



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional
2020 - Año del General Manuel Belgrano

Informe

Número:

Referencia: REG - EX-2019-102504675- -APN-DGDMT#MPYT

De conformidad con lo ordenado en la **RESOL-2020-344-APN-ST#MT** se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo de Empresa obrante en las páginas 189/219 y 443/444; los acuerdos obrantes en las páginas 234/236; 267/268 y 406/408 de la CD-2019-103798166-APN-DGDMT#MPYT del orden N° 3 del expediente principal, quedando registrados bajo los números **1634/20 “E” y 553/20, 554/20 y 555/20**, respectivamente.-



CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

APJAE

y

**CENTRAL TERMOELÉCTRICA
GUILLERMO BROWN S.A.**



INDICE

I. MARCO NORMATIVO Y PRINCIPIOS GENERALES.	4
Art. 1.- Partes intervinientes.	4
Art. 2.- Vigencia.	4
Art. 3.- Ámbito de aplicación.	4
Art. 4.- Personal comprendido	4
Art. 5.- Patrocinio Legal	5
Art. 6. - Higiene y seguridad en el trabajo.	5
Art. 7. - Comisión de Autocomposición e Interpretación (CAI)	6
Art. 8. - Normas para los requerimientos individuales.	6
Art. 9. - Facultad de Dirección y Organización Empresarial.	6
Art. 10.- Integración Laboral	7
Art. 11.- Estabilidad en el trabajo.	7
II. MODALIDADES DE TRABAJO.	8
Art. 12.- Jornada de Trabajo	8
Art. 13.- Compatibilidades.	8
Art. 14.- Reemplazos provisionales.	8
Art. 15.- Cubrimiento de vacantes.	9
Art. 16.- Traslado del personal al lugar de trabajo	9
III. LICENCIAS.	10
Art. 17.- Licencias y permisos.	10
Art. 18.- Licencia por enfermedad, accidente o accidente de trabajo.	12
Art. 19.- Licencia por enfermedad inculpable.	12
Art. 20 - Feriados y días no laborables.	12
IV. NIVELES. REMUNERACIONES. BONIFICACIONES Y COMPENSACIONES.	13
Art. 21.- Niveles Laborales.	13
Art. 22.- Cargos y/o Funciones.	13
Art. 23.- Sueldo básico mensual.	14
Art. 24.- Bonificación por tarea Jerárquica.	15
Art. 25.- Antigüedad. Cómputo y Bonificación.	15
Art. 26.- Dedicación funcional.	16
Art. 27.- Disponibilidad.	16
Art. 28.- Asignaciones y contribuciones familiares.	16
Art. 29.- Sueldo mensual.	17
Art. 30.- Bonificación anual por eficiencia. (B.A.E.).	17
Art. 31.- Servicio de comida, comedor o vianda.	19
Art. 32.- Compensación de gastos por comisión de servicio.	20
Art. 33.- Compensación de gastos por enfermedad o accidente.	20
Art. 34.- Traslado del Personal al lugar de Trabajo	20



Art. 35.- Bonificación por trabajo mediante turnos rotativos. 20

V. BENEFICIOS AL PERSONAL. 22

Art. 36.- Capacitación y formación del personal. 22

Art. 37.- Bonificación por años de servicio. 22

Art. 38.- Bonificación especial por jubilación. 22

Art. 39.- Previsión para jubilados y pensionados. 23

Art. 40.- Asignación Anual Complementaria por Turismo 24

Art. 41.- Subsidio por fallecimiento 24

Art. 42.- Servicios sociales y asistenciales. 25

VI. REPRESENTACIÓN GREMIAL. 26

Art. 43- Representación gremial. 26

Art. 44.- Aportes del Personal. 26

Art. 45.- Contribución para acción social. 26

Art. 46.- Contribución solidaria. 27

Art. 47.- Difusión de la actividad sindical. 27

ANEXO I. Comisión de Autocomposición e Interpretación 28

ANEXO II. Retribución por Vacaciones 30

ANEXO III. Personal Excluido 31



I. MARCO NORMATIVO Y PRINCIPIOS GENERALES.

Art. 1.- PARTES INTERVINIENTES.

En la ciudad de Buenos Aires a los 20 días del mes de Octubre de dos mil dieciséis entre Central Termoeléctrica Guillermo Brown S.A. en adelante la EMPRESA, con domicilio legal en Av. Callao 410 piso 5 – Ciudad Autónoma de Buenos Aires, representada por el señor Pablo Adrián SANTAMARINA, por una parte, y por la otra la ASOCIACIÓN DEL PERSONAL JERÁRQUICO DEL AGUA Y LA ENERGÍA (APJAE), en adelante la ASOCIACIÓN, Personería Gremial N° 533 con domicilio en Moreno 1140 1° Piso de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, representada por los señores Norberto Manzano y Juan Baraldo en su calidad de Secretario General y Secretario de Relaciones Laborales respectivamente, en conjunto las "Partes".

Las partes, de acuerdo con las respectivas personerías de que se hallan investidas, se reconocen mutuamente como las únicas representativas del personal jerárquico y de la Empresa, correspondiente a las actividades que se detallan en la presente convención colectiva.

Art. 2.- VIGENCIA.

El presente Convenio Colectivo de Trabajo, el "Convenio", tendrá una vigencia de cinco (5) años contada a partir del 1° de Noviembre de 2016. Sin perjuicio de ello, en forma anual o cuando razones excepcionales de índole social y/o económico lo justifiquen, las partes se comprometen a revisar las condiciones salariales. Vencido el plazo del "Convenio", el mismo continuará en vigencia hasta celebrarse un nuevo Acuerdo.

Art. 3.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El "Convenio" es de aplicación a las dependencias de la EMPRESA y actividades que la misma desarrolla en la planta termoeléctrica ubicada en la localidad Daniel Cerri, partido de Bahía Blanca, provincia de Buenos Aires, en correspondencia con el alcance personal y territorial de la ASOCIACIÓN.

Art. 4.- PERSONAL COMPRENDIDO.

Se incluye en el presente "Convenio" a todo el personal jerárquico en relación de dependencia que desempeñen actividades existentes o a crearse en la Empresa en correspondencia con el alcance personal y territorial de la ASOCIACIÓN. Dicho personal tendrá asignados los niveles incluidos en el Art. 21 y/o aquellos que pudieran crearse en el futuro. Se aclara que quedan excluidos del "Convenio":

1.- Ejecutivos de la Empresa de acuerdo a lo establecido en el ANEXO III.

2.- Apoderados, Representante Legal y Asesor Legal y Auditores.

Art. 5.- PATROCINIO LEGAL.

La Empresa asumirá el patrocinio legal o defensa de los trabajadores jerárquicos en el caso que sean demandados judicialmente con motivo de hechos o actos derivados del cumplimiento de funciones encomendadas por la Empresa y siempre que no haya mediado de su parte negligencia, culpa o dolo.

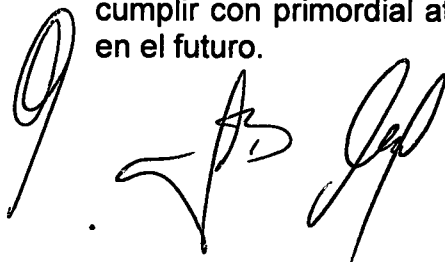
Para el cumplimiento del presente, el trabajador jerárquico deberá comunicar los hechos a la Empresa en forma fehaciente y con la antelación suficiente, de modo que permita asumir su defensa dentro de los términos legales.

Art. 6.- HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

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

- 1) Respetar la vida e integridad psicofísica de todos los trabajadores.
- 2) Vigilar el cumplimiento de las leyes, decretos reglamentarios y normas específicas en materia de higiene y seguridad.
- 3) Propugnar la utilización de todos los adelantos científicos y tecnológicos que permitan mejorar las condiciones y medio ambiente laboral.
- 4) Observar y hacer observar, dentro de su ámbito de responsabilidad, el cumplimiento de las medidas, normas y procedimientos establecidos al efecto por la EMPRESA, como así también todo aquello relativo al uso de equipos y dispositivos de protección personal que la misma provea.
- 5) Promover la capacitación del personal en materia de higiene y seguridad del trabajo y preservación del medio ambiente, de tal modo de poder cumplir acabadamente con las acciones aquí indicadas.
- 6) Promover el desarrollo de planes o programas en materia de prevención de accidentes y enfermedades del trabajo.
- 7) Contribuir a la prevención, reducción, eliminación de los riesgos de los distintos centros o puestos de trabajo.

La EMPRESA, en el desarrollo y cumplimiento de sus objetivos, se compromete a cumplir con primordial atención las leyes y/o normas vigentes y las que se dicten en el futuro.





Art. 7.- COMISIÓN DE AUTOCOMPOSICIÓN E INTERPRETACIÓN (CAI)

Se creará una Comisión de Autocomposición e Interpretación (CAI) integrada por dos miembros titulares y dos suplentes, representantes de cada una de las Partes. La CAI tendrá las siguientes funciones, debiendo tomarse las decisiones por unanimidad:

- a) Interpretar el contenido y alcance del "Convenio" a pedido de cualquiera de las Partes signatarias.
- b) Considerar los desacuerdos que puedan suscitarse entre las Partes por cualquier razón inherente a las relaciones laborales colectivas, procurando resolverlas adecuadamente.

Como ANEXO I del presente Convenio se incluyen las condiciones y normativas para el funcionamiento de la Comisión.

Art. 8.- NORMAS PARA LOS REQUERIMIENTOS INDIVIDUALES.

Cuando un trabajador jerárquico se considere lesionado en sus derechos deberá formular su reclamación por escrito ante su superior indicando la norma convencional o legal que considere vulnerada. La EMPRESA deberá responder fundadamente y por escrito, en un plazo que no podrá exceder de diez días corridos, contados desde la presentación del reclamo.

Si no fuera resuelto dentro del término indicado o fuera desestimado el mismo presentará su reclamación por escrito ante la ASOCIACIÓN.

Si la ASOCIACIÓN hace suya la reclamación presentará la misma ante la CAI para su tratamiento.

Art. 9.- FACULTAD DE DIRECCIÓN Y ORGANIZACIÓN EMPRESARIA.

La responsabilidad que asume la EMPRESA como prestataria de un servicio esencial de interés general, hace que las decisiones deban instrumentarse con celeridad y efectividad, definiendo las pautas de operación. Será competencia de la EMPRESA la definición de la estructura organizativa y las dotaciones de trabajo, la organización del trabajo, los procedimientos de operación según las facultades de organización y dirección que le acuerdan la legislación vigente. En este contexto la EMPRESA se obliga a evitar toda forma de trato discriminatorio, fundado en razones de sexo, religión, raza, políticas y gremiales. Las partes están de acuerdo en las condiciones y límites legales vigentes para el ejercicio de las facultades del empleador establecidas en los artículos 65 y 66 de la Ley de Contrato de Trabajo (t.o. 1976).



Art. 10.- INTEGRACIÓN LABORAL

Las Partes garantizarán la promoción de políticas específicas para la real integración de los trabajadores con capacidades diferentes, de manera que se posibilite el acceso al empleo facilitándoles en el ámbito laboral los medios y las condiciones necesarias para la ejecución efectiva de las tareas asignadas y la capacitación adecuada para el desarrollo de sus potencialidades, la no discriminación y la igualdad de trato y oportunidades.

Art. 11.- ESTABILIDAD EN EL TRABAJO.

Los trabajadores jerárquicos de la EMPRESA gozarán de la estabilidad prevista en la legislación vigente, no pudiendo disponerse el despido de ningún empleado por razones políticas, gremiales o religiosas.



II . MODALIDADES DE TRABAJO.

Art. 12.- JORNADA DE TRABAJO.

Dada la naturaleza de las funciones y tareas del personal jerárquico comprendido en el "Convenio", se establece que la prestación de servicios se efectuará en un marco de plena disponibilidad dentro de la jornada laboral.

La EMPRESA queda facultada para establecer los horarios por jornada laboral en consideración a las necesidades de la organización del trabajo y del servicio. El personal jerárquico de Semana Calendaria cumplirá su labor de lunes a viernes con una jornada diaria de ocho (8) horas de trabajo efectivo a cumplirse entre las 7:00 y las 21:00 horas. No se considerará comprendida dentro de dicha jornada la pausa diaria otorgada a los trabajadores para su almuerzo.

Las tareas que eventualmente superen las cuarenta (40) horas semanales o se realicen los sábados, domingos y feriados serán retribuidas como horas suplementarias de acuerdo a lo establecido por la legislación vigente, atendiendo lo previsto en el Art. 26.

El personal de Turno cumplirá jornada normal de trabajo de acuerdo a las modalidades imperantes en la EMPRESA. En el caso que este personal trabaje el día que por diagrama tenga franco, le corresponderá el descanso compensatorio.

En todos los casos deberá observarse el descanso mínimo entre jornada y jornada establecido por las normativas legales vigentes.

Art. 13.- COMPATIBILIDADES.

Las tareas u ocupaciones de orden particular que el trabajador jerárquico realice fuera del ámbito de la EMPRESA deberán ajustarse a la siguiente reglamentación:

- 1) Ningún trabajador jerárquico podrá brindar conocimientos o experiencia a terceros, en todo aquello relacionado con actuaciones en gestión en el ámbito de la EMPRESA.
- 2) Ningún trabajador jerárquico podrá efectuar actividad ajena a la EMPRESA con dedicación exclusiva o que afecte simultáneamente su atención en horas de servicio.

Art. 14.- REEMPLAZOS PROVISIONALES.

Los reemplazos provisionales operarán cuando se produzca una vacante transitoria y cesarán en el momento en que el personal reemplazado reasuma sus tareas o se produzca la cobertura de la vacante definitiva según el Art. 15. Se entiende por vacante transitoria la que se genera solo por causa de enfermedad, permisos o licencias con o sin goce de haberes, becas, permiso para ocupar cargos directivos en la ASOCIACIÓN o cargos en el orden nacional, provincial o

municipal. De resultar necesario los cargos y/o funciones de un trabajador jerarquico serán reemplazados por otro trabajador jerarquico disponiéndose el pago de un adicional equivalente a la diferencia entre las remuneraciones (sueldo mensual) correspondientes del titular y el reemplazante. Para la asignación de reemplazos la EMPRESA tendrá en cuenta el orden de prelación dentro de la estructura funcional, la capacidad, conducta, rendimiento, desempeño y capacitación necesaria de los eventuales candidatos. El reemplazante que continúe desempeñando el cargo de nivel superior pasará a ser titular del mismo después de noventa (90) días corridos contados desde la fecha en que la vacante se transforme en permanente.

Art. 15.- CUBRIMIENTO DE VACANTES.

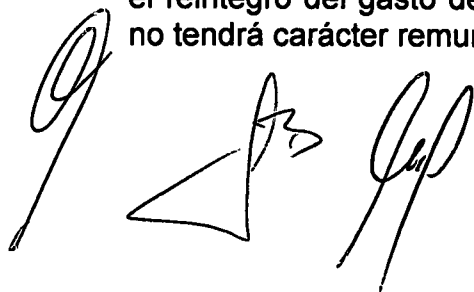
Se considerará que constituye una vacante la existencia de un puesto de trabajo que se encuentre sin titular en forma definitiva y que la EMPRESA considere necesario cubrir.

Las vacantes como norma general serán cubiertas por promociones o nuevos ingresos.

Para ello la EMPRESA tendrá en cuenta la capacidad, conducta, rendimiento, desempeño y capacitación de los eventuales candidatos.

Art. 16.- TRASLADO DEL PERSONAL AL LUGAR DE TRABAJO.

Cuando por razones de servicio fuera necesario el traslado de personal jerárquico de una localidad a otra, la EMPRESA tomará a su cargo el traslado diario del trabajador desde su lugar de trabajo de origen hasta su nueva localización, reconocimiento que se brindará, a criterio de la EMPRESA, en especie o mediante el reintegro del gasto debidamente documentado. Este reconocimiento de gastos no tendrá carácter remuneratorio (Art. 103 LCT).



III. LICENCIAS.

Art. 17.- LICENCIAS Y PERMISOS.

1. Licencia Anual Ordinaria

El personal jerárquico gozará de un período de descanso anual remunerado por los siguientes plazos.

- a) Hasta cinco (5) años de antigüedad: diez (10) días hábiles.
- b) Más de cinco (5) años a diez (10) años de antigüedad: quince (15) días hábiles.
- c) Más de diez (10) años a 15 años de antigüedad: veinte (20) días hábiles
- d) Más de quince (15) años a veinte (20) años de antigüedad: veinticinco (25) días hábiles.
- e) Más de veinte (20) años de antigüedad: treinta (30) días hábiles.

Se computarán como trabajados los días en que el trabajador jerárquico no preste servicio por gozar de una licencia legal o convencional, por razones de enfermedad, accidentes justificados o por otras causas no imputables al mismo.

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

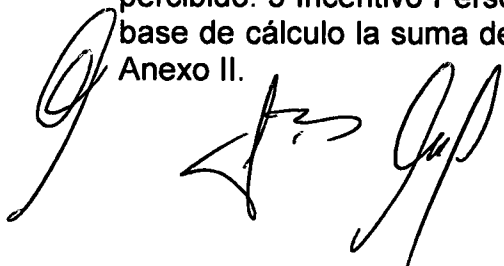
Las licencias deberán comenzar el día lunes o el siguiente hábil si aquel fuese feriado. En el caso de aquellos trabajadores que presten servicios en la modalidad de turnos rotativos, las vacaciones deberán comenzar el día siguiente a aquel en que el trabajador gozare del descanso semanal o el subsiguiente hábil si aquel fuese feriado, debiendo coincidir cada día de licencia anual, con los días hábiles establecidos en su diagrama habitual de trabajo. La retribución correspondiente al período de vacaciones se abonará antes del inicio de las mismas.

La licencia ordinaria será suspendida automáticamente en los siguientes casos:

- a) Por enfermedad o accidente inculpable del titular, debidamente justificados.
- b) Por fallecimiento del cónyuge, padres o hijos.

La EMPRESA podrá interrumpir o dejar sin efecto la licencia anual debido a graves razones del servicio tomando a su cargo los gastos de traslado y hospedaje incurridos y comprobados.

A fin de liquidar la Retribución por Vacaciones se deberán considerar los siguientes conceptos: 1.- Sueldo Mensual. 2.- Doceava parte de la última BAE percibida. 3.- Incidencia del SAC sobre la BAE. 4.- Sextava parte del último SAC percibido. 5 Incentivo Personal mensual. La retribución se abonará tomando como base de cálculo la suma de los conceptos mencionados, conforme se indica en el Anexo II.



2. Licencia por maternidad.

Será de aplicación la normativa legal vigente.

3. Licencias Especiales.

El personal jerárquico gozará de las siguientes licencias especiales pagas:

- a) Por matrimonio: diez (10) días hábiles (podrán agregarse a la licencia anual ordinaria).
- b) Por matrimonio de hijos: dos (2) días corridos.
- c) Por nacimiento de hijos y casos de guarda con fines de adopción o adopción: dos (2) días corridos; uno (1) de ellos hábil.
- d) Por fallecimiento:
 - Del cónyuge o persona con la que estuviera unida en aparente matrimonio e hijos: cuatro (4) días corridos.
 - De padres: cuatro (4) días corridos.
 - De hermanos: un (1) día.
 - De abuelos, nietos, suegros, nuera y yernos: un (1) día.
- e) Por enfermedad de un miembro del grupo familiar primario que es el que se encuentre incluido dentro de la obra social a cargo del trabajador. Para consagrarse a la atención de un miembro del grupo familiar enfermo, en estado de gravedad debidamente acreditado, se otorgará una licencia extraordinaria con goce de haberes de hasta quince (15) días continuos o discontinuos por año calendario.

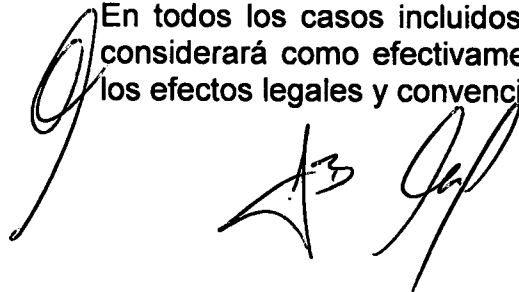
En todos los casos los trabajadores jerárquicos deberán certificar el hecho invocado y la EMPRESA podrá constatarlo a través de su Servicio Médico.

- f) Por examen: para rendir examen en cursos especialización en materias y disciplinas que tengan estrecha vinculación y que sean de aplicación en el desempeño del cargo jerárquico dentro de la Empresa: hasta tres (3) días corridos por examen con un máximo de dieciocho (18) días corridos por año calendario.
- g) Por cada mudanza: un (1) día por año calendario.
- h) Por cada donación de sangre: un (1) día.
- i) Por citación judicial: se otorgará el tiempo necesario para el trámite con presentación del certificado correspondiente.

4. Licencias sin goce de haberes.

Cuando el trabajador jerárquico fuera elegido o designado para desempeñar cargos electivos en el orden Nacional, Provincial o Municipal en cualquier otro organismo que requiera representación gremial, tendrá derecho a usar licencia sin goce de sueldo por el término que dure su mandato debiendo reintegrarse a sus tareas, dentro de los treinta (30) días siguientes al término de las funciones para las que fue elegido o designado.

En todos los casos incluidos en este punto el tiempo que dure esta licencia se considerará como efectivamente trabajado para computar la antigüedad a todos los efectos legales y convencionales.





Art. 18.- LICENCIAS POR ENFERMEDAD, ACCIDENTE O ACCIDENTE DE TRABAJO.

Regirán al respecto las disposiciones de la ley que estuviere vigente en la materia a la época del infortunio.

Art. 19.- LICENCIA POR ENFERMEDAD INCULPABLE.

Los trabajadores jerárquicos gozarán de licencias por enfermedad inculpable según lo dispuesto por la Ley de Contrato de Trabajo.

De igual modo, la obligación de notificar su enfermedad y someterse a los controles médicos, será establecida por dichas normas legales.

Art. 20.- FERIADOS Y DÍAS NO LABORABLES.

Serán de aplicación las leyes 21.329 y 23.555 o las que las reemplacen o modifiquen en el futuro, incluyéndose los feriados de orden provincial.

Se considerará día no laborable con goce de haberes a todo el personal comprendido en el presente "Convenio" el 13 de Julio de cada año por celebrarse en esa fecha el día del Trabajador de la Electricidad. Sin perjuicio de lo señalado en caso de prestarse servicios en dichos días las horas trabajadas serán liquidadas como si se tratara de un día feriado. Ello con excepción de aquellos trabajadores jerárquicos cuya presencia resulte indispensable para la atención del servicio a quienes se les otorgará en compensación el efectivo goce de dicho día en una fecha distinta. Las partes están de acuerdo en que regirán respecto de los feriados y días no laborables, las disposiciones legales que resulten vigentes en el momento oportuno.

IV. NIVELES. REMUNERACIONES. BONIFICACIONES Y COMPENSACIONES

Art. 21.- NIVELES LABORALES.

Todo el personal jerárquico comprendido en este "Convenio" será clasificado entre los niveles J-I a J-IV de acuerdo a lo establecido en el Art. 22.

Art. 22.- CARGOS Y/O FUNCIONES.

Todo el personal jerárquico comprendido en el "Convenio" será clasificado entre los Niveles Laborales J-I a J-IV. Estos niveles tendrán correlación, siguiendo un orden jerárquico con los Cargos y/o Funciones, actuales o a crearse en la estructura organizativa de la EMPRESA, que estuvieren o fuesen cubiertos por un trabajador jerárquico.

En cumplimiento de los compromisos asumidos en este convenio, los trabajadores comprendidos en su ámbito de aplicación asumirán la conducción de las tareas y procedimientos inherentes a su función, ejerciendo todas las facultades y responsabilidades que son propias de su condición de trabajadores jerárquicos. Para ello deberán atender las funciones que sean necesarias para el desempeño del puesto asignado, así como toda otra función complementaria dentro del área de su incumbencia técnica que resulte funcionalmente necesaria para la realización del trabajo asignado en cumplimiento de las metas y objetivos establecidos, aplicando en todo momento los principios de colaboración y cooperación, y siempre que esto último no importe menoscabo moral y/o material, para el trabajador, en desmedro de la buena fe.

Excepcionalmente, los trabajadores realizarán tareas diferentes a las que, en principio, les sean propias en base a los criterios de colaboración y cooperación. Esta asignación excepcional deberá efectuarse teniendo en cuenta la finalidad operativa y la funcionalidad de las mismas.

Los niveles correspondientes a cada cargo y/o función serán los mínimos requeridos para su desempeño. La correlación de los **NIVELES** con los **CARGOS** y/o **FUNCIONES** serán las siguientes:

NIVEL	FUNCION Y/O CARGO	CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIA	FUNCION Y DESEMPEÑO	AUTORIDAD	DESCRIPCION GENERICA Y ORIENTATIVA DE FUNCIONES
J-I	ASISTENTE	Conocimiento en la especialidad y experiencia en la función de nivel medio.	Función técnica/administrativa, especialización media.	Media sobre sus tareas y funciones.	Posee, para el ejercicio y cumplimiento de sus funciones, calificaciones suficientes para apoyar y asistir en tareas administrativas y/o técnicas relacionados a su área de trabajo.
J-II	ANALISTA	Conocimiento y experiencia de nivel avanzado.	Función técnica/administrativa, especialización avanzada, trabajo en equipo.	Avanzada sobre sus tareas y funciones.	Posee, para el ejercicio y cumplimiento de sus funciones, calificaciones suficientes para colaborar y analizar tareas administrativas y/o técnicas relacionadas a su área de trabajo.

J-III	ENCARGADO	Conocimiento y experiencia de nivel avanzado. Responsabilidad de administración y control de un proceso completo.	Función técnica/administrativa. Especialización alta sobre una función específica.	Alta sobre sus tareas y funciones y sobre la de su equipo	Posee, para el ejercicio y cumplimiento de sus funciones, calificaciones suficiente para administrar y controlar tareas administrativas y/o técnicas relacionadas a su área de trabajo.
J-IV	JEFE	Conocimiento y experiencia de nivel superior. Tareas y responsabilidades superiores, de supervisión y coordinación.	Función técnica/administrativa. Especialización distinguida, táctica, de conducción sobre un área.	Alta y distinguida sobre su jefatura.	Posee, para el ejercicio y cumplimiento de sus funciones, calificaciones suficiente para coordinar y supervisar tareas administrativas y/o técnicas relacionadas a su área de trabajo.

Art. 23.- SUELDO BÁSICO MENSUAL.

El sueldo básico para cada nivel será el que se indica a continuación:

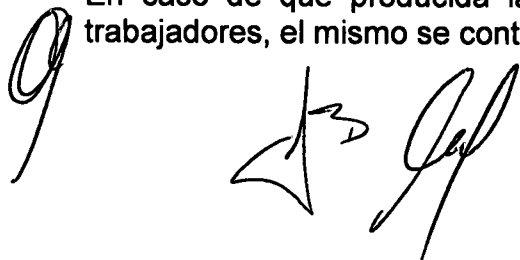
NIVELES	FUNCIÓN	SUELDO BÁSICO MENSUAL (\$)
J-IV	Jefe	\$ 29.988,50
J-III	Encargado	\$ 23.548,77
J-II	Analista	\$ 17.322,19
J-I	Asistente	\$ 13.499,64

Las sumas indicadas precedentemente son los valores del Sueldo Básico Mensual para cada nivel. A exclusiva discreción y cuando lo crea conveniente, la EMPRESA podrá otorgar a los trabajadores jerárquicos una suma adicional dentro de un mismo nivel laboral atendiendo a la satisfacción de los mayores requisitos que demanda la realización de tareas en continua evolución tecnológica y a la mayor formación jerárquica adquirida sobre la base de los conocimientos y la experiencia. Esta suma adicional se reflejará en su Sueldo Mensual con la denominación de "Incentivo Personal" que no podrá superar el equivalente al 30 % del Sueldo Básico Mensual del nivel laboral correspondiente.

Los salarios fijados en el presente "Convenio", por todo concepto, absorberán hasta su concurrencia las remuneraciones abonadas por la Empresa al momento de entrada en vigencia del Convenio.

La Empresa realizará las modificaciones de forma en los recibos de haberes que sean necesarias para adaptar la estructura de remuneraciones de los trabajadores comprendidos en este convenio, al nuevo esquema salarial pactado.

En caso de que produzca la absorción, se observe un saldo a favor de los trabajadores, el mismo se continuará liquidando bajo el rubro "Incentivo Personal".



Al solo efecto del pago de horas extraordinarias para reducir los sueldos mensuales a jornal diario, se computarán ciento cincuenta y seis (156) horas mensuales para el personal que desempeñe tareas como Jefe de Turno y bajo la modalidad de turnos rotativos.

Incremento salarial mediante cambio del Nivel Laboral.

El personal jerárquico ubicado en los diferentes niveles laborales podrá cambiar de nivel a uno superior por dos (2) vías:

- si es seleccionado por la EMPRESA entre los postulantes por sus merecimientos y capacidad personal para desarrollar funciones y/o tareas de un nivel superior. Para ello deberá considerarse, además, las evaluaciones anuales;
- si por cambio de tecnología o por jerarquización de las funciones y /o tareas desempeñadas la EMPRESA decide reclasificar las mismas en un nivel funcional superior.

El cambio de un nivel laboral de un trabajador jerárquico comprendido en el presente Convenio implica la modificación de su valor salarial de manera tal que éste aumenta al pasar de un nivel dado a uno superior originando con ello la expectativa de una mejor remuneración para el personal alcanzado.

Art. 24.- BONIFICACIÓN POR TAREA JERARQUICA.

El personal incluido en el "Convenio" percibirá, en correspondencia a su capacitación y a la tarea que en virtud de la misma realiza, una "Compensación por Tarea Jerarquica" con carácter remunerativo equivalente al (20%) veinte por ciento de su Sueldo Básico Mensual de acuerdo a lo expresado en el Art. 23.

Art. 25.- ANTIGÜEDAD. CÓMPUTO Y BONIFICACIÓN.

La antigüedad reconocida a todos los efectos es la existente al presente más el lapso de servicios continuos y efectivos que transcurra a partir de este Acuerdo. Para el personal que ingresare a partir del presente Acuerdo el cómputo de antigüedad se efectuará sobre la base del tiempo de servicio en la EMPRESA. Se computará también como servicios efectivos el tiempo transcurrido por desempeño de cargos electivos en la ASOCIACIÓN o en el orden nacional, provincial o municipal.

Por cada año de antigüedad calculado según los párrafos anteriores se abonará el uno (1%) uno por ciento del Sueldo Básico Mensual (Art. 23).

Si la antigüedad calculada fuera mayor de 9 años y menor de 24 años se liquidará un adicional del (5%) cinco por ciento calculado sobre el Sueldo Básico Mensual



(Art. 23) como bonificación adicional por antigüedad. Si la antigüedad fuera mayor a 24 años de servicio el adicional será del (15%) quince por ciento.

Art. 26.- DEDICACIÓN FUNCIONAL.

Al personal que por razones extraordinarias y/o de servicio deba extender circunstancialmente su jornada laboral, no le será de aplicación lo previsto en el segundo párrafo del Art. 12 "Jornada de Trabajo" en lo referido al pago de horas suplementarias, percibiendo en su lugar el concepto "Dedicación Funcional" equivalente a una sobreasignación permanente de carácter remunerativo a todos sus efectos del (10%) diez por ciento, para el personal que se desempeña en los niveles J-I a J-III inclusive. En ningún caso la prestación señalada podrá superar las (10) diez horas mensuales para los niveles J-I a J-III, correspondiendo otorgar adicionalmente, en el caso de aquellas realizadas los sábados después de las 13 hs, domingos y feriados, el respectivo descanso compensatorio.

Asimismo, en caso de superarse las (10) diez horas mensuales previstas precedentemente corresponderá retribuir las horas excedentes como suplementarias de acuerdo a la legislación vigente.

En todos los casos deberá observarse el descanso mínimo entre jornadas establecido por las normativas legales vigentes.

Art. 27.- DISPONIBILIDAD.

Los trabajadores que por la naturaleza de sus tareas deban estar a disposición de la EMPRESA en expectativa o guardia pasiva para atender emergencias del servicio fuera de sus horarios normales de trabajo, percibirán una bonificación adicional por "servicios extraordinarios" equivalente al diez (10%) por ciento del Sueldo Básico Mensual (Art. 23).

Para ello deberá estar efectivamente localizable y permanecer en un radio de acción razonable, para la correcta atención del servicio requerido.

Las horas efectivamente trabajadas al ser llamado el trabajador a prestar servicios serán retribuidas como horas suplementarias de acuerdo a lo establecido en la legislación vigente, sin perjuicio del descanso compensatorio que correspondiese.

Esta bonificación podrá ser aplicada por la EMPRESA en forma transitoria o permanente. En ambos casos se dejará de abonar en forma inmediata cuando el empleado deje de estar efectivamente a disposición de la EMPRESA fuera de sus horarios normales de trabajo, no generándose en este último supuesto derechos adquiridos ni derecho a compensación alguna.

El régimen de Disponibilidad deberá contemplar una afectación que en ningún caso sea superior a los quince (15) días continuados, debiendo disponerse de igual período de "descanso" antes de asumir la siguiente guardia.

Art. 28.- ASIGNACIONES Y CONTRIBUCIONES FAMILIARES.

Se procederá conforme a lo dispuesto en las normas legales vigentes al momento en que se proceda al pago de estos beneficios.

Art. 29.- SUELDO MENSUAL.

Se define como sueldo mensual la remuneración mensual, normal, habitual y permanente que por todo concepto perciba el trabajador jerárquico.

Art. 30.- BONIFICACIÓN ANUAL POR EFICIENCIA (BAE).

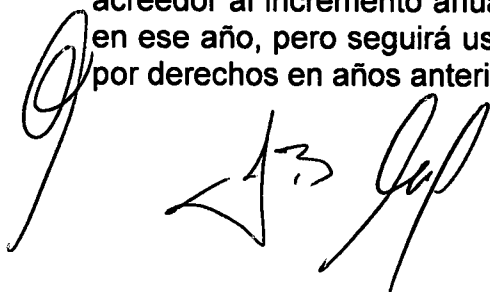
1º) La EMPRESA abonará a su personal jerárquico una bonificación anual por eficiencia, de acuerdo a la siguiente escala y reglamentación.
Para abonar la bonificación anual por eficiencia se tendrá en cuenta el Sueldo Mensual definido en el Art. 29 que el personal perciba al 31 de diciembre del año por el cual se le abona dicha bonificación.

EL MONTO BASE DE LA BONIFICACIÓN SERÁ EL SIGUIENTE:

Hasta 5 años el 100% del Sueldo Mensual al 31 de diciembre.
De 5 y hasta 10 años el 130% del Sueldo Mensual al 31 de diciembre.
Más de 10 años el 160% del Sueldo Mensual al 31 de diciembre.

La antigüedad que se tomará en cuenta para determinar el monto base será la computada a partir de su ingreso en la Empresa.

2º) Los porcentajes anteriores serán aumentados, de la siguiente manera:
En un 20% del monto que le corresponda 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.
En un 40% del monto que le corresponde percibir, si por el año que la percibe y en dos años anteriores no hubiese sufrido ninguna deducción, es decir que ha cumplido satisfactoriamente con los requisitos de dicha reglamentación en tres años.
En un 60% del monto que le corresponda percibir, si por el año que la percibe y en tres años anteriores no hubiese sufrido ninguna deducción es decir que ha cumplido satisfactoriamente con los requisitos de dicha reglamentación en cuatro años.
En un 80% del monto que le corresponda percibir, si por el año que la percibe y en cuatro años anteriores no hubiese sufrido ninguna deducción, es decir ha cumplido satisfactoriamente con los requisitos de dicha reglamentación en cinco años.
En un 100% del monto que le corresponda percibir si por el año que la percibe y en cinco años anteriores no hubiese sufrido deducción, es decir que ha cumplido satisfactoriamente con los requisitos de dicha reglamentación en seis años.
3º) Si algún trabajador jerárquico de acuerdo a la reglamentación no se hiciera acreedor al incremento anual del punto anterior, esta pérdida solo tendrá vigencia en ese año, pero seguirá usufructuando del porcentaje de aumento ya acumulado por derechos en años anteriores.



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:

1º) Derecho a la bonificación.

a) Personal en actividad: comprende a todo el personal en actividad al 31 de diciembre de cada año y que tengan uno (1) o más años de antigüedad.

b) Personal egresado por su voluntad, fallecidos o jubilados durante el año calendario anterior.

2º) Personal con menos de un (1) año de antigüedad.

Se les liquidará el 8,33% del Sueldo Mensual por cada mes entero trabajado.

3º) La antigüedad a tener en cuenta para determinar el monto de la bonificación anual por eficiencia, será la que se determine al 31 de diciembre.

4º) Personal egresado por su voluntad, fallecidos o jubilados.

La Bonificación Anual por Eficiencia se liquidará en base al Sueldo Mensual del último día trabajado y proporcionalmente a los meses enteros trabajados durante el año, habida cuenta de las demás condiciones establecidas en esta reglamentación.

a) Al personal que al día de su renuncia por jubilación o de su fallecimiento, haya cumplido 180 días de trabajo en el año, se le debe abonar el total de la bonificación como si hubiese trabajado hasta el 31 de diciembre, de acuerdo a la reglamentación vigente.

b) Al personal que no hubiese cumplido los 180 días de trabajo en el año, la Bonificación se le liquidará proporcionalmente al tiempo trabajado, tomándose como base 360 días de trabajo y 180 días de trabajo para el trabajador jerárquico que fallece (180 igual a 100)

5º) Ausencias sin goce de sueldo.

Con o sin permiso previo, por cada día de ausencia la Bonificación se reducirá en un 3%.

6º) Permisos justificados sin goce de sueldo por enfermedad de familiares.

Para cada día de ausencia, se reducirá en un 3% del monto básico de la Bonificación.

7º) Permisos con goce de sueldo previstos o no en el C.C.T.

Los permisos que se otorguen no originarán descuentos de la Bonificación Anual por Eficiencia.

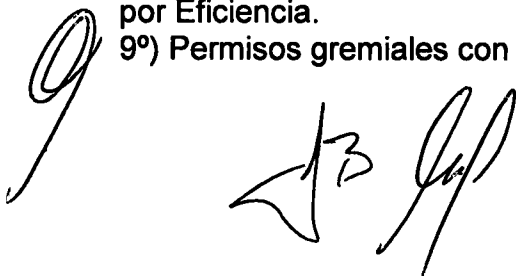
8º) Personal con Licencia por Enfermedad.

a) Al sólo efecto del eventual pago de la bonificación anual por eficiencia, a los trabajadores jerárquicos ausentes por enfermedad durante el año calendario, no se tendrán en cuenta las reducciones establecidas en los distintos apartados del C.C.T. o sea que se les liquidará sobre su Sueldo Mensual íntegro.

b) Serán de aplicación las normas que regulan el pago de la Bonificación Anual por Eficiencia.

9º) Permisos gremiales con goce de sueldo.

9



Durante el período con permiso gremial, no se practicará deducción de Bonificación.

10º) Medidas Disciplinarias.

a) Suspensiones: Por cada día de suspensión, la Bonificación Anual por Eficiencia se reducirá en un 15%.

b) Amonestaciones: Por cada amonestación o medida equivalente, la Bonificación se reducirá en un 5%.

11º) Faltas de Puntualidad.

a) Por cada llegada tarde, después de las 5 llegadas tarde en el mes la Bonificación Anual por Eficiencia se reducirá en un 1%.

b) Por cada llegada tarde, después de las 13 llegadas tarde en el año, la Bonificación Anual por Eficiencia se reducirá en un 2%.

12º) Exclusiones.

Personal despedido con justa causa o con advertencia de despido.

a) En ningún caso corresponderá el pago de la Bonificación Anual por Eficiencia, cualquiera fuese el motivo de la cesantía.

b) Igual criterio se adoptará para los trabajadores jerárquicos a quienes les hubiere aplicado medidas disciplinarias con expresa advertencia de prevención de cese o medida equivalente.

c) En caso de despido sin justa causa se abonará la Bonificación Anual por Eficiencia en forma proporcional a la fracción del año trabajado.

13º) Las resoluciones que se adopten modificando situaciones del trabajador jerárquico concernientes a la aplicación de la presente reglamentación producirán automáticamente el reajuste de la Bonificación Anual por Eficiencia del año calendario considerado.

14º) Deducciones. Sobre la Bonificación Anual por Eficiencia, se practicarán en forma acumulativa las deducciones que, en cada caso pudieran corresponder.

15º) Fecha de Pago. La Bonificación Anual por Eficiencia se hará efectiva con los haberes del mes de enero del año posterior al período evaluado.

A los efectos de abonar el Sueldo Anual Complementario correspondiente a la BAE se tomará una doceava (12) parte de la misma.

Art. 31.- SERVICIO DE COMIDA, COMEDOR O VIANDA.

La EMPRESA otorgará a los empleados comprendidos en el presente convenio colectivo de trabajo, el servicio de comida en las jornadas en las cuales preste servicios, el cual podrá otorgarse a través del comedor en planta o la entrega de una vianda de alimentos suficientes que lo reemplace. El presente beneficio no tendrá carácter remuneratorio, considerándose comprendido dentro de lo previsto en el Art. 103 bis inciso a) de la Ley de Contrato de Trabajo.

Art. 32.- COMPENSACIÓN DE GASTOS POR COMISIÓN DE SERVICIO.

El trabajador jerárquico que por razones de servicios deba trasladarse fuera de su lugar de trabajo rendirá los gastos mediante declaración jurada de los mismos incorporando a dicha liquidación, los comprobantes respectivos. En todos los casos, se le anticipará al trabajador el importe estimado de los gastos conforme a la duración prevista de la comisión de servicio.

Art. 33.- COMPENSACIÓN DE GASTOS POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE.

En caso de enfermedad o accidente de trabajo que requiera la internación del trabajador jerárquico comisionado por razones de servicios y mientras no sea posible el regreso a su domicilio, la EMPRESA se hará cargo de los gastos que demande su adecuada asistencia médica, por sí o a través de terceros.

La EMPRESA se hará cargo prioritariamente, hasta tanto intervenga la Administradora de Riesgos del Trabajo (A.R.T.), de los gastos que demanden su adecuada asistencia médica y los correspondientes a traslado y estadía de un familiar.

Art. 34- TRASLADO DEL PERSONAL AL LUGAR DE TRABAJO

La Empresa pondrá a disposición de los trabajadores jerárquicos los medios de traslado o transporte que estime conveniente de ida y vuelta, en un punto de encuentro a determinar por La Empresa, entre la ciudad de Bahía Blanca y la Central, haciéndose cargo de la totalidad de los gastos. Este beneficio no tendrá carácter remuneratorio a ningún efecto.

Art. 35.- BONIFICACIÓN POR TRABAJO MEDIANTE TURNOS ROTATIVOS.

El personal que desempeñe jornadas de trabajo mediante la modalidad de turnos rotativos percibirá una bonificación con carácter remunerativo que será equivalente al (41%) cuarenta y uno por ciento de su Sueldo Básico Mensual (Art. 23).

Aquellos trabajadores jerárquicos que por decisión de la EMPRESA, sean desafectados de las tareas mediante turnos rotativos se les abonará una compensación de acuerdo a los valores del cuadro siguiente:

COMPENSACIÓN POR DESAFECTACION DE TAREAS POR TURNO Y/O REGÍMENES ESPECIALES DE TRABAJO.

Antigüedad ininterrumpida en la función	Compensación a percibir durante período de	Porcentaje a percibir del adicional suprimido	Vigencia de los porcentajes
---	--	---	-----------------------------



1 a menos de 5 años	Tres (3) Meses	100% 75%	Dos (2) Meses Un (1) Mes
5 a menos de 15 años	Seis (6) Meses	100% 75% 50%	Tres (3) Meses Dos (2) Meses Un (1) Meses
15 a menos de 19 años	Nueve (9) Meses	100% 75% 50%	Cinco (5) Meses Dos (2) Meses Dos (2) Meses
20 a más	Quince (15) Meses	100% 75% 50%	Diez (10) Meses Tres (3) Meses Dos (2) Meses

V. BENEFICIOS AL PERSONAL.

Art. 36.- CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DEL PERSONAL.

La EMPRESA definirá y llevará a cabo una política de capacitación y formación del personal jerárquico en todas sus áreas orientada a mejorar la calidad del servicio y a incrementar la productividad.

Dentro de este accionar y atendiendo al objetivo que se persigue la EMPRESA tomará a su cargo los gastos que demande la preparación específica e individual del personal cuando la misma sea de aplicación en su desenvolvimiento dentro de la EMPRESA. Cumpliendo ello el personal jerárquico beneficiado deberá aplicar los conocimientos adquiridos y perfeccionados en beneficio de la Empresa por un lapso equivalente a la duración efectiva de la capacitación recibida. En caso de serle requerido el personal jerárquico tendrá la misión de capacitar a sus supervisados en la aplicación de las nuevas técnicas o conocimientos adquiridos. El programa de capacitación y su contenido serán puestos en conocimiento del personal y de la representación gremial a efectos de formular sugerencias que no tendrán carácter vinculante para la EMPRESA, sea en forma directa o mediante el apoyo de institutos de formación específica dependientes de ella. Sin perjuicio de lo expuesto y atendiendo a que la ASOCIACIÓN cuenta con el la Secretaria de Prensa y Capacitación, las Partes exponen su voluntad de trabajar en conjunto en este tema.

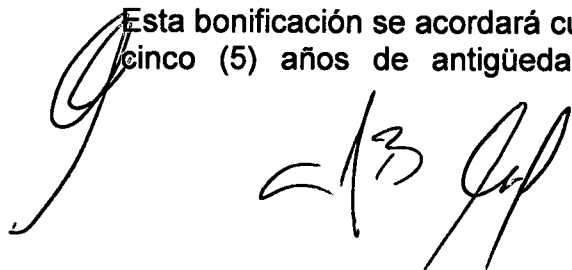
Art. 37.- BONIFICACIÓN POR AÑOS DE SERVICIO.

La EMPRESA abonará a los trabajadores, en las oportunidades que cumplan veinte (20), veinticinco (25), treinta (30) y treinta y cinco (35) años de servicios una retribución especial equivalente a un monto igual al Sueldo Mensual percibido en el mes que cumpla la antigüedad mencionada. Al personal femenino se le otorgarán estos beneficios al cumplir diecisiete (17), veintidós (22), veintisiete (27) y treinta y dos (32) años de servicio. La retribución especial prevista, se duplicará cuando el trabajador cumpla cuarenta años de servicio (40) en el caso del hombre y treinta y siete (37) en el de la mujer. La EMPRESA abonará esta bonificación dentro del mes siguiente a la fecha en que el trabajador cumpliera alguna de las antigüedades citadas. A los fines del pago del Sueldo Anual Complementario y de las vacaciones esta bonificación será dividida en doceavas (12) partes.

Art. 38.- BONIFICACIÓN ESPECIAL POR JUBILACIÓN.

El trabajador jerárquico que se acoja a los beneficios de la jubilación, percibirá al retirarse, una bonificación equivalente a diez (10) meses de su último Sueldo Mensual.

Esta bonificación se acordará cuando el trabajador jerárquico tuviere como mínimo cinco (5) años de antigüedad reconocida en la EMPRESA. Cuando dicha



antigüedad fuera superior a cinco (5) años la bonificación se incrementará en un dos por ciento (2%) por cada año que exceda los cinco (5) primeros.

La antigüedad se computará según lo establecido en el Art. 25.

Los beneficios mencionados precedentemente no excluyen a los que legalmente correspondieren.

En el caso de la jubilación ordinaria, este beneficio estará condicionado a que el personal jerárquico alcanzado inicie los trámites pertinentes dentro de los 30 días posteriores de haber cumplido con los requisitos mínimos para acceder a la misma.

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

La bonificación será percibida cumplidas las condiciones mencionadas, al cesar efectivamente en el servicio.

A los fines de la liquidación de la presente bonificación se acuerda expresamente que las fracciones superiores a seis meses se consideren como un año a los efectos del cómputo de la antigüedad.

Art. 39.- PREVISIÓN PARA JUBILADOS Y PENSIONADOS.

Continuará vigente el actual régimen del Fondo Jubilatorio bajo la responsabilidad y administración exclusiva de la ASOCIACIÓN.

Con ese destino la EMPRESA contribuirá mensualmente con un monto equivalente al seis por ciento (6%) del total de las remuneraciones que por todo concepto perciban los trabajadores jerárquicos comprendidos en el presente "Convenio" y lo depositará dentro de los diez (10) días hábiles subsiguientes al pago de las remuneraciones en la cuenta bancaria indicada por la Asociación.

Los trabajadores jerárquicos adheridos voluntariamente a este Régimen aportarán los porcentajes establecidos en el Reglamento del mismo, los que se detallan a continuación:

Hasta (30) años de edad: cero coma cinco (0,5) por ciento.

De treinta y uno (31) a cuarenta (40) años de edad: uno (1) por ciento.

De cuarenta y uno (41) a cincuenta (50) años de edad: uno coma cinco (1,5) por ciento.

De cincuenta y un (51) años de edad en adelante: dos (2) por ciento.

Los porcentajes aplicados en cada caso serán calculados sobre el total de las remuneraciones que por todo concepto perciban dichos trabajadores jerárquicos, debiendo la EMPRESA actuar como agente de retención de los importes resultantes, los que se depositarán en una cuenta bancaria indicada por la ASOCIACIÓN dentro de los diez (10) días hábiles subsiguientes al pago de las remuneraciones.

Tanto para las contribuciones como para los aportes la Empresa entregará a la Asociación sendas nóminas ordenadas alfabéticamente del personal alcanzado indicando en cada caso el monto de la contribución o aporte, según se trate, con el agregado del número total de trabajadores jerárquicos y el monto global depositado.

En el caso de aquellos trabajadores jerárquicos incluidos en el "Convenio" que fueran ascendidos por la EMPRESA para ocupar cualquiera de los cargos



indicados en el ANEXO III, la misma continuará efectuando las contribuciones y retenciones correspondientes al Fondo Jubilatorio en tanto el trabajador continúe adherido al sistema y trabajando bajo relación de dependencia en la Empresa.

Art. 40.- ASIGNACIÓN ANUAL COMPLEMENTARIA POR TURISMO.

La EMPRESA abonará al personal en actividad una suma adicional en concepto de contribución al turismo social, la que será equivalente a un salario mínimo vital y móvil vigente al mes de septiembre de cada año, la cual se hará efectiva conjuntamente con las remuneraciones de dicho mes en una sola cuota.

Art. 41.- SUBSIDIO POR FALLECIMIENTO.

a) En caso de fallecimiento del trabajador, sus deudos con derecho a acceder a la misma tendrán derecho a percibir la indemnización correspondiente prevista en el Artículo N° 248 de la Ley de Contrato de Trabajo.

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

c) En forma adicional a lo establecido en los puntos precedentes, la Empresa asume el compromiso de incluir al personal encuadrado en el presente convenio colectivo de trabajo, en una póliza de seguro colectivo de vida, conforme a las siguientes condiciones, sujeto a la disponibilidad de las mismas bajo términos similares en el mercado de seguros:

- En caso de fallecimiento del trabajador asegurado, el/los beneficiarios, percibirán una suma equivalente a veinte (20) veces su Sueldo Mensual, la cual será abonada al/los beneficiarios en caso de muerte o invalidez total y permanente que le impidiera desarrollar una actividad laboral remunerada.

- En caso de muerte por accidente del trabajador asegurado, el/los beneficiarios tendrán derecho a percibir el doble de la suma asegurada antes indicada.

- En caso de muerte del trabajador asegurado, se incluirá cobertura por hijo póstumo.

- En caso de fallecimiento del trabajador trasladado con carácter transitorio la Empresa tomará a su cargo los gastos que se originen por el traslado de los restos mortales de aquel desde el lugar de su residencia eventual al de su domicilio. Previamente a elegir la compañía aseguradora que brindará la cobertura indicada en la cláusula c) del presente, la Empresa dará a conocer a la Asociación los antecedentes y condiciones de contratación del seguro antes mencionado, a efectos que la entidad gremial pueda formular las observaciones que estime corresponder, dentro de un lapso de cinco días.



La aplicación de lo dispuesto en el contenido del presente artículo se formalizará los noventa (90) días corridos contados a partir de la fecha de vigencia del CCT.

Art. 42.- SERVICIOS SOCIALES Y ASISTENCIALES.

La Empresa reconoce a la Obra Social del Personal Jerárquico de la República Argentina (OSJeRA) como Obra Social de la actividad para el personal comprendido en este Convenio, con ajuste a la legislación vigente, sin perjuicio de lo que al respecto se determine por la Ley 23.660 y sus distintos Decretos Reglamentarios, o la normativa que en el futuro la modifique o sustituya.

Osjera: Obra Social del Personal Jerárquico de la República Argentina

Osjera (R.N.O.S. 0-0170-6)



VI. REPRESENTACIÓN GREMIAL.

Art. 43.- REPRESENTACIÓN GREMIAL.

La Empresa reconoce a APJAE como representante exclusiva de los trabajadores jerárquicos en el sentido y alcance que se desprende de la Ley N° 23.551 y su Decreto Reglamentario 467/98.

El número de Delegados del personal se ajustará a la proporcionalidad de la Ley N° 23.551 teniendo éstos un crédito horario mensual de ocho (8) horas, lapso durante el cual estarán relevados de prestar servicios.

Asimismo, los trabajadores jerárquicos designados para participar en el Congreso de Delegados de APJAE y/o Comisión Paritaria gozarán de licencia con goce de haberes limitada a los tiempos que deban emplear en asistir a esos eventos.

La Asociación solicitará por escrito los pertinentes permisos gremiales con una anticipación de cuarenta y ocho (48) horas, con referencia a la anticipación la Empresa contemplará las excepciones que puedan darse.

La Empresa concederá permisos gremiales sin goce de haberes de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 23.551 a los trabajadores jerárquicos que ocupen cargos electivos o representativos en la Asociación.

Sin perjuicio de ello, la Empresa asume el compromiso de reconocer un (1) permiso gremial con goce de sueldo para un trabajador jerárquico que ocupe cargos electivos y deje de prestar servicios para desarrollar tareas sindicales.

Art. 44.- APORTES DEL PERSONAL.

En materia de cuota sindical u otras retenciones, la Empresa, se ajustará a las disposiciones legales vigente.

Las retenciones efectuadas serán depositadas en las cuentas que la entidad gremial indique, dentro de los diez (10) días hábiles subsiguientes al pago de las remuneraciones, acompañadas de planillas en las que se detallará la suma retenida a cada uno de los trabajadores, con indicación del concepto de que se trate.

Art. 45.- CONTRIBUCIÓN PARA ACCIÓN SOCIAL.

La EMPRESA contribuirá a la acción social que desarrolla la ASOCIACIÓN mediante una suma equivalente al cinco por ciento (5%) del total de las remuneraciones que por todo concepto perciban los trabajadores jerárquicos comprendidos en el presente "Convenio". Dicha contribución será transferida a una cuenta bancaria indicada por la Asociación dentro de los diez (10) días hábiles subsiguientes al pago de las remuneraciones y simultáneamente se entregará a la entidad gremial una nómina ordenada alfabéticamente del personal alcanzado indicando en cada caso el monto de la contribución con el agregado del número total de trabajadores jerárquicos y el monto global depositado.

Art. 46.- CONTRIBUCIÓN SOLIDARIA.

Se establece una contribución solidaria a favor de APJAE y a cargo de los trabajadores comprendidos en el presente Convenio Colectivo, consistente en el aporte del uno por ciento (1%) calculado sobre la totalidad de las remuneraciones brutas que estos perciban por todo concepto, con sustento en los términos de lo normado en el art. 9, primer párrafo, de la ley 14.250, Dto. N° 1135/04.

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 Colectivo de Trabajo. Los trabajadores jerárquicos afiliados a APJAE compensarán este aporte hasta su concurrencia con la cuota sindical.

La EMPRESA actuará como agente de retención de la contribución mencionada precedentemente. Los importes resultantes serán transferidos mensualmente a una cuenta bancaria de APJAE prevista a tal efecto dentro de los diez (10) días hábiles subsiguientes al pago de las remuneraciones, entregándose simultáneamente a la Asociación una nómina ordenada alfabéticamente del personal alcanzado indicando en cada caso el monto del aporte con el agregado del número total de los trabajadores jerárquicos y los montos globales transferidos.

Esta contribución tendrá una vigencia de cinco (5) años a partir de la fecha de firma del CCT.

Art. 47.- DIFUSIÓN DE LA ACTIVIDAD SINDICAL.

La EMPRESA colocará en distintos lugares de trabajo a convenir con la ASOCIACIÓN vitrinas para su utilización en la difusión de la actividad gremial. La EMPRESA entregará la dirección de correo electrónico corporativo del personal encuadrado en el presente "Convenio", a los efectos que la ASOCIACIÓN pueda tener una comunicación escrita con los trabajadores.

Todas las comunicaciones deberán ser refrendadas por las autoridades de APJAE.



JUAN F. BARALDO
Secretario de Relaciones Laborales
APJAE



NORBERTO R. MANZANO
Secretario General
APJAE



PABLO SANTAMARINA
APODERADO

ANEXO I

COMISIÓN DE AUTOCOMPOSICIÓN E INTERPRETACIÓN

ANEXO I - ACTA ACUERDO

CONFORMACIÓN COMISIÓN DE AUTOCOMPOSICIÓN E INTERPRETACIÓN

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los XX días de XXXX de 2016, entre la Empresa CENTRAL TERMOELÉCTRICA GUILLERMO BROWN S.A. en adelante LA EMPRESA, con domicilio constituido en Av. Callao 410 5° piso de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires-, representada por el señor Pablo Adrián SANTAMARINA, y la ASOCIACIÓN DEL PERSONAL JERÁRQUICO DEL AGUA Y LA ENERGÍA (APJAE), (Personería Gremial N° 533), con domicilio legal en , Moreno 1140 1° Piso de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, representada por , Norberto Manzano y Juan Baraldo en su calidad de Secretario General y Secretario de Relaciones Laborales respectivamente, convienen lo siguiente:

PRIMERO. Constituir la "Comisión de Autocomposición e Interpretación" (C.A.I.), establecida en el Art. 7 del Convenio Colectivo de Trabajo celebrado entre las partes y establecer las normas para su funcionamiento.

SEGUNDO. Los integrantes de la misma se detallan a continuación:

Miembros Titulares:

- Juan Baraldo y Julio Sosa (APJAE)
- Cdor. Pablo Adrián Santamarina y Lic. Natalia Lamberti (LA EMPRESA)

TERCERO. Las condiciones y normativas para el funcionamiento de la C.A.I. se enuncian a continuación:

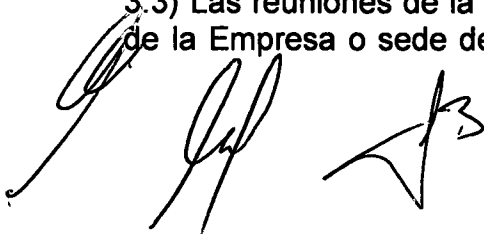
3.1) La C.A.I. deberá reunirse ante el requerimiento de cualquiera de las partes.

Cuando se invoquen razones de urgencia, graves e impostergables, la C.A.I. deberá abocarse al tratamiento del o los temas sometidos a su consideración en un plazo no mayor a cinco (5) días hábiles de recepcionada la convocatoria.

Para el tratamiento de situaciones que no sean las citadas precedentemente o de temas vinculados a la interpretación del Convenio Colectivo de Trabajo, la reunión de la C.A.I. deberá realizarse dentro de los diez (10) días hábiles posteriores a la recepción de la convocatoria.

3.2) La Convocatoria deberá ser cursada por la convocante en forma fehaciente que a los fines de la presente se entiende (por escrito, fax, e-mail, etc.), indicando el temario correspondiente, quedando a su cargo la confirmación de la debida recepción por todos los interesados.

3.3) Las reuniones de la C.A.I. pueden llevarse a cabo indistintamente en la sede de la Empresa o sede de APJAE en el horario a designar en cada caso. Podrán





proponerse otros lugares de reunión, previa conformidad de los restantes integrantes de la Comisión.

3.4) La C.A.I. deberá expedirse acerca de los diferendos o temas puestos a su consideración en un plazo que no podrá ser superior a los quince (15) días hábiles a partir de su tratamiento. Si transcurrido dicho plazo, las partes no llegaran a un acuerdo, cualquiera de ellas podrá tomar cualquier acción a la que tuviera derecho conforme la normativa aplicable.

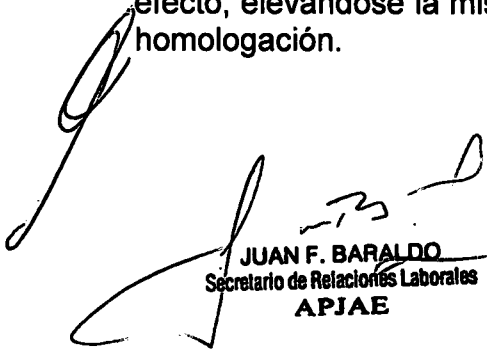
3.5) Las resoluciones deberán ser adoptadas con el acuerdo de al menos un miembro de cada una de las partes.

3.6) Se labrará un acta circunstanciada en la que se indicarán los temas tratados en el marco de la C.A.I., que será suscripta por los presentes, procediéndose a su archivo en forma ordenada.

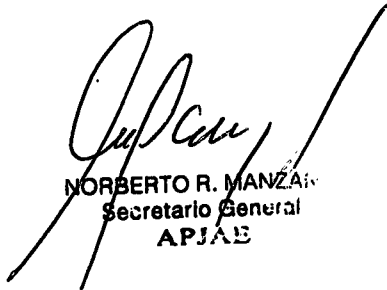
3.7) Al arribarse a una interpretación o solución definitiva respecto de los temas puestos a consideración de la Comisión, se deberán enumerar correlativamente las actas celebradas para su archivo.

Las resoluciones que adopte la C.A.I. tendrán carácter convencional y serán de cumplimiento efectivo y obligatorio en todo el ámbito de la Empresa.

Leída y ratificada la presente en todos sus términos, las partes firman al pie en el lugar y fecha arriba indicados tres (3) ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto, elevándose la misma a la Autoridad de Aplicación para su correspondiente homologación.



JUAN F. BARALDO
Secretario de Relaciones Laborales
APJAE



NORBERTO R. MANZA
Secretario General
APJAE



PABLO SANTAMARINA
APODERADO



ANEXO II. RETRIBUCIÓN POR VACACIONES.

1. La base de la liquidación será el Sueldo Mensual del trabajador, sujeta a aportes previsionales dividida por veinticinco (25).
2. A dicha base se le incorporará el promedio de las horas extras y relevos efectuados en el último semestre dividido también por 25 (veinticinco).
3. Asimismo se integrará a la remuneración base, la Doceava parte de la bonificación por año de servicio percibida, la doceava parte de la última BAE percibida y la sextava parte del último SAC percibido, de conformidad a lo establecido en los incisos b) y c) de la fórmula que consta en el presente anexo.

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

a) $(R \text{ dividido } 25) = A$

$$A = R / 25$$

Donde R es igual al Sueldo Mensual sujeto a aportes previsionales.

b) $(S \text{ dividido } 12 \text{ dividido } 25) = B$

$$B = S / 12 / 25$$

Donde S es igual a la última BAE percibida.

c) $(T \text{ dividido } 6 \text{ dividido } 25) = C$

$$C = T / 6 / 25$$

Donde T es igual al último SAC percibido.

d) $(U \text{ dividido } 6 \text{ dividido } 25) = D$

$$D = U / 6 / 25$$

Donde U es igual a las horas extras percibidas en los últimos seis (6) meses.

e) $(V \text{ dividido } 6 \text{ dividido } 25) = E$

$$E = V / 6 / 25$$

Donde V es igual al relevo de los últimos seis (6) meses.

f) $(Z \text{ dividido } 12 \text{ dividido } 25) = F$

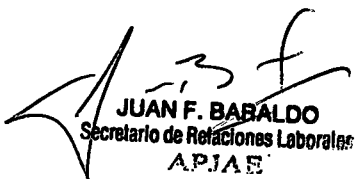
$$F = Z / 12 / 25$$

Donde Z es igual a la última Bonificación años de servicio percibida.

En consecuencia la retribución por vacaciones (R_v) será:

$R_v = ((A+B+C+D+E+F) - ((R+S+T+U+V+Z)/30)) * \text{número de días de licencia correspondiente.}$

El plus vacacional se abonará al comienzo de la licencia


JUAN F. BARALDO
Secretario de Relaciones Laborales
APJAE


NORBERTO R. MANZANO
Secretario General
APJAE


PABLO SANTAMARÍN
APODERADO



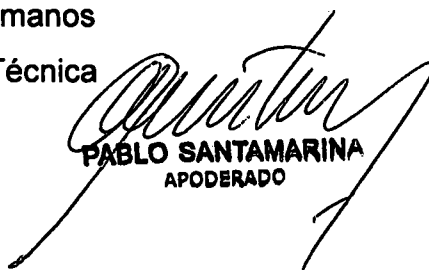
ANEXO III

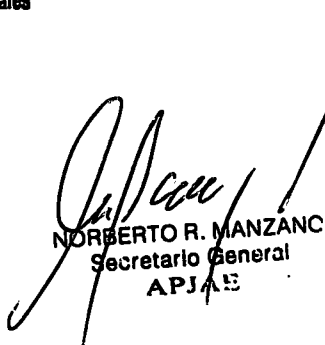
PERSONAL EXCLUIDO

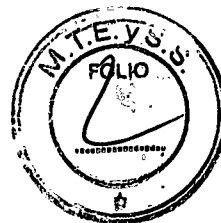
Quedan únicamente excluidos del presente convenio colectivo de trabajo el personal que se desempeñe como Ejecutivo de la Empresa, en el Ámbito de Aplicación definido en el Art. 3 del presente, entendiéndose por tales solo a quienes ocupen en forma definitiva los cargos que se detallan a continuación:

- I. Gerente Técnico
- II. Analista de Recursos Humanos
- III. Secretaria de Gerencia Técnica


JUAN F. BARALDO
Secretario de Relaciones Laborales
APJAE


PABLO SANTAMARINA
APODERADO


NORBERTO R. MANZANO
Secretario General
APJAE



ACTA ACUERDO

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los 22 días del mes de agosto de 2017, entre la Empresa **CENTRAL TERMOELÉCTRICA GUILLERMO BROWN S.A.**, en adelante "LA EMPRESA", con domicilio constituido en Av. Callao 410, 5° piso de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, representada por el señor Pablo Adrián SANTAMARINA, y la **ASOCIACIÓN DEL PERSONAL JERARQUICO DEL AGUA Y LA ENERGIA (APJAE)**, en adelante "LA ASOCIACIÓN", con domicilio legal en Moreno 1140, piso 1, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, representada por los señores Norberto MANZANO y Julio SOSA en su calidad de Secretario General y Sub-Secretario de Relaciones Laborales respectivamente, LA EMPRESA y LA ASOCIACIÓN denominadas en la presente conjuntamente como "LAS PARTES", se conviene lo siguiente:

PRIMERA. Objeto.

- 1.1 Este Acta Acuerdo se celebra en el marco del Convenio Colectivo de Trabajo de fecha 20 de Octubre de 2016 con vigencia desde el 1 de Noviembre de 2016, con el objeto de establecer un marco normativo determinado que regirá las relaciones entre LA ASOCIACIÓN y LA EMPRESA y que será de aplicación a todo el personal jerárquico de LA EMPRESA que sea representado por LA ASOCIACIÓN y que desempeñe tareas bajo la modalidad de trabajo de Semana Calendaria prestando servicios en relación de dependencia de LA EMPRESA, conforme a los alcances pactados en la presente.
- 1.2 A los efectos previstos en el párrafo que antecede, LAS PARTES se reconocen como los únicos sujetos colectivos legitimados para representar los intereses del sector empleador y del personal jerárquico, según corresponda, todo ello en los términos de las Leyes 23.551, 14.250 y complementarias.
- 1.3 LAS PARTES dejan constancia que han suscripto antes de ahora el Convenio Colectivo de Trabajo de fecha 20 de Octubre de 2016 con vigencia desde el 1 de Noviembre de 2016, debidamente presentado ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

SEGUNDA. Vigencia.

- 2.1 La presente Acta Acuerdo entrará en vigencia a partir del 1° de agosto de 2017.

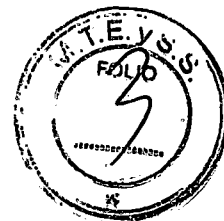
TERCERA. Ámbitos de aplicación territorial y personal.

- 3.1 Este Acta Acuerdo regirá para el establecimiento de LA EMPRESA sito en Bahía Blanca, Provincia de Buenos Aires. Se deja constancia que, por su ubicación geográfica, el establecimiento está alcanzado por el ámbito territorial previsto en la Personería Gremial de LA ASOCIACION.
- 3.2 El ámbito personal comprende a todo el personal jerárquico de LA EMPRESA que sea representado por LA ASOCIACIÓN y que desempeñe tareas bajo la modalidad de trabajo de Semana Calendaria, prestando servicios en relación de dependencia de LA EMPRESA, que trabaje en el establecimiento indicado en la Cláusula 3.1.


NORBERTO R. MANZANO
Secretario General
APJAE


JULIO SOSA
Sub-Secretario de Relaciones Laborales
APJAE


PABLO SANTAMARINA
APODERADO



CUARTA. Horas Extraordinarias

4.1 LAS PARTES acuerdan que el personal jerárquico indicado en la Cláusula 3.2., al solo y exclusivo efecto del pago de horas extraordinarias para reducir los sueldos mensuales a valor hora, se les computarán ciento setenta y seis (176) horas mensuales.

Por lo tanto, al único y exclusivo efecto indicado en el párrafo anterior, el valor de la hora trabajada surgirá de la aplicación de la fórmula que se detalla a continuación:

Valor Hora = Sueldo Mensual / 176

Donde:

“Valor Hora”: es el valor de la hora trabajada al único y exclusivo efecto de calcular el pago de las horas extraordinarias del personal jerárquico indicado en la Cláusula 3.2 conforme lo previsto en la presente Acta Acuerdo.

“Sueldo Mensual”: es el sueldo definido en la Artículo 29 del Convenio Colectivo de Trabajo de fecha 20 de Octubre de 2016 con vigencia desde el 1 de Noviembre de 2016, debidamente presentado ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

QUINTA. Disposiciones Finales.

5.1 LAS PARTES presentarán este Acta Acuerdo ante al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación para solicitar su homologación en los términos de la Ley 14.250. De igual forma se comprometen a concurrir ante esta autoridad de aplicación para ratificar la misma en todas sus partes.

Leído que fue el Acta Acuerdo, ambas PARTES suscriben tres (3) ejemplares iguales en prueba de conformidad, uno para LA ASOCIACION, otro para LA EMPRESA, quedando el restante en poder de LA EMPRESA para ser presentado ante la Autoridad Nacional de aplicación.


NORBERTO R. MANZANO
Secretario General
APJAE


JULIO SOSA
Sub Secretario de Relaciones Laborales
APIAE


PABLO SANTAMARINA
APODERADO



ACTA ACUERDO

En la Ciudad de Buenos Aires, a los 4 días del mes de Mayo de 2017, se reúnen Central Termoelectrica Guillermo Brown S.A. en adelante la EMPRESA, con domicilio legal en Av. Callao 410 piso 5 - Ciudad Autónoma de Buenos Aires, representada por el señor Pablo Adrian SANTAMARINA por una parte, y por la otra la Asociación del Personal Jerárquico del Agua y la Energía (APJAE), en adelante la ASOCIACIÓN, con domicilio en Moreno 1140 piso 1, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, representada por los señores Norberto MANZANO y Juan BARALDO en su calidad de Secretario General y Secretario de Relaciones Laborales respectivamente,, en conjunto "LAS PARTES", quienes DECLARAN:

- a) Que LAS PARTES han acordado un aumento en las remuneraciones de los trabajadores encuadrados en el ~~Convenio Colectivo de Trabajo de fecha 20 de Octubre de 2016~~ con vigencia desde el 1 de Noviembre de 2016, los cuales se desempeñan en el establecimiento de la EMPRESA sito en Bahía Blanca, Provincia de Buenos Aires.
- b) Que la intención de LAS PARTES es presentar este Acuerdo ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación para su homologación;
- c) Que la presente declaración forma parte integrante del Acuerdo.

Por lo expuesto, LAS PARTES ACUERDAN:

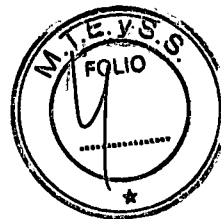
PRIMERO. Aumento Salarial.

1.1 Aumento en los Sueldos Básicos:

Las PARTES acuerdan un aumento salarial equivalente al quince por ciento (15%) calculado sobre el Sueldo Básico de la categoría de cada trabajador correspondiente al mes de Febrero de 2017. Este aumento tendrá vigencia a partir del 1° Marzo de 2017 hasta el 31 de Agosto de 2017 inclusive. ✓

Las PARTES acuerdan que con respecto a las diferencias que surgen de la aplicación del punto anterior, correspondientes a los meses de Marzo y Abril de 2017, las mismas se abonaran con los haberes del mes de Mayo 2017.

Las PARTES acuerdan un aumento salarial equivalente al diez por ciento (10%) calculado sobre el Sueldo Básico de la categoría de cada trabajador correspondiente al mes de febrero 2017. Este aumento tendrá vigencia a partir del 1° de Septiembre de 2017 hasta el 28 de Febrero de 2018 inclusive.



a) Escala salarial anterior reemplazada:

NIVELES	SUELDO BÁSICO MENSUAL
J-IV	\$ 29.988,50
J-III	\$ 23.548,77
J-II	\$ 17.322,19
J-I	\$ 13.499,64

b) Escala vigente a partir del 1° Marzo de 2017 hasta el 31 de Agosto de 2017 inclusive:

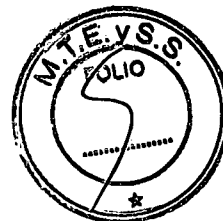
NIVELES	SUELDO BÁSICO MENSUAL
J-IV	\$ 34.486,78
J-III	\$ 27.081,09
J-II	\$ 19.920,52
J-I	\$ 15.524,59

c) Escala vigente a partir del 1° Septiembre de 2017 hasta el 28 de Febrero de 2018 inclusive:

NIVELES	SUELDO BÁSICO MENSUAL
J-IV	\$ 37.485,63
J-III	\$ 29.435,96
J-II	\$ 21.652,74
J-I	\$ 16.874,55

SEGUNDO. Pago único y extraordinario

- 2.1 LA EMPRESA abonará a cada trabajador alcanzado por la representación de la "ASOCIACION" que desempeña tareas para "LA EMPRESA", por una única vez, un importe extraordinario y de carácter no remunerativo por un importe total de \$6.000.- (Pesos Seis Mil), en adelante la "GRATIFICACION", conforme a las siguientes pautas:
- 2.1.1 El importe pactado se abonará en un solo pago, el último día hábil del mes de febrero de 2018.
- 2.1.2 Para generar el derecho a percibir la GRATIFICACION el trabajador deberá tener contrato de trabajo vigente con LA EMPRESA a la fecha prevista para el pago de la misma.
- 2.1.3 El carácter no remunerativo de la GRATIFICACION se pagará por única vez y no implica habitualidad ni reiteración de su pago en periodos sucesivos.




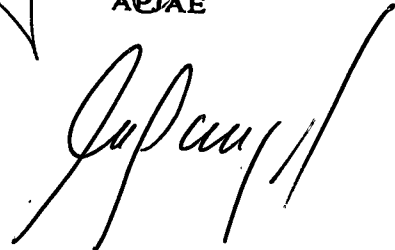
TERCERO. Clausula

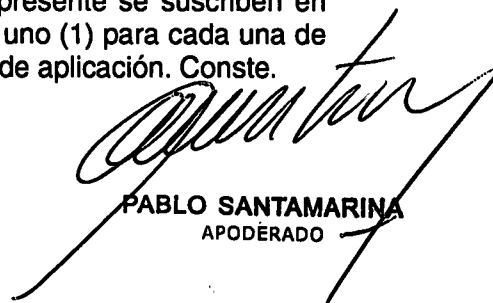
- 3.1 LAS PARTES dejan expresa constancia que, frente a un cambio drástico en el contexto y en las condiciones económicas existentes a la fecha de suscripción del ACTA ACUERDO, se reunirán para analizar el impacto de dichos cambios en las remuneraciones de los TRABAJADORES.

CUARTO. Disposiciones Finales

- 4.1 Todos y cada uno de los aumentos pactados en los Artículos Primero y Segundo de este Acta Acuerdo absorberán hasta su concurrencia a cualquier suma remunerativa y/o no remunerativa que pudiera resultar de aplicación en la Empresa y por razones ajenas a la voluntad colectiva de LAS PARTES aquí plasmada y por la vigencia del presente Acuerdo, ya sea originada en normas heterónomas de rango legal o en su caso, decretos o disposiciones que se dicten para resultar de aplicación al personal convencionado del sector privado.
- 3.2 Toda vez que el presente acuerdo modifica parcialmente acuerdos convencionales preexistentes, LAS PARTES solicitarán su homologación en los términos previstos en la Ley 14.250.

En el lugar y fecha consignados en el encabezamiento de la presente se suscriben en prueba de conformidad (3) ejemplares iguales de tres (3) hojas, uno (1) para cada una de LAS PARTES y el tercero para ser presentado ante la autoridad de aplicación. Conste.


JUAN F. BARALDO
Secretario de Relaciones Laborales
ARJAE



PABLO SANTAMARINA
APODERADO



ACTA ACUERDO

En la Ciudad de Buenos Aires, a los 15 días del mes de Marzo de 2018, se reúnen Central Termoeléctrica Guillermo Brown S.A. en adelante la EMPRESA, con domicilio legal en Av. Callao 410 piso 5 – Ciudad Autónoma de Buenos Aires, representada por el señor Pablo Adrian SANTAMARINA por una parte, y por la otra la Asociación del Personal Jerárquico del Agua y la Energía (APJAE), en adelante la ASOCIACIÓN, con domicilio en Moreno 1140 piso 1, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, representada por los señores Norberto MANZANO y Juan BARALDO en su calidad de Secretario General y Secretario de Relaciones Laborales respectivamente, en conjunto "LAS PARTES", acuerdan lo siguiente:

Que las partes desean instrumentar el acuerdo de incremento salarial alcanzado, que será aplicable al personal de la EMPRESA representado por la ASOCIACIÓN y que tendrá una vigencia desde el 1 de Marzo de 2018 hasta el 28 de Febrero de 2019 inclusive. En tal sentido las partes acuerdan otorgar al personal convenionado representado por la ASOCIACIÓN, el siguiente incremento salarial:

1) A partir del mes de Marzo de 2018 inclusive, LA EMPRESA otorgará al personal convenionado representado por la ASOCIACIÓN, un incremento salarial del 11% (Once por ciento) que será calculado sobre el Sueldo Básico de la categoría de cada trabajador correspondiente al mes de Febrero de 2018.

A partir del mes de Junio de 2018, LA EMPRESA otorgará al personal convenionado representado por la ASOCIACIÓN, un incremento salarial del 4% (Cuatro por ciento) adicional y no acumulativo que se calculará sobre los Sueldos Básicos de Febrero de 2018.

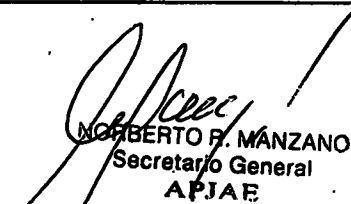
a) Escala salarial anterior reemplazada:

NIVELES	SUELDO BÁSICO MENSUAL
J-IV	\$ 37.485,63
J-III	\$ 29.435,96
J-II	\$ 21.652,74
J-I	\$ 16.874,55

b) Escala vigente a partir del 1° Marzo de 2018:

NIVELES	SUELDO BÁSICO MENSUAL
J-IV	\$ 41.609,05
J-III	\$ 32.673,92
J-II	\$ 24.034,54
J-I	\$ 18.730,75


JUAN F. BARALDO
Secretario de Relaciones Laborales
APJAE


NORBERTO R. MANZANO
Secretario General
APJAE


PABLO SANTAMARINA
APODERADO



c) Escala vigente a partir del 1° Junio de 2018

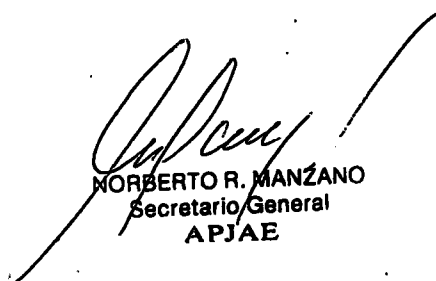
NIVELES	SUELDO BÁSICO MENSUAL
J-IV	\$ 43.108,47
J-III	\$ 33.851,35
J-II	\$ 24.900,65
J-I	\$ 19.405,73

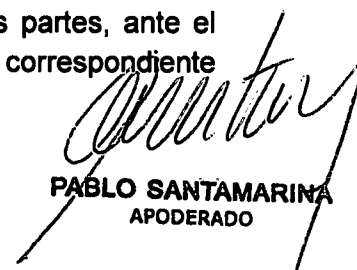
2) Este acuerdo tiene aplicación inmediata y cobra vigencia a partir de su suscripción, con total independencia del posterior acto administrativo de homologación por parte de la autoridad laboral correspondiente.

3) Las partes se comprometen a reunirse a partir del mes de septiembre de 2018, independientemente de lo manifestado previamente, a efectuar un monitoreo y revisión de la variación del Índice de Precios al Consumidor publicado por el INDEC, evaluando el impacto sobre los niveles salariales.

Sin más, se firman cuatro ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto, uno para cada uno de los firmantes y dos para ser presentados, por cualquiera de las partes, ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación para su correspondiente homologación.


JUAN F. BARALDO
Secretario de Relaciones Laborales
APJAE


NORBERTO R. MANZANO
Secretario General
APJAE


PABLO SANTAMARINA
APODERADO

ACTA ACUERDO


En la Ciudad de Buenos Aires, a los 19 días del mes de Marzo de 2019, se reúnen Central Termoeléctrica Guillermo Brown S.A. en adelante la EMPRESA, con domicilio legal en Av. Callao 410 piso 5 – Ciudad Autónoma de Buenos Aires, representada por el señor Pablo Adrian SANTAMARINA por una parte, y por la otra la Asociación del Personal Jerárquico del Agua y la Energía (APJAE), en adelante la ASOCIACIÓN, con domicilio en Moreno 1140 piso 1, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, representada por los señores Osvaldo ACST y Juan BARALDO en su calidad de Secretario General Adjunto y Secretario de Relaciones Laborales respectivamente, en conjunto "LAS PARTES", acuerdan lo siguiente:

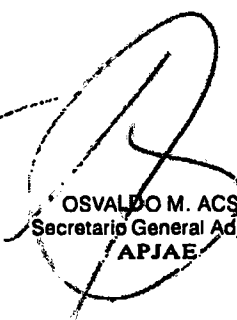
Que las partes desean instrumentar el acuerdo de incremento salarial alcanzado, que será aplicable al personal de la EMPRESA representado por la ASOCIACIÓN y que tendrá una vigencia desde el 1 de Marzo de 2019 hasta el 29 de Febrero de 2020 inclusive. En tal sentido las partes acuerdan otorgar al personal convenionado representado por la ASOCIACIÓN, el siguiente incremento salarial:

1) A partir del mes de Marzo de 2019 inclusive, LA EMPRESA otorgará al personal convenionado representado por la ASOCIACIÓN, un incremento salarial del 15% (Quince por ciento) que será calculado sobre el Sueldo Básico de la categoría de cada trabajador correspondiente al mes de Febrero de 2019.

A partir del mes de Junio de 2019, LA EMPRESA otorgará al personal convenionado representado por la ASOCIACIÓN, un incremento salarial del 4% (Cuatro por ciento) adicional y no acumulativo que se calculará sobre los Sueldos Básicos de Febrero de 2019.

A partir del mes de Agosto de 2019, LA EMPRESA otorgará al personal convenionado representado por la ASOCIACIÓN, un incremento salarial del 4% (Cuatro por ciento) adicional y no acumulativo que se calculará sobre los Sueldos Básicos de Febrero de 2019.


JUAN F. BARALDO
Secretario de Relaciones Laborales
APJAE


OSVALDO M. ACST
Secretario General Adjunto
APJAE


PABLO SANTAMARINA
APODERADO

IF-2019-18431704-APN-DGDMT#MPYT



a) Escala salarial anterior reemplazada:

NIVELES	SUELDO BÁSICO MENSUAL
J-IV	\$ 52.854,74
J-III	\$ 41.504,71
J-II	\$ 30.530,37
J-I	\$ 23.793,12

b) Escala vigente a partir del 1° Marzo de 2019:

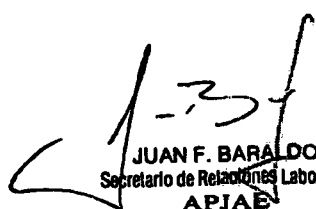
NIVELES	SUELDO BÁSICO MENSUAL
J-IV	\$ 60.782,95
J-III	\$ 47.730,42
J-II	\$ 35.109,93
J-I	\$ 27.362,09

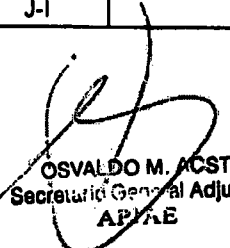
c) Escala vigente a partir del 1° Junio de 2019

NIVELES	SUELDO BÁSICO MENSUAL
J-IV	\$ 62.897,14
J-III	\$ 49.390,60
J-II	\$ 36.331,14
J-I	\$ 28.313,81

d) Escala vigente a partir del 1° Agosto de 2019

NIVELES	SUELDO BÁSICO MENSUAL
J-IV	\$ 65.011,33
J-III	\$ 51.050,79
J-II	\$ 37.552,36
J-I	\$ 29.265,54


JUAN F. BARALDO -
Secretario de Relaciones Laborales
APJAE

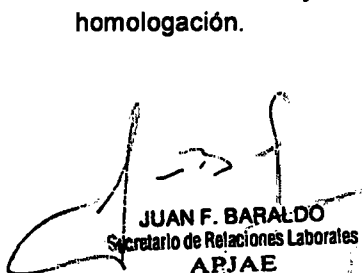

OSVALDO M. ACOSTA
Secretario General Adjunto
APJAE


PABLO SANTAMARINA
IF-2019-18431704-AR/DGDMT#MPYT

2) Este acuerdo tiene aplicación inmediata y cobra vigencia a partir de su suscripción, con total independencia del posterior acto administrativo de homologación por parte de la autoridad laboral correspondiente.

3) Las partes se comprometen a reunirse a partir del mes de septiembre de 2019, independientemente de lo manifestado previamente, para efectuar un monitoreo y revisión de la variación del Índice de Precios al Consumidor publicado por el INDEC, evaluando el impacto sobre los niveles salariales.

Sin más, se firman cuatro ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto, uno para cada uno de los firmantes y dos para ser presentados, por cualquiera de las partes, ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación para su correspondiente homologación.



JUAN F. BARALDO
Secretario de Relaciones Laborales
APJAE



OSVALDO M. ACOSTA
Secretario General Adjunto
APJAE



PABLO SANTAMARINA
APODERADO



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional
2020 - Año del General Manuel Belgrano

Hoja Adicional de Firmas
Informe gráfico

Número:

Referencia: Reso 344-20 cct 1634-20 E, acu 553-20, 554-20, 555-20

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 42 pagina/s.