, mantendrá el 28% en la remuneración, aunque bajo la modalidad estipulada por LA EMPRESA. Este adicional incluirá la bonificación correspondiente, en caso de ocupar un puesto con otra modalidad de semana no calendaria (23%) y/o expectancia (10%)

En el caso que LA EMPRESA decida cambiar la modalidad de turno al trabajador, se deberá mantener tanto el 28% como el 13%, aunque bajo la modalidad estipulada por LA EMPRESA. Estos adicionales incluirán, la bonificación correspondiente, en caso de ocupar un puesto con otra modalidad de semana no calendaria (23%) y/o expectancia (10%).

Cuando el trabajador solicitara dejar de efectuar la modalidad de guardia rotativa continua, percibirá las bonificaciones de su nuevo cargo y dejará de percibir tanto el 28% como el 13%.

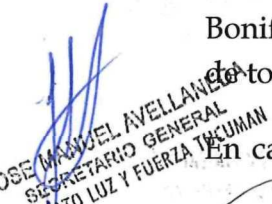
En caso de incapacidad o impedimento físico del trabajador, por accidente o enfermedad inculpable, para cumplir con esta modalidad, el mismo será reubicado manteniendo el 28%, aunque bajo el adicional estipulado por LA EMPRESA, y se absorberá el 13% con futuros ajustes.

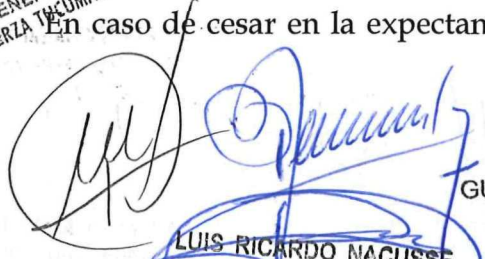
#### Artículo 48: Bonificación por Semana Calendaria con Expectancia

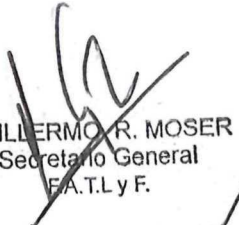
El personal comprendido en este Convenio y que desempeñe sus tareas de lunes a viernes, bajo el régimen de Semana Calendaria con Expectancia, percibirá esta Bonificación mensual remunerativa, que será el equivalente al 10 % de la sumatoria de todos los conceptos remunerativos definidos en los artículos 31 a 46 inclusive.

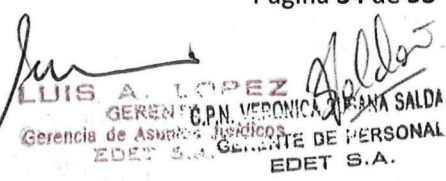
En caso de cesar en la expectancia a pedido del trabajador dejará de percibir esta

  
ing. GÜNTHER HOFFMANN OSORIO  
GERENTE GENERAL  
EDET S.A.

  
JOSE MANUEL AVELLANEDA  
SECRETARIO GENERAL  
SINDICATO LUZ Y FUERZA TUCUMAN

  
LUIS RICARDO NACUSSE  
SECRETARIO GREMIAL  
SINDICATO LUZ Y FUERZA TUCUMAN

  
GUILLERMO R. MOSER  
Secretario General  
F.A.T.L y F.

  
LUIS A. LOPEZ  
GERENTE C.P.N. VERÓNICA ROSANA SALDA  
Gerencia de Asuntos Jurídicos  
EDET S.A. GERENTE DE PERSONAL  
EDET S.A.

bonificación.

Si el trabajador se postulara a cargos superiores o la EMPRESA decida cambiar la modalidad de trabajo en puestos a los cuales no les corresponde ésta bonificación, mantendrá la misma en la remuneración, aunque bajo la modalidad estipulada por LA EMPRESA. Este adicional incluirá la bonificación correspondiente, en caso de ocupar un puesto con otra modalidad.

En caso de incapacidad o impedimento físico del trabajador, por accidente o enfermedad inculpable, para cumplir con esta modalidad, el mismo será reubicado manteniendo esta bonificación, aunque bajo adicional estipulado por LA EMPRESA.

#### Artículo 49: Bonificación por Semana No Calendaria con Expectancia

El personal comprendido en este Convenio y que desempeñe sus tareas por diagrama bajo el régimen de Semana No Calendaria con Expectancia, percibirá esta Bonificación mensual remunerativa, que será el equivalente al 23 % de la sumatoria de todos los conceptos remunerativos definidos en los artículos 31 a 46 inclusive.

Cuando el trabajador solicitara dejar de efectuar la modalidad de Semana No Calendaria con Expectancia, percibirá las bonificaciones de su nuevo cargo y dejará de percibir el 23%.

Si el trabajador se postulara a cargos superiores o la EMPRESA decida cambiar la modalidad de trabajo en puestos a los cuales no les corresponde ésta bonificación, mantendrá la misma en la remuneración, aunque bajo la modalidad estipulada por LA EMPRESA. Este adicional incluirá la bonificación correspondiente, en caso de ocupar un puesto con otra modalidad.

En caso de incapacidad o impedimento físico del trabajador, por accidente o enfermedad inculpable, para cumplir con esta modalidad, el mismo será reubicado manteniendo esta bonificación, aunque bajo adicional estipulado por LA EMPRESA.

Ing. GÜNTHER HOEMANN OSORIO  
GERENTE GENERAL  
EDET S.A.

#### Artículo 50: Adicional Personal Remunerativo

Las partes convienen la creación de esta voz de pago remunerativa que integrará el

C.P.N. VERONICA SUGANA SALDAÑA  
GERENTE DE PERSONAL  
EDET S.A.  
Página 35 de 53

LUIS A. LOPEZ  
GERENTE  
Gerencia de Asuntos Jurídicos  
EDET S.A.

LUIS RICARDO MACUSSE  
SECRETARIO GREMIAL  
SINDICATO ECU Y FUERZA TUCUMAN

JOSÉ MANUEL JAVELLANEDA  
SECRETARIO GENERAL  
SINDICATO ECU Y FUERZA TUCUMAN

GUILLERMO R. MOSER  
Secretario General  
F.A.T.L y F.

actual esquema salarial para el personal que hubiera percibido, en su anterior esquema de haberes, un salario mensual nominal superior al que resulte de aplicar las nuevas Escalas salariales vigentes. Esta diferencia consistirá en un monto remunerativo denominado Adicional Personal Remunerativo.

Esta voz de pago es personal del trabajador y no se corresponde con el puesto, función ni categoría que él mismo revista. Contemplará su movilidad al momento de actualizar los niveles salariales e integrando la remuneración normal, habitual y permanente del trabajador (RNHP).

Este adicional personal podrá generarse o incrementarse en función del adicional definido en los artículos 39, 47, 48 y 49 por cambio de funciones.

### Artículo 51: Compensación Sustitutiva Rebaja de Tarifas

Los trabajadores en actividad estarán exentos del pago de suministro eléctrico, para consumo doméstico hasta cuatrocientos (400) kWh mensuales, sin perjuicios de los impuestos, tasas y servicios que correspondan. El excedente de este consumo será facturado según la modalidad vigente de facturación al momento de la firma del presente Convenio.

El citado beneficio subsistirá para aquellos trabajadores que se acojan a los beneficios jubilatorios, cualquiera sea su modalidad (Ordinaria o por Invalidez) siempre que en dicha oportunidad sean empleados de EDET S.A. Idéntico beneficio será otorgado a la viuda o viudo del trabajador jubilado y/o fallecido en la actividad, mientras permanezca en tal estado.

### Artículo 52: Bonificación Anual por Eficiencia

I - LA EMPRESA abonará a sus trabajadores una Bonificación Anual por Eficiencia (BAE) conforme a las previsiones del presente Convenio a partir del 01/01/2016. Para el cálculo de la misma se tendrá en cuenta la remuneración normal, habitual y permanente (RNHP) al 31 de diciembre del año por el cual se abona dicha bonificación y será abonada conjuntamente con los haberes del mes de marzo del año subsiguiente.

1. El monto de la bonificación se calculará en base a las siguientes premisas:

Hasta cinco (5) años de antigüedad, el cien por ciento (100%) de la remuneración.

Ing. GÜNTHER HOFMANN OSORIO  
GERENTE GENERAL  
EDET S.A.

JOSE MANUEL AVELLANEDA  
SECRETARIO GENERAL  
SINDICATO LUZ Y FUERZA TUCUMAN

LUIS RICARDO NACUSSE  
SECRETARIO GREMIAL  
SINDICATO LUZ Y FUERZA TUCUMAN

GUILLELMO R. MOSER  
Secretario General  
R.A.T.L y F.

VERÓNICA SUZANA SALDARRIEN  
GERENTE DE PERSONAL  
EDET S.A.  
LUIS A. LOPEZ  
GERENTE  
Gerencia de Asuntos Jurídicos  
EDET S.A.

De cinco (5) años y hasta diez (10) años de antigüedad, el ciento treinta por ciento (130%) de la remuneración.

Más de diez (10) años de antigüedad, el ciento sesenta por ciento (160%) de su remuneración.

Estos montos serán afectados por los coeficientes que resulten de aplicar la Reglamentación del presente Artículo.

2. Los porcentajes anteriores serán aumentados de la siguiente manera:

a) En un veinte por ciento (20%) del monto que le correspondiera percibir, si por el año que la perciba y uno anterior no hubiese sufrido ninguna deducción, es decir que ha cumplido satisfactoriamente con los requisitos de dicha Reglamentación en dos años.

b) En un cuarenta por ciento (40%) del monto que le correspondiera percibir, si por el año que la perciba y los dos anteriores no hubiese sufrido ninguna deducción, es decir que ha cumplido satisfactoriamente con los requisitos de dicha Reglamentación en tres años.

c) En un sesenta por ciento (60%) del monto que le correspondiera percibir, si por el año que la perciba y los tres anteriores no hubiese sufrido ninguna deducción, es decir que ha cumplido satisfactoriamente con los requisitos de dicha Reglamentación en cuatro años.

d) En un ochenta por ciento (80%) del monto que le correspondiera percibir, si por el año que la perciba y los cuatro anteriores no hubiese sufrido ninguna deducción, es decir que ha cumplido satisfactoriamente con los requisitos de dicha Reglamentación en cinco años.

e) En un cien por cien (100%) del monto que le correspondiera percibir, si por el año que la perciba y los cinco anteriores no hubiese sufrido ninguna deducción, es decir que ha cumplido satisfactoriamente con los requisitos de dicha Reglamentación en seis años.

3. Si algún trabajador, de acuerdo a la Reglamentación, no se hiciera acreedor al incremento del punto anterior durante el año liquidado, esta pérdida sólo tendrá vigencia en ese año, pero seguirá usufructuando del porcentaje de aumento ya acumulado por derecho en años anteriores.

ING. GÜNTHER HOFMANN OSORIO  
GERENTE GENERAL  
EDET S.A.

C.P.N. VERONICA SUSANA SALDAÑO  
GERENTE DE PERSONAL  
EDET S.A.  
Página 37 de 53

LUIS A. LOPEZ  
GERENTE  
Gerencia de Asuntos Jurídicos  
EDET S.A.

LUIS RICARDO NACUSSE  
SECRETARIO GREMIAL  
SINDICATO LUZ Y FUERZA TUCUMAN

JOSE MANUEL AVELLANEDA  
SECRETARIO GENERAL  
SINDICATO LUZ Y FUERZA TUCUMAN

GUILLERMO B. MOSER  
Secretario General  
F.A.T.L y F.

## II- Reglamentación para el pago de la Bonificación Anual por Eficiencia

La Bonificación Anual por Eficiencia se ajustará a las condiciones que se detallan a continuación:

### 1. Derecho a la BAE:

a. Trabajadores en actividad: La BAE será pagada a todos los trabajadores de planta permanente en actividad al último día del mes que le corresponda percibir la BAE, que tengan como mínimo un (1) año de antigüedad.

b. Trabajadores egresados: Corresponde el pago de BAE a aquellos trabajadores que, hayan cesado en la prestación de servicios por su voluntad, o por causa de muerte o se hayan jubilado durante el año calendario anterior por el cual perciben la BAE en la proporción correspondiente a los meses trabajados y sobre la base de su última remuneración mensual, habida cuenta de las demás condiciones establecidas en esta Reglamentación.

b.1. Al trabajador que el día de su renuncia por jubilación o al día de su fallecimiento, haya cumplido ciento ochenta (180) días de trabajo en el período, se le debe abonar el total de la BAE como si hubiese trabajado hasta el final del período, de acuerdo a la Reglamentación vigente.

b.2. Al trabajador que no hubiese cumplido los ciento ochenta (180) días de trabajo en el período, la BAE se le liquidará proporcionalmente al tiempo trabajado, tomándose como base:

- Trescientos sesenta días (360) de trabajo para el jubilado (360 igual a 100%).
- Ciento ochenta días (180) de trabajo para el trabajador que fallece (180 igual a 100%).

b.3. Licencias sin goce de sueldo: En caso de licencias sin goce de sueldo, la BAE se liquidará en proporción a los meses enteros trabajados durante el período.

b.4. Ausencias sin goce de sueldo con o sin permiso previo: Por cada día de ausencia sin justificar, la BAE se reducirá en un tres por ciento (3%).

b.5. Permisos con goce de sueldo previstos o no en este Convenio : Los permisos que se otorguen, no originarán descuentos de la BAE.

Ing. GÜNTHER HOFMANN OSORIO  
GERENTE GENERAL  
EDET S.A.

JOSE MANUEL LAVELLANEDA  
SECRETARIO GENERAL  
SINDICATO LUZ Y FUERZA TUCUMAN

LUIS RICARDO NACUSSE  
SECRETARIO GREMIAL  
SINDICATO LUZ Y FUERZA TUCUMAN

GUILLEMO R. MOSER  
Secretario General  
F.P.T.Ly F.

LUIS A. LOPEZ  
GERENTE GENERAL  
Gerencia de Asesoría  
EDET S.A.

C.P.N. VERONICA SUSANA SALDANO  
GERENTE DE PERSONAL  
EDET S.A.

c. Trabajadores con menos de un (1) año de antigüedad: Se les liquidará el ocho con treinta y tres por ciento (8,33%) de la remuneración mensual por cada mes entero trabajado en el período que corresponda.

## 2. Causales que motivan la reducción de la BAE

### a) Medidas disciplinarias:

a.1. Suspensiones: Por cada día de suspensión, la BAE se reducirá en un quince por ciento (15%).

a.2. Amonestaciones: Por cada amonestación, la BAE se reducirá en un cinco por ciento (5 %).

### b) Faltas de puntualidad:

b.1. Por cada llegada tarde, después de las cinco (5) llegadas tarde en el mes, la BAE se reducirá en un uno por ciento (1 %).

b.2. Por cada llegada tarde, después de las trece (13) llegadas tarde en el año, la BAE se reducirá en un dos por ciento (2 %).

b.3. A estos efectos, se acumulan los excedentes de llegadas que no hayan originado amonestaciones o suspensiones.

3. Exclusiones: En ningún caso percibirán la BAE los trabajadores que hayan sido despedidos con justa causa o a los trabajadores que se les haya aplicado medidas disciplinarias con expresa advertencia de prevención de baja.

4. Deducciones: Sobre la BAE, se practicarán en forma acumulativa; las deducciones que, en cada caso pudieren corresponder.

5. SAC de BAE: El pago del SAC correspondiente a la BAE, se efectivizará en forma conjunta con la mencionada Remuneración.

La antigüedad a tener en cuenta para determinar el monto de la BAE, será la que el trabajador exhiba ante LA EMPRESA y por el tiempo laborado bajo la Ley de Contrato de Trabajo y el presente Convenio. A los fines de la liquidación de la BAE, se considerará remuneración toda suma que pague LA EMPRESA a sus trabajadores en forma mensual, normal, habitual y permanente, con exclusión de los rubros por los que no se realizan aportes y/o tengan carácter variable o extraordinario (gastos de traslado, gastos de comida, casa habitación, viáticos, asignaciones familiares, horas extras, etc.).-

ING. GÜNTHER HOFFMANN OSORIO  
GERENTE GENERAL  
EDET S.A.

LUIS A. MOSE  
GERENTE  
Gerencia de Asuntos Jurídicos  
EDET S.A.

LUIS RICARDO NACUSSE  
SECRETARIO GREMIAL  
SINDICATO LUZ Y FUERZA TUCUMAN

JOSE MANUEL AVELLANEDA  
SECRETARIO GENERAL  
SINDICATO LUZ Y FUERZA TUCUMAN

C.P.N. VERÓNICA SUBANA SALDANO  
GERENTE DE PERSONAL  
EDET S.A.

Página 39 de 53

GUILHERMO R. MOSER  
Secretario General  
F.A.T.L y F.



## CAPITULO IV - BENEFICIOS SOCIALES

### **Artículo 53: Licencia por Vacaciones**

La licencia anual por vacaciones es obligatoria, irrenunciable y no compensable en dinero, salvo lo dispuesto por la legislación del trabajo. La licencia ordinaria será otorgada por LA EMPRESA de acuerdo con las siguientes prescripciones.

1. Se otorgará por año calendario dentro de las épocas y con arreglo a los turnos que se fijaren en las distintas dependencias. Para tal fin LA EMPRESA establecerá con suficiente antelación los programas anuales correspondientes, en forma tal que la cantidad de trabajadores licenciados a un mismo tiempo no anule el desarrollo de los procesos productivos de cada sector.

2. La distribución de las licencias ordinarias correspondientes a cada año calendario, tendrá lugar entre el 1 de octubre de cada año al que se imputen y el 30 de abril del año siguiente. LA EMPRESA dará prioridad a los trabajadores con hijos para posibilitar el goce de las vacaciones en las épocas del receso escolar. Los trabajadores podrán permutar las licencias siempre que los mismos pertenezcan a la misma función y sector.

3. En la programación de licencias se tendrá en cuenta la fecha para la cual los trabajadores la solicitaron siempre que no contraríe lo dispuesto en el presente artículo, en cuyo caso, los programas anuales correspondientes se podrán fijar rotando las fechas entre todo el personal, con relación a las gozadas en años anteriores, respetando que a cada trabajador se le asigne por lo menos en una temporada de verano cada tres períodos.

4. LA EMPRESA notificará por escrito al trabajador la fecha de iniciación de su licencia con cuarenta y cinco (45) días corridos de antelación, como mínimo, del comienzo de las mismas.

5. A pedido del trabajador y supeditado a razones de servicio, la licencia podrá ser fraccionada en períodos no inferiores a cinco (5) días o múltiplo de cinco (5).

6. El trabajador gozará de la licencia anual ordinaria por los siguientes plazos:

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

Ing. GÜNTHER HORMANN OSORIO  
GERENTE GENERAL  
EDET S.A.

LUIS A. LOPEZ  
GERENTE  
Gerencia de Asuntos Jurídicos  
EDET S.A.

C.P.N. VERONICA SUGANA SALDANO  
GERENTE DE PERSONAL  
EDET S.A.

LUIS RICARDO NACUSSE  
SECRETARIO GREMIAL  
SINDICATO LUZ Y FUERZA TUCUMAN

GUILLERMO R. MOSER  
Secretario General  
F.A.T.Ly F.

JOSE MANUEL AVELLANEDA  
SECRETARIO GENERAL  
SINDICATO LUZ Y FUERZA TUCUMAN

- b) De quince (15) días hábiles cuando siendo la antigüedad reconocida mayor de cinco años no exceda de diez (10) años.
- c) De veinte (20) días hábiles cuando la antigüedad reconocida siendo mayor de diez (10) años no exceda de quince (15) años.
- d) De veinticinco (25) días hábiles cuando la antigüedad reconocida exceda de los quince (15) años hasta los veinte (20) años.
- e) De treinta (30) días hábiles cuando la antigüedad reconocida sea mayor de veinte (20) años.

7. Para determinar la extensión de las vacaciones atendiendo a la antigüedad reconocida, se computará como tal aquella que tendría el trabajador al treinta y uno (31) de diciembre del año a que correspondan las mismas.

8. El trabajador, para tener derecho cada año al beneficio establecido en este Artículo deberá haber trabajado durante la mitad, como mínimo, de los días comprendidos en el año calendario, de acuerdo con su modalidad de trabajo. Cuando el trabajador no llegase a totalizar el tiempo mínimo de trabajo, gozará de un período de descanso anual en proporción de un (1) día de descanso por cada veinte (20) jornadas de trabajo efectivo.

9. La licencia ordinaria comenzará en día lunes o el día laborable siguiente si aquel fuera no laborable. Tratándose de trabajadores de semana no calendaria en cualquiera de sus formas, las vacaciones comenzarán el día laborable posterior a su franco hebdomadario, y se considerarán los días, "hábiles calendarios" a todos los efectos

10. Los períodos de licencia ordinaria no son acumulables, salvo en una tercera parte de un período inmediato anterior que no se hubiere gozado en la extensión fijada en este artículo. El fraccionamiento y consiguiente acumulación del tiempo de vacaciones en uno de los periodos, deberá ser convenido entre el trabajador y LA EMPRESA, quedando debidamente documentado.

11. La licencia anual ordinaria del trabajador se interrumpe en los siguientes casos:

- a) - Por accidente del trabajador debidamente justificado.
- b) - Por enfermedad del trabajador debidamente justificada.
- c) - Por enfermedad grave del cónyuge o hijos menores.
- e) - Por graves razones de servicio o, ante hechos que interrumpen masivamente su prestación. En tal caso LA EMPRESA tomará a su cargo los gastos de traslado y los de hospedaje de los días no gozados, y que el trabajador hubiere pagado.

Ing. GÜNTHER HOFMANN OSORIO  
GERENTE GENERAL  
EDET S.A.

LUIS A. LOPEZ  
GERENTE  
Gerencia de Asuntos Jurídicos  
EDET S.A.

LUIS RICARDO NACUSSE  
SECRETARIO GREMIAL  
SINDICATO LUZ Y FUERZA TUCUMAN

JOSE MANUEL AVELLANEDA  
SECRETARIO GENERAL  
SINDICATO LUZ Y FUERZA TUCUMAN

C.P.N. VERONICA SUGAMA SALDANO  
GERENTE DE PERSONAL  
Página 11 de 53

GUILLERMO R. MOSER  
Secretario General  
S.A.T.L y F.

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

#### Artículo 54: Liquidación de la Retribución por Vacaciones

La licencia por vacaciones será remunerada de acuerdo a la siguiente forma de liquidación:

1. La base de la liquidación será la remuneración mensual, normal, habitual y permanente del trabajador sujeta a aportes previsionales (R) dividida en veinticinco (25).
2. A dicha base se le incorporará el promedio de las horas extras percibidas en el último semestre, dividido también en veinticinco (25).
3. Asimismo, se integrará a la remuneración base la doceava parte de la Bonificación por año de servicio percibida en el último año calendario al que corresponden las vacaciones, como así también la doceava parte de la Bonificación Anual por Eficiencia percibida en el año calendario al cual corresponden las vacaciones y la sexta parte del último SAC percibido, de conformidad a lo establecido a los puntos b), d) y e) de la fórmula que consta en el presente inciso.

En consecuencia, la retribución por vacaciones se liquidará de conformidad a la siguiente fórmula:

$$\begin{aligned} \text{a) } (R \text{ dividido } 25) &= A \\ A &= R/25 \end{aligned}$$

Donde R es igual a la remuneración mensual, normal, habitual y permanente sujeta a aportes previsionales.

$$\begin{aligned} \text{b) } (S \text{ dividido } 6 \text{ dividido } 25) &= B \\ B &= T / 6 / 25 \end{aligned}$$

Donde S es igual al último SAC percibido.

$$\begin{aligned} \text{c) } (H \text{ dividido } 6 \text{ dividido } 25) &= C \\ C &= U / 6 / 25 \end{aligned}$$

Donde H es igual a las Horas Extras de los últimos seis (6) meses.


$$\text{d) } (\text{BAS dividido } 12 \text{ dividido } 25) = D$$

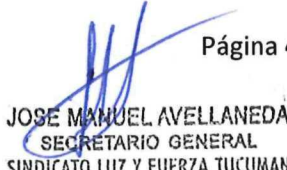
  
Ing. GÜNTHER HOFFMANN OSORIO  
GERENTE GENERAL  
EDET S.A.

  
VERÓNICA SUSANA SALDAÑO  
GERENTE DE PERSONAL  
EDET S.A.

  
LUIS A. LOPEZ  
GERENTE  
Gerencia de Asuntos Jurídicos  
EDET S.A.

  
LUIS RICARDO NACUSSE  
SECRETARIO GREMIAL  
SINDICATO LUZ Y FUERZA TUCUMAN

  
GUILLERMO R. MOSER  
Secretario General  
F.A.M.Ly F.

  
JOSE MANUEL AVELLANEDA  
SECRETARIO GENERAL  
SINDICATO LUZ Y FUERZA TUCUMAN



$$D = \text{BAS} / 12 / 25$$

Donde BAS es igual a la Bonificación por Años de servicio, percibida en el último año calendario al que corresponden las vacaciones dividido doce (12).

$$e) (\text{BAE dividido } 12 \text{ dividido } 25) = E$$

$$E = \text{BAE} / 12 / 25$$

Donde BAE es igual a la Bonificación Anual por Eficiencia, percibida en el año calendario al cual corresponden las vacaciones dividida en doce (12).

En consecuencia la retribución por vacaciones (Rv) será:  $(A + B + C + D + E)$  multiplicado por los días de licencia.


La liquidación resultante se abonará el último día hábil anterior al comienzo de la licencia anual ordinaria. Asimismo, el trabajador podrá optar por el cobro de la retribución por vacaciones, conjuntamente con la remuneración mensual subsiguiente al regreso de la licencia anual ordinaria, para lo cual deberá pronunciarse por tal opción de modo expreso y por escrito al momento de la programación y con una anticipación no menor a 15 días de la fecha de inicio de las mismas.

$Rv = (A + B + C + D + E) \times \text{días de licencia correspondientes.}$

$$f) (R \text{ dividido } 30) = F$$
$$F = R / 30$$


Donde R es igual a la remuneración mensual, normal, habitual y permanente sujeta a aportes previsionales.

En consecuencia la inasistencia por vacaciones será (F) multiplicado por los días de licencia.

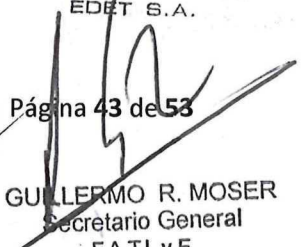
  
Ing. GÜNTHER HOFMANN OSORIO  
GERENTE GENERAL  
EDET S.A.


#### Artículo 55: Bonificación por Años de Servicios

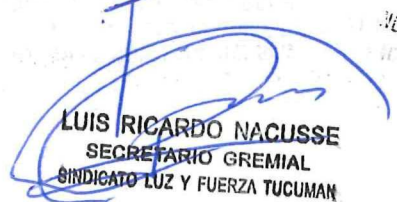
Todo el personal masculino comprendido en el ámbito de aplicación del presente convenio, que hayan cumplido 20, 25 y 30, años de antigüedad en LA EMPRESA, percibirán una bonificación por años de servicio equivalente a un (1) mes de su última remuneración mensual, normal, habitual y permanente (RNHP).


  
C.P.N. VERONICA SUGANA SALDAÑO  
GERENTE DE PERSONAL  
EDET S.A.

Página 43 de 53

  
GUILLERMO R. MOSER  
Secretario General  
F.A.T.L y F.

  
LUIS A. LOPEZ  
GERENTE  
Gerencia de Asuntos Jurídicos  
EDET S.A.

  
LUIS RICARDO NACUSSE  
SECRETARIO GREMIAL  
SINDICATO LUZ Y FUERZA TUCUMAN

  
JOSE MANUEL AVELLANEDA  
SECRETARIO GENERAL  
SINDICATO LUZ Y FUERZA TUCUMAN

Al cumplir 35 años de servicio se abonará una retribución especial equivalente a dos (2) veces su última remuneración mensual, normal, habitual y permanente (RNHP) en el mes que cumpla dicha antigüedad.

Al cumplir 40 años de servicio se abonará una retribución especial equivalente a tres (3) veces su última remuneración mensual, normal, habitual y permanente (RNHP) en el mes que cumpla dicha antigüedad.

LA EMPRESA abonará al personal femenino este beneficio al cumplir 15, 20, 25, 30 y 35 años de servicios respectivamente, bajo las mismas modalidades enunciadas en el párrafo anterior.

La presente bonificación no será tomada en cuenta a los efectos del sueldo base para el cálculo de las indemnizaciones por antigüedad, preaviso y sueldo anual complementario.

#### Artículo 56: Licencias Especiales

LA EMPRESA otorgará los siguientes permisos con goce de sueldo:

1. Diez (10) días hábiles por casamiento del trabajador, que pueden ser adicionados a la licencia anual ordinaria.
2. Cinco (5) días corridos por fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviere unido en aparente matrimonio, de padres, o hijos.
3. Cuatro (4) días corridos por nacimiento de hijos y/o adopción.
4. Tres (3) días corridos por fallecimiento de suegros, suegras, yernos, nueras, nietos, abuelos.
5. Tres (3) días corridos por fallecimiento de hermanos.
6. Por mudanza del trabajador, un (1) día hábil.
7. El trabajador que curse estudios secundarios o terciarios/Universitarios, tendrá derecho hasta dos (2) días de permiso con goce de sueldo por cada examen que rinda, hasta un máximo de diez (10) días por año calendario.
8. Por enfermedad del cónyuge y/o de hijos menores hasta dos (2) días por mes, no más de diez (10) días al año.
9. Por citación judicial se otorgará el tiempo necesario para concurrir al trámite, debiéndose presentar dentro de las cuarenta y ocho (48) horas el certificado que acredite dicha circunstancia.
10. Por tratamiento de fecundación asistida o fertilización "in vitro", se considerará la licencia conforme a la legislación vigente.
11. Por donación de sangre el día que se realiza la donación.

Ing. GÜNTER HOPMANN OSORIO  
GERENTE GENERAL  
EDET S.A.

C.P.M. VERÓNICA SUSANA SALDAÑO  
GERENTE DE PERSONAL  
EDET S.A.

LUIS A. LOPEZ  
GERENTE  
Gerencia de Asuntos Jurídicos  
EDET S.A.

GUILLERMO F. MOSER  
Secretario General  
F.A.T.Ly F.

LUIS RICARDO NACUSSE  
SECRETARIO GREMIAL  
SINDICATO LUZ Y FUERZA TUCUMAN

JOSE MANUEL AVELLANEDA  
SECRETARIO GENERAL  
SINDICATO LUZ Y FUERZA TUCUMAN

Los acontecimientos que generan derecho a estos permisos especiales deben acreditarse para tener derecho a la percepción de haberes.

### Artículo 57: Licencia por Maternidad y Adopción

La trabajadora gozará de una licencia por maternidad de cuarenta y cinco (45) días corridos anteriores a la fecha del parto que se acreditará mediante certificación médica y de cuarenta y cinco (45) días corridos contados a partir de que se produzca el nacimiento.

La interesada podrá optar por la reducción del plazo de la licencia anterior al parto, que no podrá ser inferior a treinta (30) días. El resto del período total de licencia se acumulará al periodo de descanso posterior al parto.

En caso de nacimiento pre término, se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los noventa (90) días.

En los casos de nacimiento múltiple, la licencia se ampliará a un total de ciento once (111) días corridos con un período posterior al parto no menor de sesenta y seis (66) días.

En los casos de adopción, la trabajadora tendrá derecho a una licencia especial de cuarenta y cinco (45) días contados a partir del acto que determine la misma.

Toda trabajadora madre de lactante podrá disponer de un descanso de una (1) hora para amamantar a su hijo en el transcurso de la jornada de trabajo y por un periodo no superior a un (1) año posterior a la fecha de nacimiento.

### Artículo 58: Indemnización por Jubilación

A todo trabajador que se acoja a los beneficios de la jubilación ordinaria se le acordará al retirarse, una indemnización equivalente a doce (12) meses de su última remuneración mensual si su antigüedad en EDET S.A. fuere como mínimo de cinco (5) años, que se incrementará en un dos coma cinco por ciento (2,5%) por cada año de servicio que exceda los cinco (5) primeros años.

La percepción de este beneficio estará condicionada a que el trabajador dentro de los 30 días posteriores de haber cumplido con los requisitos mínimos para acceder a su jubilación ordinaria, inicie los trámites pertinentes y cese en la relación de trabajo.

Ing. GÜNTHER HOFMANN OSORIO  
GERENTE GENERAL  
EDET S.A.

LUIS A. LOPEZ  
GERENTE  
Gerencia de Asuntos Jurídicos  
EDET S.A.

[Signature]

LUIS RICARDO NACUSSE  
SECRETARIO GREMIAL  
SINDICATO LUZ Y FUERZA TUCUMAN

JOSE MANUEL AVELLANEDA  
SECRETARIO GENERAL  
SINDICATO LUZ Y FUERZA TUCUMAN

[Signature]

Ing. GUSTAVO SALDANO  
GERENTE DE PERSONAL  
EDET S.A.  
Página 45 de 55

GUILLERMO R. MOSER  
Secretario General  
S.A.T.L y F.

al obtener el beneficio o dentro del plazo de un (1) año a contar desde la iniciación del trámite.

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

La indemnización será percibida por el trabajador, cumplidas las condiciones que anteceden, al cesar efectivamente en el servicio.

A los efectos de la liquidación de la presente indemnización de las partes acuerdan expresamente que, la remuneración a tener en cuenta no comprende las horas extras ni la parte proporcional del Sueldo Anual Complementario (SAC) contemplados en este convenio. Tampoco integran la base del cálculo otros conceptos remuneratorios o no remunerativos de naturaleza variable como las horas extras, gastos de traslado, locación de viviendas, gastos de comida, viáticos, etcétera.

Las fracciones superiores a seis meses se considerarán como un año a los fines del cómputo de la antigüedad.

#### Artículo 59: Subsidio por Fallecimiento

A los derechohabientes del trabajador fallecido en actividad, se le abonará un Subsidio por Fallecimiento No Remunerativo equivalente a doce (12) Salarios de la última remuneración mensual, normal, habitual y permanente percibida por el trabajador al momento de su deceso.

Este beneficio será aumentado en un dos coma cinco (2,5%) por cada año de servicio, que exceda los cinco (5) primeros, cuando el fallecido hubiere tenido una antigüedad superior a cinco (5) años.

En el caso de accidente de trabajo, de un trabajador trasladado con carácter transitorio o trasladado con carácter fijo, y en este último caso cuando el fallecimiento ocurra, LA EMPRESA se hará cargo de los gastos que demande el traslado de los restos al lugar de su residencia original.

Ing. GÜNTHER HOFFMANN OSORIO  
GERENTE GENERAL  
EDET S.A.

LUIS A. LOPEZ  
GERENTE  
Gerencia de Asuntos Jurídicos  
EDET S.A.

LUIS RICARDO NACUSSE  
SECRETARIO GREMIAL  
SINDICATO LUZ Y FUERZA TUCUMAN

GUILLERMO R. MOSER  
Secretario General  
F.A.T.L y F.

JOSE MANUEL AVELLANEDA  
SECRETARIO GENERAL  
SINDICATO LUZ Y FUERZA TUCUMAN

C.M. VERONICA SUZANA SALDANO  
GERENTE DE PERSONAL  
EDET S.A.

### Artículo 60: Licencia por Enfermedad y Accidente Inculpable

Los Trabajadores gozarán de licencias por enfermedad, en los términos y condiciones establecidos en la Ley de Contrato de Trabajo o la que en el futuro la modifique o sustituya.

El trabajador deberá notificar por sí o por medio de otra persona y en un término de 24 horas la enfermedad o accidente y el lugar en que se encuentre por estar imposibilitado de asistir a su trabajo.

Mientras no lo haga, perderá el derecho a percibir la remuneración correspondiente, salvo que la existencia de la enfermedad o accidente, si el carácter y gravedad lo justifica, resultara luego inequívocamente acreditada.

A efectos de justificar las ausencias, el trabajador estará obligado a someterse a los controles médicos que efectúen los facultativos designados por LA EMPRESA.

Respecto de la cobertura de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, las partes convienen en ajustar las responsabilidades y los derechos del trabajador a las prescripciones de la ley de Riesgos de Trabajo - Ley 24.557 y sus modificaciones

Asimismo, cabe destacar que en los casos que la incapacidad sea menor al 66% LA EMPRESA evaluará y analizará las posibilidades de:

1. Mantener el empleo y la remuneración del trabajador.
2. Rehabilitar y recalificar al trabajador.
3. Reubicar laboralmente al trabajador en un puesto acorde a su nueva capacidad.

### Artículo 61: Becas para Trabajadores

Entre LA EMPRESA y la Comisión Permanente de Relaciones Laborales, se otorgará 4 (cuatro) Becas para los trabajadores en actividad a fin de realizar estudios terciarios y/o universitarios.

Estas becas consistirán en el pago de una suma mensual fija no remunerativa a los trabajadores beneficiados, y estarán orientadas principalmente a estudios relacionados con la actividad eléctrica. El pago se realizará contra presentación de comprobante de pago de cuota en Institución Educativa.

Los plazos, montos, épocas de otorgamiento y demás condiciones serán determinadas en conjunto con la Comisión Permanente de Relaciones Laborales.

LUIS A. LOPEZ  
GERENTE  
Gerencia de Asuntos Jurídicos  
EDET S.A.

LUIS RICARDO NACUSSE  
SECRETARIO GREMIAL  
SINDICATO LUZ Y FUERZA TUCUMAN

JOSE MANUEL AVELLANEDA  
SECRETARIO GENERAL  
SINDICATO LUZ Y FUERZA TUCUMAN

Página 47 de 53

GUILLERMO R. MOSER  
Secretario General  
F.A.T.L y F.

Ing. GUNTHER BOHMAN OSORIO  
GERENTE GENERAL  
EDET S.A.



### Artículo 62: Asignación por Turismo Social

LA EMPRESA abonará a todos sus trabajadores comprendidos en este Convenio una suma anual en concepto de contribución al turismo social, la que será equivalente a un salario mínimo vital y móvil vigente al mes de agosto, y la que se hará efectiva en una sola cuota en el mes de septiembre de cada año, en forma conjunta con el SAC proporcional a dicha suma anual (8,33%).

### Artículo 63: Guardería

LA EMPRESA abonará a sus trabajadoras una compensación no remunerativa por los gastos en que ésta incurra para la atención de sus hijos menores de cinco (5) años de edad. El importe correspondiente será abonado previa presentación del respectivo comprobante, hasta un máximo del diez por ciento (10%) del Salario Básico de la Categoría 8 en forma mensual.

### Artículo 64: Licencia sin Goce de Haberes

Los trabajadores que por razón de ocupar cargos electivos en el orden Nacional, Provincial o Municipal, dejen de prestar servicios, tendrán derecho a la reserva de su empleo por parte del empleador y a su reincorporación hasta treinta (30) días después de concluido en el ejercicio de sus funciones.

El período de tiempo durante el cual los trabajadores hubieren desempeñado las funciones precedentemente aludidas será considerado período de trabajo a los efectos del cómputo de su antigüedad, frente a los beneficios que por Ley, Estatutos Profesionales y la Convención Colectiva de Trabajo, le hubiesen correspondido en el caso de haber prestado servicios. El tiempo de permanencia en tales funciones no será considerado para determinar los promedios de remuneraciones a los fines de su aplicación. En los casos no contemplados por la Ley se convendrá entre las partes.

### Artículo 65: Distribución de Utilidades

Según surge de las condiciones contenidas en el Pliego de Licitación, EDET S.A., anualmente, debe poner a disposición de sus empleados, 0,5% de las utilidades de cada ejercicio económico.

Ing. GÜNTHER HOFMANN OSORIO  
GERENTE GENERAL  
EDET S.A.

C.P.N. VERONICA SIBRANO CALDANO  
GERENTE DE PERSONAL  
EDET S.A.

LUIS A. LOPEZ  
GERENTE  
Gerencia de Asuntos Jurídicos  
EDET S.A.

LUIS RICARDO NACUSSE  
SECRETARIO GREMIAL  
SINDICATO LUZ Y FUERZA TUCUMAN

GUILLERMO E. MOSER  
Secretario General  
F.A. TL y F.

JOSE MANUEL AVELLANEDA  
SECRETARIO GENERAL  
SINDICATO LUZ Y FUERZA TUCUMAN

Con la finalidad de proceder a la correcta liquidación se adopta el dictamen de la Autoridad Administrativa del Trabajo, que fija la mecánica de cálculo a implementar por Resolución N° 166/14 S.E.T., quedando determinada de la siguiente manera:

a) Asignación de puntaje en función de los años de antigüedad, nivel remunerativo y cantidad de cargas de familia de cada empleado:

<b><u>Antigüedad:</u></b>	Años 0-5	5 puntos
	Años 6-10	10 puntos
	Años 11-15	15 puntos
	Años 16-20	20 puntos
	Años 21-25	30 puntos
	Años 26 en adelante	40 puntos

**Sueldo:** 30 puntos

<b><u>Carga de familia:</u></b>	Conyugue	2.5 puntos
	Conyugue + 1 hijo	5 puntos
	Conyugue + 2 hijos	10 puntos
	Conyugue + 3 hijos	20 puntos
	Conyugue + n hijos	30 puntos

b) Obtención del porcentaje como resultado de la división del puntaje individual con la sumatoria total.

Es espíritu de ambas partes, considerar que dicho ganancial se traduzca en un efectivo beneficio para los trabajadores de LA EMPRESA, que redunde en un bienestar tangible. Por dicho motivo, interpretan que dicha percepción debe ser realizada con carácter no remunerativo y exento de aportes y contribuciones, por lo que estipulan de común acuerdo que así debe liquidarse lo ya devengado, y aplicarse la misma metodología para los importes que por similares conceptos se devenguen en los futuros ejercicios económicos de EDET S.A.

Ing. GÜNTHER HOFMANN OSORIO  
GERENTE GENERAL  
EDET S.A.

LUIS A. LOPEZ  
GERENTE  
Gerencia de Asuntos Jurídicos  
EDET S.A.

LUIS RICARDO NACUSSE  
SECRETARIO GREMIAL  
SINDICATO LUZ Y FUERZA TUCUMAN

JOSE MANUEL AVELLANEDA  
SECRETARIO GENERAL  
SINDICATO LUZ Y FUERZA TUCUMAN

GUILLERMO R. MOSER  
Secretario General  
E.A.T.L y F.

## CAPITULO V -RELACIONES CON EL PERSONAL, LABORAL Y GREMIAL

### **Artículo 66: Aportes y Contribuciones al Fondo Adicional Especial**

La FATLyF, cuenta con un Fondo Jubilatorio para todos los trabajadores representados por ella que se encuentren encuadrados en el presente convenio colectivo, sean o no afiliados a dicho fondo, siendo la administración del mismo, responsabilidad exclusiva de la citada entidad sindical.

Dicho Fondo Jubilatorio, se integra por el aporte mensual de los trabajadores alcanzados por el presente y adheridos al sistema, a aplicarse sobre su remuneración sujeta a descuentos jubilatorios, de acuerdo al siguiente detalle:

Hasta (diez) años de antigüedad	1,5%
Mayor a 30 años de edad y:	
Más de 10 años y hasta 15 años de antigüedad	2,0%
Más de 15 años y hasta 20 años de antigüedad	3,0%
Más de 20 años y hasta 25 años de antigüedad	3,5%
Más de 25 años y hasta 30 años de antigüedad	4,0%
Para todos los trabajadores con más de 50 años de edad, sea cual fuere su antigüedad laboral	4,5%

El importe resultante de aplicar estos porcentajes, será retenido por LA EMPRESA y depositado en la cuenta del Fondo Jubilatorio suministrada por la FATLyF.

LA EMPRESA aportará adicionalmente como una contribución a dicho Fondo Jubilatorio, una suma calculada sobre los salarios sujetos a aportes y contribuciones, de los trabajadores afiliados, alcanzados por el presente Convenio Colectivo de Trabajo, de acuerdo a los siguientes porcentajes:

Año 2016	3,5 %
Año 2017	5,0 %
Año 2018 y sucesivos	6,0 %

Ing. GÜNTHER HOFMANN OSORIO  
GERENTE GENERAL  
EDET S.A.

LUIS A. LOPEZ  
GERENTE  
Gerencia de Asuntos Jurídicos  
EDET S.A.

LUIS RICARDO NACUSSE  
SECRETARIO GREMIAL  
SINDICATO LUZ Y FUERZA TUCUMAN

GUILLERMO R. MOSER  
Secretario General  
F.A.T.L y.F.

JOSE MANUEL AVELLANEDA  
SECRETARIO GENERAL  
SINDICATO LUZ Y FUERZA TUCUMAN

C.P.N. VERONICA ANTONIO CALDAÑO  
GERENTE GENERAL  
EDET S.A.



### Artículo 67: Contribución Empresaria

Contribución para Colonia de Vacaciones, Vivienda, Cultura, Educación y Deportes: EDET S.A. contribuirá mensualmente a la Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza (FATLyF), con los siguientes porcentajes sobre las remuneraciones sujeta a aportes y contribuciones, previstas por este Convenio Colectivo de Trabajo, por todo concepto y en la siguiente forma:

- a) Con destino a la creación y mantenimiento de Colonias de Vacaciones con el equivalente del dos y medio por ciento (2,5 %) de la remuneraciones.
- b) Con destino a la solución del problema de carencia de vivienda de sus afiliados, con el equivalente al dos por ciento (2 %) de las remuneraciones.
- e) Con destino a la promoción y mantenimiento de cultura, educación y deportes, con el equivalente del cero coma cinco por ciento (0,50 %) de las remuneraciones.

Dichos aportes deben ser remitidos a la Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza (F.A.T.L.Y.F), sita en la calle Lima N° 163, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, mediante giro o cheque a la orden de la misma, acompañado de la planilla por duplicado.

### Artículo 68: Rebaja de Tarifa Sede Sindical

LA EMPRESA bonificará el consumo de energía (kWh) de dos (2) sedes sindicales, cuyos datos del inmueble, será informada y notificada a LA EMPRESA, por la Autoridad del SINDICATO.

### Artículo 69: Retenciones Sindicales

LA EMPRESA estará obligada a efectuar retenciones por planillas de los haberes de los trabajadores, cuando así lo solicite la Organización Sindical de acuerdo a las normas legales vigentes, debiendo en tal caso LA EMPRESA hacer llegar al SINDICATO las sumas retenidas en un plazo máximo de diez (10) días posteriores al pago de haberes.

Ing. GUNTHER HOFMANN USONHO  
GERENTE GENERAL  
EDET S.A.

LUIS RICARDO NACUSSE  
SECRETARIO GREMIAL  
SINDICATO LUZ Y FUERZA TUCUMAN

MANUEL AVELLANEDA  
SECRETARIO GENERAL  
SINDICATO LUZ Y FUERZA TUCUMAN

GUILLERMO R. MOSER  
Secretario General  
F.A.T.L.Y.F.

LUIS A. LOPEZ  
GERENTE  
Gerencia de Asuntos Jurídicos  
EDET S.A.

### Artículo 70: Contribución Solidaria

En los términos de lo normado en el artículo 9º, segundo párrafo de la Ley 14.250 (t.o. 2004) se establece una contribución solidaria a favor del SINDICATO, y a cargo de los trabajadores comprendidos en este Convenio Colectivo, consistente en el aporte del dos por ciento (2%) del total de las remuneraciones brutas que perciban por todo concepto.

Este aporte tiene por finalidad contribuir a solventar los gastos de tipo económico y/o administrativo que determinan la puesta en vigencia, actualización y/o renovación parcial o total del Convenio. Los trabajadores afiliados al SINDICATO, compensarán este aporte hasta su concurrencia con la cuota sindical.

LA EMPRESA actuará como agente de retención de la contribución mencionada precedentemente, debiendo en tal caso hacer llegar al SINDICATO las sumas retenidas en un plazo máximo de diez (10) días posteriores al pago de haberes.

### Artículo 71: Servicios Sociales

Los trabajadores comprendidos en el presente CCT conforme a lo establecido en el artículo N° 4 y su respectivo núcleo familiar primario, serán beneficiarios de la Obra Social de la Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza (O.S.F.A.T.LY.F.) sin perjuicio de lo que al respecto se determine por Ley de Obras Sociales y sus distintos decretos reglamentarios, o la normativa que en el futuro la modifique o sustituya.

LA EMPRESA deberá efectuar las retenciones y depositar los aportes y contribuciones en la forma establecida en la legislación específica, dentro de los plazos que la misma determina.

### Artículo 72: Día del Trabajador de la Electricidad

Se establece como día del trabajador de la energía eléctrica el día 13 de julio. Dicho día, será otorgado asueto sin desmedro de la remuneración normal correspondiente a ese día. El mantenimiento del servicio, será tratado con las mismas características que se reconocen para los días feriados.

Ing. GÜNTHER HOFMANN OSORIO  
GERENTE GENERAL  
EDET S.A.

LUIS A. LOPEZ  
GERENTE  
Gerencia de Asuntos Jurídicos  
EDET S.A.

LUIS RICARDO NACUSSE  
SECRETARIO GREMIAL  
SINDICATO LUZ Y FUERZA TUCUMAN

GUILLERMO R. MOSER  
Secretario General  
F.A.T.L y F.

JOSE MANUEL AVELLANEDA  
SECRETARIO GENERAL  
SINDICATO LUZ Y FUERZA TUCUMAN

C.P.N. VI  
GERENTE PERSONAL  
EDET S.A.

### Artículo 73: Patrocinio Legal.


LA EMPRESA asumirá el patrocinio legal o defensa del trabajador demandado cuando este se vea involucrado en hechos u actos de los cuales deriven acciones judiciales como consecuencia del correcto ejercicio de sus funciones.

Para el cumplimiento del presente, el trabajador deberá comunicar los hechos a LA EMPRESA en forma fehaciente en un término de 72 horas de sucedido el hecho por sí o por medio de terceros, de modo que permita asumir su defensa dentro de los términos legales.

### Artículo 74: Homologación e Impresión del Convenio

Los derechos y obligaciones determinados en el presente CCT y el sistema de remuneración que se establecen en los artículos del mismo comenzarán a regir a partir de la firma de éste por ambas partes. Atento a que las partes han optado por el procedimiento de negociación directa, como lo faculta la Ley N° 14.250 Y habiéndose alcanzado el acuerdo precedente, se solicitará la homologación del mismo, de conformidad con las normas legales vigentes.

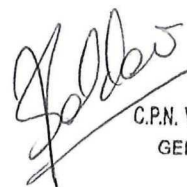
La impresión del CCT estará a cargo de LA EMPRESA, la que deberá entregar un ejemplar del mismo a cada trabajador. Este podrá ser reemplazado por medio de sistemas de soporte magnético.



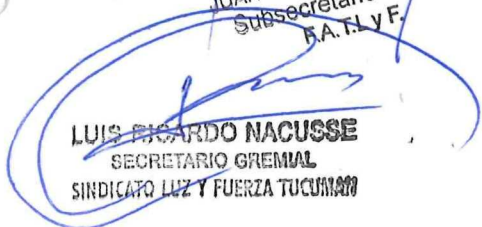
JUAN CARLOS MENÉNDEZ  
Subsecretario Gremial  
F.A.T.L y F.



JOSE MANUEL AVELLANEDA  
SECRETARIO GENERAL  
SINDICATO LUZ Y FUERZA TUCUMAN



C.P.N. VERONICA SUSANA SALDAÑO  
GERENTE DE PERSONAL  
EDET S.A.



LUIS RICARDO NACUSSE  
SECRETARIO GREMIAL  
SINDICATO LUZ Y FUERZA TUCUMAN




LUIS A. LOPEZ  
GERENTE  
Gerencia de Asuntos Jurídicos  
EDET S.A.



Ing. GÜNTHER HOFMANN OSORIO  
GERENTE GENERAL  
EDET S.A.



GUILLERMO R. MOSER  
Secretario General  
F.A.T.L y F.



DANIEL H. ROMANO  
DPTO. TRIBUNAL PARITARIO  
SECRETARIA GREMIAL  
F.A.T.L y F.



Ministerio de Trabajo,  
Empleo y Seguridad Social



EXPEDIENTE N° 1.711.004/16.

"FATLYF-EDET S.A."

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los diez días del mes de marzo de 2.016 siendo las 15.30 horas, comparecen espontáneamente al **MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL**, DIRECCION NACIONAL DE RELACIONES DEL TRABAJO y por ante la Señora Jefa del DEPARTAMENTO DE RELACIONES LABORALES N° 3, Licenciada Silvia Suárez, por la **EMPRESA DE DISTRIBUCIÓN ELÉCTRICA DE TUCUMÁN SOCIEDAD ANÓNIMA (EDET S.A.)**, el Ingeniero Carlos BOBILLO (DNI. N° 6.894.748) en su calidad de Apoderado, conforme copia de poder que en este acto agrega en autos, por una parte y por la **FEDERACION ARGENTINA DE TRABAJADORES DE LUZ Y FUERZA**, los Sres. Juan Carlos MENÉNDEZ (DNI 16.201.029) y Daniel H. ROMANO (DNI. N° 17.780.593) y por el **SINDICATO DE LUZ Y FUERZA DE TUCUMAN**, los Sres. Jose AVELLANEDA (DNI. N° 12.576.395) y Luis NACUSSE (DNI. N° 12.734.885) en sus calidades de Secretario General y Secretario Gremial, respectivamente, con el patrocinio letrado del Dr. Ignacio REIBESTEIN.---

Declarado abierto el acto por la Funcionaria Actuante, se concede la palabra a **los comparecientes**, que expresan: Que vienen por este acto a ratificar en todos y cada uno de sus términos el Convenio Colectivo de Trabajo agregado a fs. 2/32 de autos, solicitando se proceda a su homologación.-----

Lic. Silvia Beatriz Suarez  
Jefa  
Depto. Relaciones Laborales N° 3  
D.N.C. D.N.R.T.  
M.T.E.y S.S.

La **FATLYF**, manifiesta: Que hace saber que los miembros negociadores designados son los Sres. Guillermo MOSER (DNI. N° 12.687.371), Juan Alfredo ROMERO (DNI. N° 11.887.848) Juan Carlos MENÉNDEZ (DNI. N° 16.201.029), e informa que por ser una entidad gremial de segundo grado no procede la integración prevista en el Art. 17° Ley 14.250 (t.o.2004). Y manifiesta con carácter de Declaración Jurada que no tiene mujeres trabajadoras afiliadas en la Empresa de estos actuados, a fin de cumplimentar con lo normado en la Ley 25.674 y Dct. Regl. 514/03. -

LUIS RICARDO NACUSSE  
SECRETARIO GREMIAL  
SINDICATO LUZ Y FUERZA TUCUMAN

JUAN CARLOS MENÉNDEZ  
Subsecretario Gremial  
F.A.T.L y F.

JOSE MANUEL AVELLANEDA  
SECRETARIO GENERAL  
SINDICATO LUZ Y FUERZA TUCUMAN

DANIEL H. ROMANO  
DPTO. TRIBUNAL PARITARIO  
SECRETARIA GREMIAL  
F.A.T.L. y F.



Ministerio de Trabajo,  
Empleo y Seguridad Social

El **Sindicato Luz y Fuerza Tucumán**, expresa: Que no tiene Delegado de Personal en los términos del Art. 17° Ley 14.250 (t.o.2004), y manifiesta con carácter de Declaración Jurada que no tiene mujeres trabajadoras afiliadas en la Empresa de estos actuados, a fin de cumplimentar con lo normado en la Ley 25.674 y Dct. Regl. 514/03. Los miembros negociadores designados son los suscriptos. -----

La **parte empresaria**, expresa: Que el compareciente ha sido designado como miembro negociador y el Sr. Gunther Hofmann Osorio (DNI. N° 93.549.112).

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

**REPRESENTACION SINDICAL**

**REPRESENTACION EMPRESARIA**


  
JUAN CARLOS MENÉNDEZ  
Subsecretario Gremial  
F.A.T.L y F.

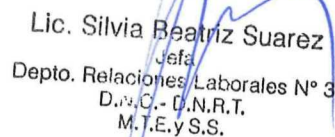
  
JOSE MANUEL AVELLANEDA  
SECRETARIO GENERAL  
SINDICATO LUZ Y FUERZA TUCUMAN



  
DANIEL H. ROMANO  
DPTO. TRIBUNAL PARITARIO  
SECRETARIA GREMIAL  
F.A.T.L y F.

  
IGNACIO O. REIBESTEIN  
ABOGADO  
T° 99 F° 741 CPACF  
T° XLI F 265 C.A.S.I.

  
LUIS RICARDO NACUSSE  
SECRETARIO GREMIAL  
SINDICATO LUZ Y FUERZA TUCUMAN

  
Lic. Silvia Beatriz Suarez  
Jefa  
Depto. Relaciones Laborales N° 3  
D.N.C. - D.N.R.T.  
M.T.E.y S.S.





República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional  
2019 - Año de la Exportación

**Hoja Adicional de Firmas**  
**Informe gráfico**

**Número:**

**Referencia:** RESOLUCION SECT N°: 320/19

---

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 56 pagina/s.