



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

**Informe**

**Número:**

**Referencia:** REG - EX-2019-102526488- -APN-DGDMT#MPYT

---

De conformidad con lo ordenado en la **RESOL-2020-401-APN-ST#MT** se ha tomado razón del acuerdo obrante en las páginas 6/7 de la CD-2019-102754317-APN-DGDMT#MPYT que luce en el Orden N° 3, como así también de la Convención Colectiva de Trabajo de Empresa obrante en las páginas 8/84 de la CD-2019-102754317-APN-DGDMT#MPYT que luce en el Orden N° 3 del expediente principal, quedando registrados bajo los números **626/20** y **1635/20 “E”**, respectivamente.-

## ACTA ACUERDO



En la ciudad de Buenos Aires, a partir del 20 día del mes de Diciembre de 2016, se reúnen la empresa SOCIEDAD INTEGRADA DE LA RIOJA S.A., representada en este acto por el Sr. Diego Castro en su carácter de Apoderado por una parte, y el Sindicato de Luz y Fuerza -Capital Federal representado por el Sr. Ricardo Carbone en su carácter de Secretario Gremial y Asuntos Técnicos, por la otra, las partes acuerdan:

- a) Que ambas partes reconocen la necesidad de revisar el poder adquisitivo de los salarios con posterioridad al 31 de Octubre de 2016.
- b) Que LAS PARTES tienen un Compromiso Prioritario con los clientes que dependen del servicio esencial de distribución eléctrica que LA EMPRESA brinda en las distintas áreas en las que está presente, contribuyendo a la mejora de la calidad de vida de las personas y el desarrollo de los negocios y de la comunidad. Para ello, LA EMPRESA continúa incorporando tecnología e implementando modificaciones en sus estructuras organizativas, esquemas de trabajo y sistemas de gestión, efectuando reasignación, reacomodamiento y relocalización de cargos y funciones que permiten optimizar los recursos en pos de la mejora de la eficiencia y calidad deservicio a ser brindado a sus clientes, en el marco de su facultad de dirección y organización.

Por lo expuesto, se plasma el presente acuerdo con los siguientes alcances:

**PRIMERO:** LA EMPRESA acuerda el siguiente incremento salarial:

- Un 6% calculado sobre las remuneraciones vigentes a Octubre de 2016 y con vigencia a partir del mes de Noviembre de 2016 para el personal representado por EL SINDICATO que se encuentre desempeñándose en LA EMPRESA a la firma del presente Acta.
- Un 6% calculado sobre las remuneraciones vigentes a Febrero de 2017 y con vigencia a partir del mes de Marzo de 2017 para el personal representado por EL SINDICATO que se encuentre desempeñándose en LA EMPRESA al 31/03/2017.

**SEGUNDO:** Las partes convienen una "Gratificación Extraordinaria no Remunerativa, Graciable y por Única vez" de \$ 10.000.- (Pesos Diez Mil) para el personal convenionado representado por EL SINDICATO. Dicha suma y concepto de pago no serán reconocidos como antecedente alguno y no podrán ser invocados para su aplicación en el futuro.

Dicha Gratificación será abonada de la siguiente manera: la suma \$ 5.000,00 (Pesos Cinco Mil) el 20 de enero de 2017 y la suma de \$ 5.000,00 (Pesos Cinco Mil) el 20 de febrero de 2017.

Asimismo las partes acuerdan que las sumas serán percibidas por todos los empleados del encuadramiento que se encuentren trabajando

Diego Castro



en LA EMPRESA a la fecha de pago de cada uno de los pagos parciales de dicha Gratificación.

**TERCERO:** En relación al pago de la suma de \$ 4.000 (Pesos Cuatro Mil) remuneratorios otorgados con fecha 10/06/2015 en virtud de las Resoluciones Nros. 750/75 y 779/15 de la Secretaria de Trabajo, las partes convienen en que la misma sea aplicada a una "Gratificación s/Acta 20/12/2016" incluyendo en dicha suma el "SAC Gratificación s/Acta 20/12/2016" no siendo descontada al personal que se encuentre trabajando en LA EMPRESA a la firma del presente Acuerdo.

**CUARTO:** La EMPRESA continuará realizando una Contribución destinada a los siguientes gastos de los trabajadores convenionados y representados por el SINDICATO. Los cuales conceptos de "Adicional Fijo" y "Seguro de Vida y Gastos Funerarios" se reconvierten en una única voz de pago denominada "Contribución Especial Seguro de Vida y Gastos Funerarios" la cual tendrá el siguiente valor, con vigencia 1° de Enero de 2017:

- Contribución Especial Seguro de Vida y Gastos Funerarios: \$ 200 (pesos Doscientos) por cada trabajador activo.

**QUINTO:** Las pautas salariales convenidas tienen vigencia hasta el 30 de Junio de 2017 sin que pueda implementarse ningún otro incremento salarial, gratificación, ni revisión alguna que impacte en los costos salariales de LA EMPRESA.

**SEXTO:** Las sumas remunerativas convenidas y mencionadas en el punto PRIMERO se liquidarán bajo un concepto de pago específico denominado "Acta Acuerdo de fecha 20/12/2016".

**SEPTIMO:** Para avanzar en la ejecución de lo acordado en la presente Acta es condición imprescindible el mantenimiento de la armonía laboral y paz social, en el marco de la aplicación de la Legislación Laboral y CCT vigentes. Ambas partes se comprometen a ajustarse a lo dispuesto en el Decreto PEN N° 272/06 sobre conflictos colectivos en servicios esenciales, destacando que el proceso de diálogo resulta el medio idóneo para resolver cualquier diferendo que eventualmente pudiera existir.

En muestra de conformidad se firman tres (3) ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto, y se comprometen a ratificarlo ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, a efectos de proceder a la pertinente HOMOLOGACIÓN, en los términos previstos por la Ley 14.250.



**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO**

**DE EMPRESA**

**2016 - 2019**

**SOCIEDAD INTEGRADA DE LA RIOJA**

**&**

**LUZ Y FUERZA -CAPITAL FEDERAL**



## INDICE GENERAL

### **CAPITULO I.- MARCO NORMATIVO Y PRINCIPIOS GENERALES**

- Art. 1º- Partes Intervinientes
- Art. 2º- Ambitos de Aplicación
- Art. 3º- Vigencia
- Art. 4º- Facultad de Dirección y Organización y Objetivos Comunes
- Art. 5º- Principios Básicos del Trabajo
- Art. 6º- Compatibilidad
- Art. 7º- Estabilidad
- Art. 8º- Cómputo de Antigüedad
- Art. 9º- Comisión de Interpretación de Convenio
- Art. 10º- Modalidades de Contratación
- Art. 11º- Derechos y Obligaciones

### **CAPITULO II.- MODALIDADES DE TRABAJO**

- Art. 12º- Multifuncionalidad y Multiprofesionalidad
- Art. 13º- Jornada de Trabajo
- Art. 14º- Feriados y días no laborables

### **CAPITULO III.- HIGIENE Y SEGURIDAD**

- Art. 15º - Exámenes de Salud
- Art. 16º - Prevención de Riesgos
- Art. 17º - Higiene y Seguridad
- Art. 18º - Ropa de Trabajo, Herramientas y Elementos de Protección Personal y Colectiva
- Art. 19º- Comisión de Higiene y Seguridad
- Art. 20º- Medio Ambiente

### **CAPITULO IV.- LICENCIAS**

- Art. 21º- Vacaciones
- Art. 22º- Maternidad
- Art. 23º- Especiales
- Art. 24º- Sin Goce de Sueldo
- Art. 25º- Enfermedades y Accidentes Inculpables
- Art. 26º- Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional



## **CAPITULO V.- BENEFICIOS AL PERSONAL**

- Art. 27°- Capacitación
- Art. 28°- Jubilación
- Art. 29°- Becas
- Art. 30°- Beneficios Sociales

## **CAPITULO VI.- SUBSIDIOS**

- Art. 31°- Subsidio por Fallecimiento
- Art. 32°- Subsidio al Sindicato con destino a becas para hijos

## **CAPITULO VII.- CATEGORIAS - REMUNERACIONES - BONIFICACIONES Y REINTEGROS**

- Art. 33°- Estructura de Cargos
- Art. 34°- Esquema de Categorías
- Art. 35°- Esquema Remuneratorio - Definición de conceptos
- Art. 36°- Préstamos y Reintegros
- Art. 37°- Bonificaciones
- Art. 38°- Vacantes
- Art. 39- Sistema de Promoción
- Art. 40°- Reemplazos

## **CAPITULO VIII.- REPRESENTACION GREMIAL**

- Art. 41°- Representación Gremial
- Art. 42°- Funciones y Comunicaciones Gremiales
- Art. 43°- Crédito Horario Gremial
- Art. 44°- Aportes con Fines Determinados
- Art. 45°- Legislación aplicable

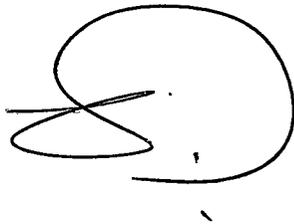


**CAPITULO I**

**MARCO NORMATIVO**

**Y**

**PRINCIPIOS GENERALES**





## **ARTICULO 1°: - PARTES INTERVINIENTES**

Son partes signatarias del presente convenio colectivo de trabajo de Empresas, EL SINDICATO DE LUZ Y FUERZA - CAPITAL FEDERAL (Personería Gremial N° 55 ), con domicilio en la calle Defensa 453 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, representado en este acto por los Sres. Rafael Ángel Mancuso y Sergio Ricardo Carbone, en sus respectivos caracteres de Secretario General y Secretario Gremial y Asuntos Técnicos respectivamente , en adelante "EL-SINDICATO", por una parte, y por la otra SOCIEDAD INTEGRADA DE LA RIOJA S.A., en adelante denominada LA EMPRESA, con domicilio en la calle Hipólito Irigoyen 1180 Piso 6 (CABA), representada por el Sr. Diego Castro, en su carácter de Apoderado, que mediante este acto suscribe el presente, sólo en su especial y transitorio carácter de contratista de. La Concesionaria de Distribución de Energía Eléctrica EDESUR SA, en adelante denominada LA CONCESIONARIA.



## ARTICULO 2º: - AMBITOS DE APLICACION

### 1.- Ambito de Aplicación Territorial

El presente convenio será aplicable al personal no excluido en el ámbito de aplicación personal de LA EMPRESA que se desempeñe en el ámbito de la Capital Federal y en los partidos de Almirante Brown, Avellaneda, Berazategui, Cañuelas, Esteban Etchevarría, Ezeiza, Florencia Varela, Lanus, Lomas de Zamora, Presidente Perón, Quilmes, San Vicente y todos aquellos partidos que por reestructuraciones comunales de los antes mencionados se crearen en la Provincia de Buenos Aires

### 2.- Ambito de Aplicación Personal

Queda comprendido en las cláusulas del presente convenio, todo el personal incluido dentro del ámbito de representación personal del SINDICATO DE LUZ Y FUERZA - CAPITAL FEDERAL con las siguientes exclusiones:

- a) El personal de nivel ejecutivo.
- b) Los gerentes, jefes de departamento y de área, personal con función jerárquica y/o niveles equivalentes.
- c) El personal de secretarías y todo aquel que cumpla tareas de asistencia directa a los niveles a) y b).
- d) El personal que preste servicios en las siguientes áreas: Las Direcciones de Recursos Humanos y Asuntos Legales y las Gerencias de Auditoría, Control de Gestión y Planificación.
- e) Los apoderados, representantes legales y profesionales universitarios en ejercicio de su función específica.



**ARTICULO 3°: - VIGENCIA**

El presente Convenio tendrá vigencia a partir del 1 de noviembre de 2016, y hasta 36 meses, entre la EMPRESA y EL SINDICATO DE LUZ Y FUERZA - CAPITAL FEDERAL y sus sucesivas prórrogas y/o extensiones.

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



**ARTICULO 4º: - FACULTAD DE DIRECCIÓN Y ORGANIZACIÓN**  
**Y OBJETIVOS COMUNES**

Debido a que parte de la actividad desarrollada por LA EMPRESA coadyuva a la prestación de un servicio público esencial como lo es la distribución de energía eléctrica LA EMPRESA se reserva para sí el goce de una integral capacidad de gestión. Por ello, LA EMPRESA tendrá el derecho exclusivo y excluyente de definir y determinar las políticas e instrumentos de la operación y conducción del negocio, las estructuras organizativas, la composición de los 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 su actividad.



## **ARTICULO 5°: - PRINCIPIOS BASICOS DEL TRABAJO**

Las partes enuncian y sostienen como principios básicos del trabajo:

1.- La prevención de los riesgos del trabajo, orientada a la protección de la indemnidad psicofísica de los trabajadores comprendidos en el ámbito del presente acuerdo.

En este sentido, "LA EMPRESA" se obliga a tomar todas las medidas preventivas que resulten adecuadas a cada tipo de tarea, tanto en la adaptación de elementos de protección personal y colectivos, como en los procedimientos para la realización de las tareas. A tales efectos se considera indispensable observar las siguientes reglas:

Los Trabajadores se obligan a cumplir idónea y diligentemente con todas las responsabilidades previstas en las normas de Higiene y Seguridad, y al uso de los elementos de protección, aceptando a prestar especial colaboración en aquellas circunstancias en que se requiera el fortalecimiento del servicio para atender exigencias excepcionales.

2.- La prestación de un servicio eficiente y rentable. Para lo cual, los trabajadores se comprometen a acatar las instrucciones impartidas por sus superiores, y a cumplir fiel y diligentemente la tarea asignada, respetando durante el desarrollo de la misma toda la normativa vigente en cada tarea.

Con la finalidad de reducir costos vinculados a la pérdida de energía, los trabajadores se comprometen a informar por escrito con acuse de recibo toda anomalía que presenten las instalaciones, muy en especial, aquellas vinculadas al hurto de energía y a situaciones que signifiquen un riesgo latente de interrupción del servicio o de perjuicio para la Empresa o Terceros, así como también riesgo para la vida o susceptible de causar daños a terceros, personal propio.



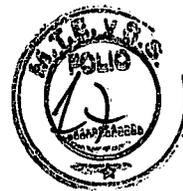
**ARTICULO 6°: - COMPATIBILIDAD**

Todo trabajador deberá abstenerse de ejecutar actividades por cuenta propia o ajena, que pudieran afectar los intereses de "LA EMPRESA", salvo que medie expresa autorización de la misma

Lo expuesto precedentemente, no impide que el Trabajador fuera de su horario de trabajo realice otras tareas u ocupaciones ajenas a la Empresa, siempre que no fueran competitivas o lesivas para los intereses de ésta última.

Queda expresamente prohibido realizar, inclusive fuera del horario de trabajo, cualquier tipo de tarea de carácter temporario o permanente de asesoramiento por cuenta de contratistas o proveedores de "LA EMPRESA".

Asimismo, ningún trabajador podrá realizar dentro o fuera de su horario de trabajo trabajos, asesoramientos o gestorías remuneradas a favor de un cliente, en tareas que sean propias de "LA EMPRESA". Tampoco podrá realizar ninguna otra función ajena a "LA EMPRESA" dentro de su horario normal de trabajo.



**ARTICULO 7º: - ESTABILIDAD**

La Empresa reconoce al conjunto de los trabajadores el derecho a un tratamiento equitativo y justo dentro del marco laboral acordado en el presente Convenio. Por lo tanto, no podrá hacer discriminaciones ni disponer la cesantía de un trabajador por razones de raza, sexo, políticas, gremiales y/o religiosas.

Si como consecuencia de las modificaciones de los planteles, algún trabajador quedara sin tarea, de no existir puestos de su misma categoría "LA EMPRESA" dispondrá la ubicación del trabajador en una categoría hasta dos inferiores a la que posee, sin afectación de sus conceptos fijos, con tratamiento en la C.I.C.



### **ARTICULO 8º: - COMPUTO DE ANTIGÜEDAD**

A los efectos del presente Convenio, se computará como antigüedad del trabajador, todo el tiempo de servicio efectivamente trabajado desde el inicio de su relación laboral continuada o no, incluyendo -en los supuestos de cesión de personal- el servicio prestado ante las antecesoras, y el de los sucesivos contratos a plazo que hubiere celebrado con la Empresa.

A los trabajadores que reingresen a "LA EMPRESA", les será reconocido el tiempo trabajado anteriormente. Si el egreso se hubiere verificado mediando la percepción de una indemnización, gratificación, o pago a cuenta por retiro convenido, al trabajador se le efectuará el reconocimiento de servicios anteriores aludidos en este párrafo, sólo si devolviese la suma que se le hubiere abonado por cualquiera de esos conceptos.

Asimismo, se computará como servicio efectivo, las licencias y/o permisos establecidos en el presente Convenio y el tiempo de las licencias para desempeñar cargos electivos, nacionales, provinciales o municipales, así como representaciones diplomáticas y deportivas de carácter oficial.



## **ARTICULO 9º: - COMISION DE INTERPRETACION DEL CONVENIO**

### **1. Creación y competencia**

A partir de la firma del presente acuerdo, se integrará la nueva Comisión de Interpretación del Convenio y Conciliación que se compondrá con tres representantes por cada una de las partes, siendo su competencia la siguiente:

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

b) Intervenir en las controversias individuales que se le sometan voluntariamente, como consecuencia de un Recurso de Queja denegado. En estos casos se utilizará el procedimiento previsto en el presente.

Esta intervención tendrá carácter exclusivamente conciliatorio.

c) Intervenir, como instancia obligatoria, en la composición de diferendos de intereses de naturaleza colectiva.

### **2. Funcionamiento**

Corresponderá a la C.I.C. establecer las normas que regulen su constitución, funcionamiento y procedimientos en el marco de las siguientes pautas básicas:

a) Las decisiones de la Comisión en materias previstas en a) y c) del punto 1 anterior, sólo tendrán validez si se adoptaron por unanimidad.

b) En aquellos casos en que se traten conflictos colectivos de intereses, esa intervención no podrá exceder de 20 días hábiles desde que hubiere tomado conocimiento del diferendo.

Durante ese plazo, las partes no podrán adoptar ningún tipo de medidas de acción directa, que afecten o restrinjan la plena prestación de los servicios. Agotado el plazo indicado sin haber llegado a una solución quedarán expeditas para las partes las instancias previstas en la ley, sin perjuicio de lo dispuesto en este artículo sobre arbitraje y mediación voluntarios. En todo lo aquí no normado, se estará de conformidad a la legislación vigente.

c) Cuando se trate de conflictos individuales cuyo tratamiento se genere por apelación de Recurso de Queja denegado, la Comisión intervendrá a pedido de la parte interesada.

La Comisión tratará el caso en dos sesiones. En la primera se planteará la postura del apelante y en la segunda cada una de las partes expondrá su

postura. Si existe acuerdo, el caso será tomado como antecedente de situaciones idénticas que se presenten en el futuro.

Cuando no exista acuerdo en el seno de la Comisión, en la segunda sesión termina la intervención en el tema.

### 3. Métodos alternativos de Resolución de Conflictos

#### 3.1.- Mediación

En los conflictos colectivos de intereses, las partes involucradas podrán someter la controversia a una mediación.

A tal efecto, las partes signatarias de este Convenio, confeccionarán dentro del plazo de sesenta (60) días de constituida la C.I.C., una lista única de mediadores, entre los cuales, se designará a aquel o aquellos que deban mediar en cada conflicto. En principio, cada parte designará un mediador.

Los elegidos actuarán como mediadores y en el caso de no obtener resultados favorables, con acuerdo de partes podrán designar al árbitro que laudará.

#### 3.2.- Arbitraje

Para los conflictos colectivos de intereses se podrá utilizar el siguiente procedimiento de arbitraje:

a) Acordado el sometimiento de la cuestión a arbitraje, las partes suscribirán un compromiso que indicará: el nombre del árbitro; los puntos en discusión; si las partes ofrecerán prueba y, en su caso, plazo de producción de las mismas; y el plazo en el cual deberá dictarse el laudo.

El árbitro tendrá amplias facultades para efectuar las investigaciones necesarias para la mejor dilucidación de la cuestión planteada.

b) Contra el laudo no se admitirá otro Recurso que el de Nulidad, por haber laudado fuera del plazo o en cuestiones no propuestas. Dicho Recurso, se tramitará por los procedimientos y ante el tribunal que corresponda según las leyes procesales en cada caso aplicables.

c) El laudo tendrá los mismos efectos y plazo de vigencia que la presente Convención Colectiva.

### 4. Reclamos Individuales - Procedimiento de Queja





El empleado que se considere afectado por actos u omisiones de la Empresa, que puedan constituir un desmedro a sus derechos contractuales, podrá efectuar una presentación escrita de reconsideración ante su superior inmediato.

Si el trabajador considerara que no se ha resuelto su reclamo, podrá Apelar ante la Gerencia correspondiente, dentro de cinco (5) días hábiles de notificado lo resuelto en la instancia anterior. La Gerencia se expedirá con vista y asesoramiento de la Dirección de Recursos Humanos, sobre la cuestión planteada dentro de los cinco (5) días hábiles, agotando lo resuelto en el presente procedimiento de queja.

La apelación, al igual que el trámite anterior, deberá efectuarse por escrito, y la misma formalidad deberá cumplir el acto resolutorio.

Ante la insatisfacción del trabajador, éste podrá recurrir a través del Representante Gremial a la C.I.C. recabando su intervención.

## **ARTICULO 10°: - MODALIDADES DE CONTRATACIÓN**

"LA EMPRESA" podrá recurrir a las formas de contratación contempladas en la Legislación vigente, y/o las que surjan de una eventual modificación posterior a la firma del presente Convenio Colectivo, como así también a través de la adhesión o participación en planes especiales orientados al fomento del empleo, cuando los mismos estén autorizados por el Estado.

"LA EMPRESA" comunicará por escrito al Sindicato todos los ingresos de su encuadre, que se produzcan a partir de la firma del presente Convenio.

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

Todos los ingresos que se produzcan dentro de este encuadre, si no media indicación en contrario, se entenderán como ingresos en el marco de la disposición contenida en el artículo 92 bis. de la L.C.T., modificado por la ley 25.877.

## **ARTICULO 11°: - DERECHOS Y OBLIGACIONES**

Sin perjuicio de los derechos y obligaciones cuyo cumplimiento impongan las normas legales en vigencia; de aquellas que resulten inherentes a las relaciones laborales establecidas con el personal, en atención a la particular actividad que desarrolla "LA EMPRESA", y de las demás descriptas en el articulado del presente convenio, a continuación se detallan, con carácter meramente enunciativo algunos derechos y obligaciones relativos a los trabajadores alcanzados por esta Convención Colectiva:

### **1.- Derechos**

- a) A percibir una justa retribución por los servicios prestados, de conformidad a su contrato de trabajo que lo vincula con "LA EMPRESA", en el marco de las disposiciones legales vigentes y de lo normado en el presente Convenio Colectivo.
- b) A recibir las bonificaciones y/o premios contemplados en este C.C.T., al verificarse las condiciones que reglamentan la percepción.
- c) A participar de los planes de capacitación que en cada caso 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 C.C.T., en los términos y condiciones que las partes suscriptoras han previsto para su goce.
- e) A los beneficios sociales de carácter general o particular contemplados en este C.C.T., o los que puedan otorgarse en el marco de futuros acuerdos.





## 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.
- 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 los clientes, conducta que asimismo deberá observar respecto de sus superiores, compañeros de trabajo y trabajadores a su cargo.
- 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 esté en condiciones de desarrollar.
- e) A someterse a exámenes médicos que "LA EMPRESA" le indique en la observancia de prescripciones legales o reglamentarias, en orden a conocer su estado psicofísico de salud y/o aptitudes para el desarrollo de determinadas 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 imperantes en "LA EMPRESA", establecidas para el desarrollo de cada tarea, haciendo uso efectivo de todos los elementos y dispositivos de protección personal y colectivos que se le 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 de "LA EMPRESA", a efectos de garantizar la continuidad en la distribución de energía eléctrica al cliente usuario de la red.
- i) A utilizar todos los medios de comunicación, equipos de medición, control de constatación que la empresa le provea, para el mejor cumplimiento de las funciones a su cargo.
- 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 cuál ha tomado conocimiento.



**CAPITULO II.-**

**MODALIDADES DE TRABAJO**

A large, stylized handwritten signature or scribble consisting of several overlapping loops and lines.

A small, vertical handwritten mark or signature.

A small, stylized handwritten mark or signature.



## **ARTICULO 12º: - MULTIFUNCIONALIDAD Y MULTIPROFESIONALIDAD**

Los trabajadores están obligados a brindar su prestación laboral con multifuncionalidad y multiprofesionalidad, debiendo cumplir con todas aquellas tareas que indiquen o resulten necesarias para finalizar o no interrumpir el trabajo. Se entiende por multifuncionalidad, el desempeño de todas las funciones que corresponden al puesto o cargo que posee, así como la realización de toda otra tarea o función que le sea indicada o resulte necesaria para completar el trabajo asignado, en forma tal, que un mismo trabajador pueda darle término sin la colaboración de otro.

En ese sentido, el personal se compromete a llevar a cabo todas las tareas técnicas y/o administrativas, u otras que eventualmente hubiese que realizar, para garantizar la continuidad del servicio, de forma tal, que los trabajos se cumplan con la frecuencia, dentro de los plazos y cronogramas establecidos por "LA EMPRESA". Asimismo, y dentro del mismo objetivo de garantizar la continuidad del servicio, los trabajadores estarán obligados a prestar servicios y/o tareas en otro lugar distinto al de su asiento habitual.

Cuando "LA EMPRESA" así lo requiera, se tendrá en cuenta especialmente, las necesidades de reubicación del personal dentro del ámbito de la empresa en atención a la organización del trabajo que se dieran, y sin que ello pueda significar desmedro del salario. El cambio, responderá exclusivamente a necesidades del servicio, y en ningún caso podrá ser empleado como sanción encubierta ni constituir desmedro del salario del trabajador correspondiente.

"LA EMPRESA", se compromete a utilizar razonablemente esta facultad, es decir de buena fe.



## **ARTÍCULO 13°: JORNADA DE TRABAJO**

En la presente norma se determinan jornadas de trabajo, en estricta relación con la modalidad de prestación del servicio, con la finalidad de adecuar la jornada convencional a las verdaderas necesidades de la actividad desarrollada por la Empresa. Se dispone para la semana calendaria y no calendaria el horario de trabajo entre las 6 y las 21 horas.

### **1. Modalidades de prestación**

#### **a) Semana calendaria**

Es la modalidad de prestación que comprende las jornadas de lunes a viernes. Para esta modalidad, se establece la jornada laboral máxima diaria de 8.12 horas, y de 41 horas máximas semanales, pudiendo desarrollarse la misma, en la modalidad continua o discontinua distribuida de conformidad con la normativa vigente.

En la jornada continua, el trabajador gozará de un descanso de 12 minutos pago.

En la jornada discontinua, se respetarán las disposiciones legales sobre momento de la pausa. La pausa de descanso será una hora, compensándole al trabajador los gastos de comida.

En aquellos casos, en que por razones operativas deba modificarse el horario continuo a discontinuo, el cambio de modalidad le será notificado por escrito al trabajador, con una anticipación no menor de 24 horas.

#### **b) Semana no Calendaria:**

Es la modalidad de trabajo, en la cual el personal presta servicios en los días hábiles de su diagrama, independientemente del calendario. Esta jornada podrá desarrollarse en horarios fijos y conforme diagramas.

Se fijará un adicional por Semana No Calendaria cuyo monto se definirá en función de los diagramas que se oficialicen.

Para esta modalidad, se establece la jornada laboral diaria máxima de 8.12 horas, y 41 horas semanales promedio.

### **DIAGRAMAS DE SEMANA NO CALENDARIA TURNOS FIJOS O ROTATIVOS**

#### **DIAGRAMA 5/7**



| Días | D | L | M | M | J | V | S |
|------|---|---|---|---|---|---|---|
|      | T | F | F | T | T | T | T |
|      | T | T | F | F | T | T | T |
|      | T | T | T | F | F | T | T |
|      | T | T | T | T | F | F | T |
|      | T | T | T | T | T | F | F |
|      | F | T | T | T | T | T | F |
|      | F | F | T | T | T | T | T |

DIAGRAMA 1/2 (

| Días | D | L | M | M | J | V | S |
|------|---|---|---|---|---|---|---|
|      | T | F | F | T | T | T | F |
|      | F | T | T | T | T | T | T |
|      | T | F | F | T | T | T | F |
| F    | T | T | T | T | T | T |   |

DIAGRAMA 1/4

| Días | D | L | M | M | J | V | S |
|------|---|---|---|---|---|---|---|
|      | F | T | T | T | T | T | T |
|      | T | F | F | T | T | T | F |
|      | F | T | T | T | T | T | F |
|      | F | T | T | T | T | T | F |

DIAGRAMA 1/3

| Días | D | L | M | M | J | V | S |
|------|---|---|---|---|---|---|---|
|      | F | T | T | T | T | T | T |
|      | T | F | F | T | T | T | F |
| F    | T | T | T | T | T | F |   |



Trabajan días feriados con excepción del 1 de Mayo y 13 de Julio.

Los diagramas de trabajo para la semana no calendaria será programado para dar respuesta a las necesidades objetivas del servicio.

Cuando necesidades operativas requieran de nuevos diagramas de trabajo, "LA EMPRESA" informará con anticipación a la Entidad Gremial de la necesidad y cual será el nuevo diagrama.

### **2.- Jornada nocturna**

Tendrán carácter de jornada nocturna las que se realicen entre las 21 horas de un día y las 6 horas del día siguiente, conforme a la ley vigente, abonándose el adicional previsto en el artículo 38 inciso 4.

### **3.- Tiempo de traslado variable**

Cuando un trabajador deba tomar servicio dentro de su horario normal, fuera de su punto de concentración, "LA EMPRESA" le abonará el tiempo que demore su traslado al nuevo destino. El reconocimiento del tiempo de traslado variable está acotado al personal que se desempeña en trabajos operativos en el área de subestaciones.

A estos fines se establecerá el promedio cuando registre seis meses de antigüedad en la modalidad, el cual se aplicará hacia el futuro salvo que exista un caso de fuerza mayor que distorsione ese promedio

### **4- Horarios de trabajo**

La Empresa, establecerá los horarios de trabajo conforme los requerimientos de la organización del trabajo y las necesidades del servicio, entre las 6 y las 21 horas haciendo un ejercicio razonable de sus facultades de dirección y organización previstas en el art. 4 del presente.

### **5.- Pausa entre jornadas y descansos**

En materia de pausa entre jornada y jornada y de descanso semanal se aplica la normativa legal vigente para cada modalidad de trabajo.

### **6.- Horas extraordinarias**



El valor de la remuneración hora será calculado dividiendo la remuneración mensual que perciba el trabajador por 170 para semana calendaria y no calendaria

Los recargos por horas extraordinarias se abonaran de acuerdo con las disposiciones de la LCT, salvo mejor acuerdo entre partes.



**ARTICULO 14°: - FERIADOS Y DÍAS NO LABORABLES**

Se reconocen como feriados los establecidos en la legislación vigente.

"LA EMPRESA", reconoce el día 13 de Julio de cada año, denominado "Día del Trabajador de la Energía Eléctrica", como si fuera Feriado Nacional. Este reconocimiento implica que no genera franco compensatorio.

Los Trabajadores comprendidos en la Modalidad de Semana No Calendaria trabajarán la totalidad de los feriados, y días no laborables precitados, con excepción del 1° de Mayo y el 13 Julio de cada año.

A large, stylized handwritten signature consisting of several loops and a long horizontal stroke.

A smaller, more compact handwritten signature.

A handwritten signature consisting of a few sharp, angular strokes.



**CAPITULO III.-**

**HIGIENE Y SEGURIDAD**



**ARTICULO 15°: - EXAMENES DE SALUD**

Los trabajadores, estarán obligados a someterse al examen médico periódico y de egreso, así como a proporcionar todos los antecedentes que les sean solicitados por los servicios médicos habilitados por "LA EMPRESA" para la realización de los estudios en el marco de la legislación vigente.

Los exámenes periódicos que correspondieran, se realizarán en el horario habitual de trabajo de los trabajadores, dentro o fuera del establecimiento.

Quedan exceptuados, aquellos casos en que se requiera la realización de exámenes de especialistas radiológicos o de laboratorio, en los cuáles se podrán fijar horas distintas del horario de la jornada habitual de trabajo. En tal caso, "LA EMPRESA" compensará el tiempo que insuma la realización de dichos exámenes, de acuerdo al tiempo que demanden los referidos estudios y de conformidad con la legislación vigente. La misma será equivalente al valor de una hora extraordinaria por cada hora que demanden los exámenes.

**ARTICULO 16°: - PREVENCIÓN DE RIESGOS**

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

- 1) Proteger su seguridad personal y la de quienes los rodean, dando cumplimiento de toda disposición contenida en reglamentos, manuales, circulares e instrucciones orales o escritas emanadas de su supervisor o superior directo.
- 2) Mantener el orden y la higiene en su lugar de trabajo.
- 3) Observar las indicaciones que imparta directamente cualquiera de los funcionarios habilitados por el Departamento de Higiene y Seguridad de "LA EMPRESA".
- 4) Usar y mantener en buen estado de conservación el equipo de protección personal que les proporciona "LA EMPRESA".
- 5) Comunicar por escrito a su supervisor o superior directo, cualquier condición laboral insegura que pudiera dar origen a un accidente y/o incidente al personal o a terceros.
- 6) 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.
- 7) Denunciar, en caso de accidente, o incidente, la ocurrencia del mismo al supervisor en forma inmediata. Firmar la denuncia interna.
- 8) Respetar las señalizaciones de precaución o advertencia.
- 9) Cooperar y entregar los antecedentes que se les soliciten para la investigación de los accidentes o incidentes de trabajo.
- 10) Dar al botiquín de primeros auxilios, a los implementos que con el mismo destino se hubieran dispuesto en los lugares de trabajo, y a los entregados a su cargo, el uso para el que fue destinado.
- 11) Pedir instrucciones cuando no esté seguro del trabajo que deba realizar a su supervisor o superior directo.
- 12) Colaborar en los casos de siniestros con las medidas dispuestas por el Servicio de Higiene y Seguridad, en materia de prevención de incendios, de "LA EMPRESA".



27 





13) Utilizar el uniforme de trabajo y poner especial esmero en el cuidado de su imagen personal.

En virtud de la relevancia que tienen las previsiones establecidas en el presente en materia de prevención de riesgos, como medio de asegurar la indemnidad psicofísica de los trabajadores, el incumplimiento de alguna de estas obligaciones, cuando signifique un riesgo cierto para la salud del trabajador o de terceros, será considerado falta grave.



## **ARTICULO 17º: - HIGIENE Y SEGURIDAD**

"LA EMPRESA", tiene como objetivo lograr condiciones de trabajo cada vez más seguras. En el desarrollo de dicho objetivo, mantendrá una primordial atención por el cumplimiento fiel de las normativas de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

Consecuentemente, las partes se comprometen a implementar y asumir una conducta de prevención de riesgos que permita gradualmente, lograr y mantener condiciones de trabajo cada vez más seguras.

Ambas partes adhieren al concepto de seguridad integral e integrada, por ello reconocen de manera irrestricta, que la seguridad en el trabajo es una tarea de todos, por lo que resulta un deber ineludible considerar en todo momento, aquellas medidas que protejan, prevengan y estimulen el trabajo seguro.

Por todo ello, convienen en mantener una política activa de Prevención de Riesgos en el Trabajo.

"LA EMPRESA", se compromete a estudiar la posibilidad de aplicar los cambios tecnológicos o metodológicos, susceptibles de atenuar la peligrosidad de las tareas que forman parte de la actividad, muy especialmente respecto de las enumeradas en este artículo.

La Comisión de Higiene y Seguridad tratará las medidas de seguridad y prevención a adoptar por "LA EMPRESA", a los efectos de atenuar la peligrosidad de las tareas enunciadas en este artículo.

En las condiciones en que se definen, y con las expresas reservas de cada caso, ambas partes consideran tareas peligrosas:

- 1) Las tareas que se realicen a cualquier altura o profundidad sobre mecanismos en movimiento que no tengan protección.
- 2) Los trabajos que se efectúen en celdas y barras de media y alta tensión, que estando desenergizadas formen parte de una instalación no protegida en servicio, tanto sea en Cámaras, Centros de Transformación o Subestaciones Transformadoras.

Se entiende por instalación protegida, aquella en la que el acceso a sus elementos en media y alta tensión, se encuentra impedido por un tejido, malla metálica o tabique macizo de protección, ubicado en lugares susceptibles de ser alcanzados.



3) Se considerarán igualmente peligrosos los siguientes trabajos realizados en instalaciones eléctricas de baja tensión, con tensión nominal de más de 225 V y con carga:

a) Cambio de fusibles en cajas esquineras y reparaciones efectuadas en las mismas (Quedan excluidas las tareas de mantenimiento que se realizan sin tensión).

b) Cambios de placas de 100 A o más en tomas de clientes.

c) El trabajo en Barras y Seccionadores en Cámaras Transformadoras o Centros de Transformación.

d) La intervención en empalmes subterráneos para efectuar reparaciones en la red eléctrica.

Los trabajos enunciados en a), b), c) y d) de este apartado, no se considerarán peligrosos, cuando se provea al trabajador de elementos de trabajo y protección como guantes, caretas, y todo otro elemento de protección personal, que tengan la propiedad de evitar lesiones físicas durante un accidente.

4) Las tareas que se realicen encontrándose el trabajador a más de cuatro metros de altura, vacío o profundidad.

5) El Personal de Comunicaciones que se encuentre afectado a tareas que requieran la necesidad de zanjeo, en zonas en las que un cable de baja, media o alta tensión se encuentre debajo, entre, o al lado de la zona de zanjeo.

Será considerado peligroso, todo el tiempo que demande la reparación desde la apertura de la zanja hasta finalizar el empalme. No integra este espacio de tiempo el rellenado de la zanja.

No se considerarán trabajos peligrosos los que se realicen en altura cuando utilicen equipos apropiados y/o andamios con barandas y los que se realicen en profundidad cuando existan muros o se coloquen apuntalamientos y/o barandas en los bordes de la boca de la excavación.

Las tareas definidas en los incisos anteriores, dejarán de ser consideradas peligrosas, en la medida en que "LA EMPRESA" adopte nuevos medios de protección personal o metodologías de trabajo que eliminen ciertamente toda posibilidad de riesgo, no implicando esta consideración el cese del pago de la Bonificación por Tarea Peligrosa en la proporción establecida para cada caso por los especialistas en Higiene y Seguridad de "LA EMPRESA" y el responsable operativo. El reconocimiento de la peligrosidad de estas tareas se efectúa a los fines de la incorporación a la Bonificación por Tarea Peligrosa y no implica, en modo alguno, la incorporación a la Jubilación Diferencial prevista en el Decreto N° 937/74 o en otra norma que el Poder Ejecutivo ponga en vigencia en el futuro reemplazando la presente, ya que las partes que suscriben este acuerdo no están facultadas para dictar normas legales.



## **8º: - ROPA DE TRABAJO, HERRAMIENTAS Y ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL Y COLECTIVA**

"LA EMPRESA" proveerá al personal ropa y uniformes de trabajo, de acuerdo a la naturaleza y necesidades de las tareas que realicen y a las normas de seguridad, cuyo diseño no podrá ser alterado por el trabajador.

La ropa será entregada regularmente en los periodos de inicio del verano y del invierno. Cuando exista una causa que impida cumplir este cronograma de entrega, "LA EMPRESA" notificará a la Entidad Gremial la causa de la mora.

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

Al personal afectado a la ejecución de tareas en la vía pública se le proveerá una campera de abrigo, ropa de agua y botas, como elementos de protección del rigor del clima. Por lo que queda obligado a efectuar tareas a la intemperie en invierno o días de lluvia dentro del cumplimiento de las normas de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

"LA EMPRESA" proporcionará a los trabajadores los útiles de trabajo necesarios para el adecuado desempeño de las tareas técnico administrativas.

Los elementos de protección personal y colectivos serán renovados, con la periodicidad que su desgaste natural determine en cada caso.

Será considerada falta grave la no utilización y/o la destrucción intencional total o parcial de la ropa de trabajo o de los elementos de protección personal o colectivos, suministrados por "LA EMPRESA", así como las modificaciones a su diseño de forma que puedan afectar la imagen de "LA EMPRESA".



## **ARTICULO 19°: - COMISION DE HIGIENE Y SEGURIDAD**

### **1.- Integración**

Esta Comisión se crea en el marco legal del art. 4° de la Ley 24.557 y se integrará con 2 representantes por cada parte.

### **2.- Funciones Genéricas**

Las funciones de esta Comisión en ningún momento se podrán contraponer o superponer con las de sujetos creados por disposiciones de las Leyes de Higiene y Seguridad y Prevención de Riesgos de Trabajo aplicables durante la vigencia del acuerdo.

La incumbencia de dicha Comisión será exclusivamente técnica y de asesoramiento. Una vez constituida procederá a fijar metas graduales para adecuar las instalaciones a niveles de seguridad superiores, en forma progresiva. Asimismo, se abocará a proponer pautas de índole preventiva, relacionadas con el uso de los elementos de seguridad existentes por parte de los Trabajadores y/o evaluar la posible incorporación de otros que considere como indispensables o necesarios para el desarrollo de las distintas tareas.

Sin perjuicio de lo anteriormente expuesto, la Comisión tendrá los siguientes objetivos principales:

- a) Colaborar en el logro de condiciones de trabajo cada vez más seguras.
- b) Proteger la vida y la integridad psicofísica de los trabajadores.
- c) Velar por el cumplimiento de las leyes, decretos reglamentarios y normas específicas que tengan vigencia para "LA EMPRESA".
- d) Promover la utilización del progreso científico y tecnológico para mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo.
- e) Desarrollar una actividad positiva respecto a la prevención de los accidentes o enfermedades que puedan derivar de la actividad laboral.
- f) Promover la capacitación del personal en materia de Higiene y Seguridad en el Trabajo, particularmente en lo relativo a la prevención de los riesgos específicos de las tareas asignadas.



g) Contribuir a la prevención, reducción, eliminación de los riesgos de los distintos centros o puestos de trabajo, promoviendo la información a los Trabajadores a través de tableros, afiches, boletines, charlas, audiovisuales, y todo otro medio de comunicación.

h) Tratar los temas de Medio Ambiente, solo en los casos que exista estrecha vinculación con la Higiene y Seguridad de los Trabajadores en casos específicos. La consulta al respecto, debe ser canalizada a través del representante de "LA EMPRESA" que integra la Comisión de Higiene y Seguridad, quien requerirá la presencia del asesor técnico especializado para el tratamiento específico del tema en el marco de la Comisión.

### 3.- Función específica

Esta Comisión, a través de sus profesionales médicos, se informará de los casos contemplados en el art. 26, inciso 3º, verificando el grado de incapacidad residual y recomendando la tarea que está en condiciones de realizar mientras dure la incapacidad del trabajador, a fin de su reubicación.

"LA EMPRESA" acuerda considerar las recomendaciones que la Comisión de Higiene y Seguridad le formule con fundamento técnico, en cumplimiento de su misión específica. Sin perjuicio de ello, la prerrogativa de establecer las prácticas de operación y las regulaciones normativas de Seguridad a su respecto, son competencia exclusiva de "LA EMPRESA", así como la responsabilidad derivada de tal facultad.

Las recomendaciones que la Comisión formule a "LA EMPRESA", deberán ser aprobadas por acuerdo unánime de sus miembros.

La representación sindical accederá en el marco de la Comisión de Higiene y Seguridad a los distintos planes de capacitación y formación profesional a instrumentar por "LA EMPRESA", exclusivamente con respecto a temas de Higiene y Seguridad.



**ARTICULO 20°: - MEDIO AMBIENTE**

La protección del Medio Ambiente, definido éste como el medio en el cuál se desarrolla la vida de la comunidad, constituye uno de los principales principios básicos fundamentales para las partes. En este caso, las partes lo enuncian como sujetos integrantes de la comunidad más allá de la relación que los vincula y a los intereses por los cuáles se negocia el presente. Ambas partes colaborarán para alcanzar y mantener las condiciones que permitan la certificación de Normas ISO de calidad y gestión, de acuerdo a los parámetros internacionalmente reconocidos.

A large, stylized handwritten signature or scribble consisting of several overlapping loops and lines.

A small, vertical handwritten mark or signature, possibly a single letter or a short stroke.

A handwritten signature or mark consisting of several overlapping loops and lines, similar in style to the larger signature above.



**CAPITULO IV.-**

**LICENCIAS**

A large, stylized handwritten signature consisting of several overlapping loops and a long horizontal stroke extending to the left.

A.

GE



### **ARTICULO 21°: - VACACIONES**

a) Los Trabajadores gozarán de las vacaciones anuales, dentro de las fechas que establece la legislación vigente, en la siguiente forma:

- Hasta cinco (5) años de servicio diez (10) días hábiles ✓
- de cinco (5) a diez (10) años de servicio quince (15) días hábiles ✓
- de diez (10) a quince (15) años de servicio veinte (20) días hábiles ✓
- de quince (15) a veinte (20) años de servicio veinticinco (25) días hábiles ✓
- más de veinte (20) años de servicio treinta (30) días hábiles ✓

Si el plazo de vacaciones según lo previsto en la legislación vigente fuera superior al que resultara de la aplicación del presente Convenio, se deberá estar a los límites máximos de días corridos establecidos en la norma legal.

b) A los efectos del mínimo necesario de días de servicio para gozar de las vacaciones anuales, se computarán como hábiles los días feriados en que el Trabajador debiera normalmente prestar servicios.

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

Cuando algún Trabajador no llegase a haber prestado servicios en la Empresa como mínimo la mitad de los días hábiles comprendidos en el año gozará de un período de descanso anual en proporción a un día de descanso por cada veinte trabajados, debiéndose computar el tiempo de servicio prestado hasta el 31 de Diciembre, no pudiendo fraccionar los días de descanso que resulten.

c) Si el Trabajador contrajera enfermedad durante su licencia y ésta fuera debidamente comprobada por médicos de "LA EMPRESA" u oficiales, la licencia se considera en suspenso y, una vez dado de alta, continuará haciendo uso de la misma, computándose los días cumplidos con anterioridad a la enfermedad.

d) Las licencias deberán comenzar en día lunes, y en la modalidad de Semana No Calendaria, el primer día laboral de cada diagrama. Si el día establecido fuera feriado, las licencias comenzarán el primer día hábil siguiente.

La retribución correspondiente al período de vacaciones se abonará al inicio de las mismas.



e) Las licencias serán concedidas en forma ininterrumpida, con rotación para que el Trabajador no usufructúe de ellas todos los años en la misma época.

f) Los Trabajadores podrán permutar las licencias siempre que con ello no interfieran la rotación y no perjudiquen el servicio.

g) "LA EMPRESA" comunicará el período de licencia de los Trabajadores con treinta días de antelación.

h) Por solicitud expresa de los Trabajadores, "LA EMPRESA" podrá conceder a los mismos las licencias entre el 1° de mayo y el 30 de setiembre, previa autorización del Ministerio de Trabajo.

i) "LA EMPRESA" concederá a los Trabajadores, siempre que lo soliciten por escrito antes del 15 de setiembre de cada año, hasta el cincuenta por ciento de su licencia anual entre el 1° de mayo y el 30 de setiembre del año siguiente en forma ininterrumpida.

"LA EMPRESA" concederá estas licencias siempre que por la cantidad de Trabajadores que lo soliciten simultáneamente en un mismo Departamento, no se afecte el servicio.

j) Estas licencias no son acumulables a ninguna otra licencia legal o convencional, con excepción de aquellas licencias que se prevén expresamente en este Convenio.

k) Por pedido fundado del Trabajador y con autorización de "LA EMPRESA", se podrá acumular a un período de vacaciones la tercera parte del período inmediato anterior no gozado en toda su extensión. Dicha acumulación y consecuentemente reducción del otro período de vacaciones se acordará en tanto y en cuanto no afecte el normal desenvolvimiento del servicio.

No se admitirá el fraccionamiento de las licencias, salvo el tercio admitido por la ley. Asimismo, las partes acuerdan que solicitándolo con una anticipación de 15 días se podrán fraccionar licencias en hasta 5 días hábiles o según diagrama de trabajo.

l) Cuando un matrimonio se desempeñe en "LA EMPRESA", las vacaciones se otorgarán en forma conjunta y simultánea, siempre que no afecte notoriamente el normal desenvolvimiento del o los servicios.

#### ll) Anticipo de licencias:

1) Durante el período legal de licencia entre el 1° de Octubre y el 30 de Abril, los trabajadores podrán solicitar a modo de anticipo de licencia, hasta un 20% de su licencia anual, siempre que no hayan hecho uso de la misma. Una vez completado el goce de la licencia anual, sólo podrá hacer uso de este anticipo en



casos de fuerza mayor debidamente justificada, a criterio de "LA EMPRESA". Este anticipo no será considerado fraccionamiento de licencia, aún cuando no alcance a 5 días hábiles.

2) En el periodo comprendido entre el 1° de Mayo y el 30 de Setiembre, podrán solicitar un anticipo del 20% de las vacaciones, por razones particulares, cuando lo solicite por escrito a su superior y no afecte el servicio. Este anticipo no será considerado fraccionamiento de licencia, aún cuando no alcance a 5 días hábiles.

3) El goce de las vacaciones anuales ordinarias será de cumplimiento obligatorio para los trabajadores y "LA EMPRESA", y en ningún caso podrán ser compensadas, y/o sustituidas por el pago del importe correspondiente.



## **ARTICULO 22°: - MATERNIDAD**

### **1.- Embarazo**

El estado de embarazo, deberá ser comunicado por la Trabajadora a "LA EMPRESA", mediante la presentación luego de cumplido el tercer mes de embarazo, de un certificado médico en el que conste la fecha presunta de parto. La Trabajadora tiene la opción de requerir que la comprobación del embarazo sea efectuada por "LA EMPRESA".

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

### **2.- Licencia Legal**

La Trabajadora 45 días previos a la fecha presunta de parto, comenzará la licencia por maternidad que se extenderá durante 90 días corridos, percibiendo una suma igual a la remuneración que le correspondería percibir en dicho período.

La Trabajadora podrá reducir los días de licencia preparto a 30 días, trasladando los 60 días restantes a la licencia post-parto. Esta opción deberá ser comunicada a "LA EMPRESA" por escrito 60 días antes de la fecha presunta de parto.

### **3.- Licencia convencional**

A todas las Trabajadoras de "LA EMPRESA", se les concederá un permiso con goce de sueldo por nacimiento de 3 meses. Dicho permiso comenzará a computarse a partir del día siguiente a la fecha en que finalice el plazo de licencia legal por maternidad.

### **4.- Excedencia**

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

### **5.- Permiso por Adopción**

A las Trabajadoras que adoptaran niños menores de 5 años, "LA EMPRESA" les concederá un permiso con goce de sueldo de 45 días corridos. Dicho periodo comienza a computarse a partir del día siguiente a la fecha en que se le confiera la Guarda Judicial del menor a los fines de la adopción.



### **6.- Lactancia**

Al igual que las Trabajadoras que tengan hijos, las que adopten menores en período de lactancia gozarán de la misma protección y de los mismos beneficios que la ley le reconoce a las primeras, pudiendo hacer uso del permiso legal, a partir de la fecha en que se confiera la Guarda Judicial del menor a los fines de la adopción.



### **ARTICULO 23°: - ESPECIALES**

Los Trabajadores gozarán de los siguientes permisos con goce de sueldo:

- a) Por casamiento del Trabajador 10 días hábiles de licencia contados a partir del día siguiente al matrimonio civil (este permiso podrá anexarse a la licencia ordinaria).
- b) Por nacimiento de hijos del Trabajador o por adopción 2 días corridos, de los cuales al menos uno de ellos deberá ser hábil.
- c) Por casamiento propio o de hijo 1 día.
- d) Por fallecimiento de esposos o de la persona a la que estuviera unido en aparente matrimonio, padres o hijos, 6 días corridos.
- e) Por fallecimiento de suegros, hermanos o nietos, 3 días corridos.
- f) Por fallecimiento de abuelos de ambos cónyuges, yernos o nueras, cuñados, primos, sobrinos o tíos sanguíneos 1 día.

Los permisos por fallecimiento deberán ser justificados formalmente.

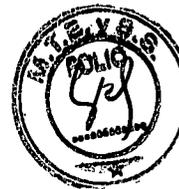
En el resto de los casos, cuando los fallecidos se encuentren residiendo en el extranjero, y el período de licencia permita el traslado del Trabajador al lugar del deceso, gozará íntegramente de los días establecidos para cada caso. Cuando por la distancia, los días de permiso no sean suficientes para concurrir al lugar del deceso, el Trabajador gozará de 1 día de permiso, salvo en el caso de los incisos e) y f) que se perderán los días previstos.

- g) Por enfermedad de un familiar: Cuando el familiar enfermo, padre, madre, hijo o cónyuge del trabajador, no tenga otros familiares mayores de 16 años que convivan con él, se le concederá un permiso máximo de tres semanas por año (21 días corridos máximos).
- h) Por mudanza: Dos días de permiso, siempre que la mudanza implique un cambio de domicilio.
- i) Tratamientos médicos: Cuando el Trabajador acredite la necesidad de someterse a un tratamiento médico, curaciones o deba concurrir a consulta con sus facultativos, "LA EMPRESA" concederá las horas de permiso que demande la diligencia.
- j) Permiso por Examen: Los Trabajadores que cursen estudios secundarios, terciarios y/o universitarios, tendrán derecho a 2 días de permiso con goce de sueldo por examen, hasta un máximo de 12 días por año calendario.



k) Enfermedad grave de padres o hermanos 1 día.

La liquidación de los días de permiso previstos en el presente artículo, se efectuará aplicando la misma metodología que se utiliza para el cálculo de las licencias anuales y de conformidad con lo previsto en la legislación vigente.



**ARTICULO 24°: - SIN GOCE DE SUELDO**

Los Trabajadores gozarán de los siguientes permisos sin goce de sueldo:

a) Cuando la ocurrencia de sucesos familiares, debidamente acreditados así lo aconsejen, "LA EMPRESA" concederá a los Trabajadores que lo soliciten, un permiso sin goce de sueldo cuya extensión no podrá superar los 6 meses, siempre y cuando el peticionante tenga una antigüedad efectiva en "LA EMPRESA", mayor de 5 años.

Esta licencia sólo será concedida en aquellos casos en que no se vea afectado el servicio.

Durante este período "LA EMPRESA" conservará el puesto y a los efectos de la antigüedad en "LA EMPRESA", computará el tiempo de ausencia como si hubiera trabajado.

No podrá solicitarse una nueva licencia, hasta tanto no hubiere transcurrido un lapso superior a 2 años desde la finalización del último permiso.

b) Por fallecimiento de tíos, sobrinos políticos y concuñados, 1 día.



## **ARTICULO 25°: - ENFERMEDAD Y ACCIDENTES INculpABLES**

1) Cuando un accidente o una enfermedad inculpable, impida al trabajador la prestación del servicio, el derecho al cobro de la remuneración no se verá afectado por los períodos que correspondan, de conformidad con la situación personal del trabajador y la legislación vigente.

2) Período de Reserva del Empleo: Vencido el plazo de licencia por accidente o enfermedad inculpable previsto para cada caso, si el trabajador no estuviera en condiciones de volver a su empleo, "LA EMPRESA" deberá conservar el mismo por el plazo de un año, contando a partir del día siguiente al vencimiento del plazo referido.

Una vez finalizado el período de reserva de empleo, la relación laboral subsistirá hasta que una de las partes decida y notifique fehacientemente a la otra su voluntad de rescindirla.

La extinción del contrato de trabajo en tal forma, exime a las partes de cualquier responsabilidad indemnizatoria.

3) Reubicación: Si durante el período que se mantuviera vigente la relación laboral, se produce el alta del trabajador con una discapacidad que le impide ocupar su puesto anterior, "LA EMPRESA" lo reubicará, cuando existan vacantes de puestos en los que pueda desempeñarse en sus condiciones actuales, caso contrario, se abonarán las indemnizaciones, que para estos casos prevean las leyes laborales vigentes.

4) Discapacidad Total: Cuando durante el período que se mantuviera vigente la relación laboral, se consolida la discapacidad del trabajador en un porcentaje que impide el retorno al trabajo, "LA EMPRESA" le abonará la indemnización que para estos casos prevean las leyes laborales vigentes.

5) Aviso y Control de Enfermedad: El trabajador deberá dar aviso de la causal de su inasistencia, en el término y por los medios que determine el reglamento de control de ausentismo.

El trabajador está obligado, a someterse a los controles médicos que efectúen los facultativos designados por la Empresa en el domicilio del trabajador, que se efectuarán en el horario comprendido entre las 7 y las 22 hs.

6) La interrupción de la jornada legal de trabajo, por causa de enfermedad o accidente inculpables, requerirá de la intervención del servicio de medicina de la empresa. Queda exceptuado del cumplimiento de esta obligación, todo caso que por la urgencia requiera de una rápida solución. La urgencia en estos casos, será declarada por el superior jerárquico del trabajador, quién autorizará la concurrencia del mismo, al establecimiento asistencial que corresponda.



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



**ARTICULO 26°:- ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD PROFESIONAL**

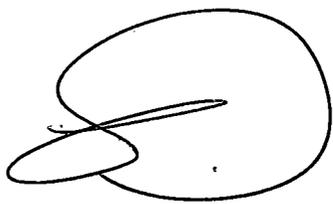
**1) Definición:** Las partes convienen que se considerará:

- a) Accidente de trabajo: a aquellos infortunios a los que les correspondiera esta calificación, en virtud de lo establecido por la legislación específica de esta materia.
- b) Enfermedad profesional: aquella a la que la autoridad competente haya dado, o diere en el futuro esta calificación.
- c) La cobertura integral del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional se ajustará en todo a lo dispuesto en la Ley 24.557 de Riesgos de Trabajo u otra que la modifique o reemplace en el futuro.
- d) "LA EMPRESA" comunicará a los Trabajadores y a la Entidad Gremial, el nombre de la Aseguradora de Riesgos de Trabajo que cubrirá las contingencias.



**CAPITULO V.-**

**BENEFICIOS AL PERSONAL**





## **ARTICULO 27°: - CAPACITACION**

La capacitación y la formación profesional, son fundamentales 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, de eficiencia, 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.

Los planes de capacitación serán elaborados por "LA EMPRESA" en función de sus objetivos, orientados a la satisfacción de las necesidades.

"EL SINDICATO", pone a disposición de "LA EMPRESA", su Instituto 13 de Julio para desarrollar no solo cursos de capacitación, sino para colaborar en la formación de aquellos que tienen la obligación y responsabilidad de lograr satisfacer las necesidades empresarias.

Las partes, podrán organizar actividades conjuntas para el fomento del perfeccionamiento profesional de los Trabajadores.

En cada oportunidad en que "LA EMPRESA" incorpore nueva tecnología, o equipos administrativos que impliquen la realización de nuevas labores diferentes de las anteriores, deberá capacitar dentro de su horario de trabajo a los Trabajadores afectados por el cambio operado.



## **ARTICULO 28°: - JUBILACION**

### **1.- Jubilación**

a) "LA EMPRESA", podrá disponer el cese de la relación laboral de los trabajadores que reúnan los requisitos exigidos para acogerse al beneficio de la Jubilación. Esta facultad, podrá ejercerla tanto para aquellos que resulten beneficiarios del régimen general, como para aquellos que resulten beneficiarios del régimen diferencial.

b) Para ejercer la facultad prevista en el párrafo anterior, "LA EMPRESA" notificará en forma fehaciente al Trabajador a los 30 días de haber alcanzado el límite legal para acceder al beneficio, a que inicie los trámites pertinentes, extendiéndole los Certificados de Servicios y demás documentación necesaria a estos fines. A partir de ese momento, "LA EMPRESA" mantendrá la relación de trabajo hasta que el Trabajador obtenga el beneficio y por un plazo máximo de un (1) año, contando a partir del día siguiente al de la notificación efectuada por la Empresa.

c) Concedido el beneficio, o finalizado el plazo de un (1) año, el contrato de trabajo queda extinguido. "LA EMPRESA" entregará la Certificación de Servicios y Cese en 30 días.

### **2.- Bonificación**

A aquellos Trabajadores que cuenten con un mínimo de 5 años de antigüedad en "LA EMPRESA" y que se acojan al beneficio de jubilación ordinaria, se les abonará una gratificación especial cuyo monto será equivalente a 10 veces su salario básico conformado y el adicional personal, en los casos que corresponda. La base de cálculo de este beneficio, estará integrada por el salario básico de la categoría que efectivamente percibiera el beneficiario, el mes previo al egreso, aún cuando se encontrara ausente sin goce de sueldo.

Para acceder a este beneficio, el Trabajador deberá iniciar el trámite en forma inmediatamente posterior, al momento en que cumple los requisitos legales para acceder a la Jubilación del régimen que corresponda y siempre que no hubiera mediado notificación fehaciente de "LA EMPRESA", en los términos del inciso a) del punto 1 del presente.



**ARTICULO 29°: - BECAS**

"LA EMPRESA" otorgará 40 becas a sus Trabajadores. Las mismas se concretarán mediante el pago de una subvención de hasta \$ 600 por cada beca y por año, en los términos y con la naturaleza no remunerativa dispuesta en el art. 103 bis de la L.C.T. Las becas se otorgaran para cursar estudios de nivel secundario y/o universitario o de postgrado, en instituciones que otorguen títulos reconocidos oficialmente y vinculados con la actividad de la Compañía.

La disponibilidad de las becas será la determinada en el reglamento interno correspondiente, la cuál responderá a los requerimientos de "LA EMPRESA" y a la evolución educativa.



## **ARTICULO 30°: - BENEFICIOS SOCIALES**

### **1.- Beneficio ley 26.341**

Al personal comprendido en el presente acuerdo, se le entregarán mensualmente, el beneficio de la conversión de los Beneficio ley 24.700 según lo establecido por la ley 26.341.-

Los montos del Beneficio Ley 26.341 se fijan por categorías conforme el siguiente detalle:

CAT. L.6. \$ 200374.51

CAT. L.5.- \$ 200374.51

CAT. L.4.- \$ 200374.51

CAT. L.3.- \$ 200374.51

CAT. L.2.- \$ 200374.51

CAT. L.1.- \$ 200374.51

### **2.- Guardería**

"LA EMPRESA" abonará a la trabajadora madre de un hijo de hasta tres años, en concepto de Gastos de Guardería una suma mensual que podrá llegar hasta \$200.-

Dicha suma se hará efectiva en concepto de Reembolso de Gasto y contra presentación de la factura de pago.

El beneficio será percibido por la trabajadora que acredite la maternidad, hasta el mes en que el menor cumpla los tres años.

### **3.- Asignaciones Familiares**

El régimen de asignaciones familiares se regirá por los términos de la ley 24.714 y demás normas complementarias y reglamentarias.

### **4.- Gastos de Comida y Refrigerio**

- a) El personal que por razones de servicio, sea retenido en su lugar de trabajo dos horas o más al término de su jornada normal, o se le anticipara en dos horas o más el comienzo de la misma, se le abonará el valor de \$35 en Beneficio Ley 26.341 en concepto reembolso de gastos de comida.



- b) El personal que por razones de servicio, sea retenido en su lugar de trabajo por un tiempo que, supere las cinco horas, se la abonará además el valor de \$18 en Beneficio Ley 26.341 en concepto de reembolso de gastos de refrigerio.
- c) El personal que por razones de servicio, sea retenido en su lugar de trabajo por un tiempo que supere las siete horas o más, se la abonará además el valor de \$18 en Beneficio Ley 26.341 en concepto de reembolso de gastos de refrigerio, y \$35 en Beneficio Ley 26.341 en concepto reembolso de gastos de comida.
- d) El personal de Guarda que deba recargarse en su jornada habitual sea anticipando o postergando en 4 horas su jornada, será compensado con el pago de \$18 en Beneficio Ley 26.341 en concepto de refrigerio, además del Beneficio ley 26.341 previstos en el inc. a) del presente.

#### **5.- Beneficio Ley 26.341 para el personal del GISE**

A todo el personal afectado al GISE, que se desempeñen en los siguientes cargos, que presten servicio en vía pública:

- Agente Técnico GISE
- Agente Técnico Especializado GISE
- Agente Técnico Especializado en Higiene y Seguridad GISE

"LA EMPRESA" abonará un valor de \$5 diarios en Beneficio Ley 26.341 por cada día efectivamente trabajado, conforme lo pactado al momento de la conformación del área de trabajo.

**(TIENE ACTA REGLAMENTARIA)**



**CAPITULO VI.-**

**SUBSIDIOS**





**ARTICULO 31°: - SUBSIDIO POR FALLECIMIENTO**

a) Cuando se produzca el fallecimiento de un Trabajador como consecuencia directa de un accidente de trabajo, "LA EMPRESA" abonará a la madre o padre o viuda/o y/o hijos/as del mismo (el destinatario del beneficio surgirá según la situación particular del Trabajador), un importe equivalente a 10 meses de su última remuneración mensual, cuando aquel tuviera hasta 5 años de antigüedad. Este importe será incrementado en un dos por ciento (2%) por cada año de servicio que exceda de los 5 primeros.

b) Cuando se produzca el fallecimiento de un Trabajador en actividad, "LA EMPRESA" abonará a los derecho-habientes el monto de indemnización prevista en el artículo 248 de la L.C.T.

c) Cuando se produzca el fallecimiento de un Trabajador como consecuencia directa de una enfermedad profesional, "LA EMPRESA" abonará a la madre o padre o viuda/o y/o hijos/as del mismo (el destinatario del beneficio surgirá según la situación particular del Trabajador), un importe equivalente a 10 meses de su básico mensual.



**ARTICULO 32º: SUBSIDIO AL SINDICATO CON DESTINO A BECAS PARA HIJOS.**

"LA EMPRESA" subsidiará a través del Sindicato de Luz y Fuerza de Capital Federal 150 becas, para los hijos menores de 25 (veinticinco) años de trabajadores en actividad.

EL SINDICATO las distribuirá de la siguiente forma: la mitad para realizar estudios de enseñanza media de ciclo completo y la mitad para realizar o completar estudios universitarios o terciarios.

Estas becas serán asignadas con sujeción a las siguientes bases:

- 1) Los aspirantes deberán estar a exclusivo cargo del trabajador y no tener empleo u ocupación rentada.
- 2) Serán anuales y consistirán en una contribución única de hasta \$ 400 que se hará efectiva al comienzo del ciclo lectivo.
- 3) Las becas se asignarán a los mejores promedios de calificaciones obtenidas en el ciclo anterior.

A pedido expreso de la Entidad Gremial y mientras esté vigente el presente acuerdo colectivo, "LA EMPRESA" utilizando las normas, el procedimiento que se encuentra vigente en la Compañía y los recursos humanos aplicados, continuará con el trámite de selección de los Beneficiarios de las Becas aplicando el procedimiento que se utilizó hasta la firma del presente acuerdo.

Una vez finalizada la selección de los trabajadores que se encuentren en condiciones de percibir las, "LA EMPRESA" mediante acto formalmente escrito, identificará a los ganadores y hará entrega a la Entidad Gremial de los Cheques a su nombre para ser endosados a los Beneficiarios de la Beca de hijos aquí regulada, conforme la selección efectuada.

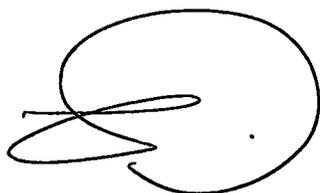
**(TIENE ACTA REGLAMENTARIA)**



**CAPITULO VII.-**

**CATEGORIAS - REMUNERACIONES**

**BONIFICACIONES Y REINTEGROS**





### **ARTICULO 33°: - ESTRUCTURA DE CARGOS**

"LA EMPRESA" determina la estructura de cargos vigente en la misma, con pleno conocimiento de la Entidad Gremial, la cuál se encuentra detallada en forma enunciativa en la nómina incorporada como Anexo I.

La determinación y ubicación por parte de la empresa en esta nueva organización de cargos, se realizará teniendo en cuenta las reales funciones que desempeñan actualmente cada uno de los trabajadores, y ellos deberán tener pleno conocimiento de cada una de las funciones inherentes a su puesto específico de trabajo a través de la información que le brinde su superior inmediato, con relación al lugar de la Empresa donde se desempeñen.

El conocimiento pleno por parte de la Entidad Gremial de la Estructura de Cargos quedará suficientemente acreditado con la firma de los mismos por parte de los representantes de la Entidad Gremial como muestra de notificación fehaciente.

En el Anexo I del presente, se especifican los requisitos, funciones y finalidades que hacen a cada uno de los cargos y se determinan las distintas categorías existentes para esos cargos.

Inspector de Obras  
Encargado Operativo "A" de Mesa MT BT  
Encargado Operativo A  
Encargado Operativo TCT  
Administrativo Gestión/Contable  
Administrativo Comercial  
Electromecánico Especializado  
Electrónico Especializado  
Operador Subestaciones Especializado.  
Técnico Especializado  
Encargado Operativo "B" de Mesa de Baja Tensión  
Electricista TCT A  
Electricista TCT B  
Electricista AT A  
Electricista AT B  
Electricista AT C  
Electricista MT BT A  
Electricista MT BT B  
Electricista MT BT C  
Electricista Domiciliario  
Electromecánico A  
Electromecánico B  
Electromecánico C

Electrónico B



Electrónico C  
Operador SSEE B  
Operador SSEE C  
Agente Técnico Comercial A  
Agente Técnico Comercial B  
Agente Técnico Especializado GISE  
Agente Técnico Especializado en Higiene y Seguridad GISE  
Agente Técnico GISE  
Administrativo Especializado A  
Administrativo especializado B  
Técnico Electricista  
Técnico B  
Técnico C  
Chofer Maquinista  
Empleado de Depósito  
Oficial de Mantenimiento y Servicios Generales  
Operario  
Ordenanza Mensajero  
Auxiliar Administrativo  
Lectura  
Cajero  
Call Center  
Guarda Reclamo  
Corte y Rehabilitación  
Y todos aquellos cargos que se creasen perteneciente a nuestro encuadre



**ARTICULO 34°: - ESQUEMA DE CATEGORÍAS**

Las partes convienen que el personal comprendido en el presente acuerdo será encuadrado dentro de las siguientes seis categorías, que contendrá el esquema de cargos.

Las categorías son establecidas de común acuerdo, asociados a los siguientes salarios básicos

|        |           |
|--------|-----------|
| CAT L1 | \$2.714.- |
| CAT L2 | \$2.767.- |
| CAT L3 | \$2.850.- |
| CAT L4 | \$2.966.- |
| CAT L5 | \$3.117.- |
| CAT L6 | \$3.301.- |

Cada una de las categorías podrá contener más de un cargo sin modificar sus funciones específicas, definido en los términos del art. 34° del presente.



## **ARTICULO 35°:- ESQUEMA REMUNERATORIO- DEFINICION DE CONCEPTOS**

### **1.- REMUNERACION MENSUAL**

\* **Salario básico:** Es el salario pactado en este convenio.

\* **Modalidad:** Concepto variable que refleja el porcentaje sobre el salario básico correspondiente a la modalidad de prestación del servicio y Semana Calendaria, Semana No Calendaria

\* **Salario Conformado:** Es el resultado de la suma de Salario Básico, Modalidad que le corresponda, Tarea Peligrosa, Antigüedad y Tiempo de traslado fijo para el que lo continúa percibiendo.

\* **Adicional Personal:** Está compuesto por rubros relacionados con las condiciones personales del trabajador, o por el excedente resultante del reposicionamiento de la totalidad del personal en el nuevo esquema de cargos y categorías que se implementó en el CCT 316/98 "E".

El Adicional Personal, no será absorbido por eventuales incrementos legales, convencionales, ascensos de categorías, como tampoco aumentado por idénticas disposiciones o situaciones.

\* **Remuneración Mensual:** Es la sumatoria del Salario Conformado y Adicional Personal en los casos que correspondiera.

### **2. - REMUNERACIÓN ANUAL**

**2. 1.- Remuneración Legal:** S.A.C. calculado conforme la disposición legal vigente.

#### **2. 2.- Remuneración por Productividad:**

**2.2.1.)** Se reconoce para los trabajadores efectivos a partir de la firma del presente convenio, una remuneración variable anual, que forma parte de la política de incentivos asociados al cumplimiento de metas.

El monto surgirá de la conjugación de las siguientes variables:

**A:** Base de cálculo - Variable A Rendimiento General de la Compañía

Mínimo \$ 900-600 x cantidad de trabajadores del encuadre.

Máximo \$ 1200 x cantidad de trabajadores del encuadre

**B:** Rendimientos del Area. (80% de ponderación)



**C:** Rendimiento individual del trabajador (Productividad - 20% de ponderación).

**Fórmula utilizable para el Cálculo**

Variable B (%) x 0.4 + Variable C (%) x 0.6) x el Mínimo pactado) = Subtotal 1

Subtotal 1 x Factor de Ajuste = Resultado individual versus valor por Base de Calculo

El resultado de la Variable C, será informado personalmente al trabajador

En ningún caso, el total a distribuir a través de la política de incentivos podrá superar el Máximo \$ ~~600-1200~~ x cantidad de trabajadores del encuadre indicado precedentemente

El procedimiento de cálculo será el que se indica a continuación:

**Variable C**

Rendimiento Individual (Productividad)

Los conceptos que se ponderarán en esta variable, no están destinados a establecer una valoración subjetiva del desempeño del trabajador, sino verificar objetivamente el rendimiento profesional con el fin de incentivarlo.

Esta bonificación tiene incorporado su propio SAC, será considerada remuneración a todos los fines y estará sujeta a aportes y contribuciones de la Seguridad Social. Ambas partes convienen que sobre ambos conceptos no se efectuaran aportes a la Entidad Gremial, ni se consideraran como base en el cálculo de otros rubros remuneratorios o indemnizatorios.

El valor del Bono por Productividad por persona oscilará entre \$~~300-600~~ y \$~~600-1200~~ en función de las distintas variables consideradas.

La misma será efectiva con los haberes del mes de marzo del año siguiente al que se devengue.

**2.3.- Bonificación Anual por Eficiencia**

Esta Bonificación, es aplicable a todos los trabajadores encuadrados en el presente CCT.

La Bonificación Anual por Eficiencia, es una gratificación de pago anual, que percibirá el trabajador, conformada por una Bonificación Básica y una Bonificación Adicional que se hará efectiva con los haberes del mes de Marzo del año siguiente al que se devengue.



2.3.1. Bonificación Básica: Será calculada tomando como base, la remuneración básica, la antigüedad, la modalidad, el adicional personal y tarea peligrosa si correspondiera.

2. 3.2. Bonificación Adicional: Será calculada tomando como base la Bonificación Básica.

2.3.3- La Bonificación se sujetará a las siguientes reglas:

I.) Derecho a la Bonificación Básica y Adicional

- a) Personal en actividad: Comprende a todo el personal en actividad al 31 de Diciembre de cada año.
- b) Personal Egresado:  
Por renuncia  
Por fallecimiento (a los derecho-habientes). Asimismo se considera también con derecho a percepción el personal fallecido durante el período de reserva de puesto por enfermedad inculpable.

II. Sin derecho a la bonificación básica y adicional:

- a) Personal despedido con causa.
- b) Personal al que se le hubiera aplicado medida disciplinaria en expresa advertencia de cese.

III. Montos:

1) Personal con menos de un (1) año de antigüedad al 31 de Diciembre.  
Por Bonificación Básica se le liquidará el 8.33% de la base de cálculo definida en el punto 3.1 del presente artículo.  
Por Adicional se le liquidará el 20% calculado sobre el monto que le corresponde por Bonificación Básica.

2) Personal con más de un (1) año de antigüedad al 31 de Diciembre.  
Se liquidarán los siguientes porcentajes:

|                              |                    |                        |
|------------------------------|--------------------|------------------------|
| Con más de 1 año y hasta 5   | Bonif. Básica 100% | Adicional 20% por año. |
| Con más de 5 años y hasta 10 | Bonif. Básica 130% | Adicional 100% máximo. |
| Con más de 10 años           | Bonif. Básica 160% | Adicional 100% máximo  |

Para el pago de la presente bonificación se considerará única y exclusivamente la antigüedad que los trabajadores comiencen a devengar a partir de la firma del presente convenio colectivo de trabajo.

IV. Forma de Liquidación:



- a) Personal egresado por su voluntad, jubilado: Se le liquidará conforme la base de cálculo de la Bonificación Básica correspondiente al día de su egreso proporcionalmente a los meses trabajados enteros durante el año.
- b) Personal egresado por fallecimiento: Se le liquidará conforme a la base de cálculo de la Bonificación Básica correspondiente al mes anterior al de su fallecimiento, computándose el año como trabajado.

Los importes por este concepto que se abonen al personal que revista en Permiso Gremial sin goce de sueldo, serán debitados de la cuenta de la entidad gremial.

- c) Permisos con goce de sueldo:  
El personal que hubiera hecho uso de permisos con goce de sueldo, no sufrirá descuentos por este motivo.
- d) Permisos excepcionales sin goce de sueldo de más de 30 días corridos:  
Estos permisos determinarán su liquidación en forma proporcional a los meses enteros trabajados en el año. Idéntico criterio se adoptará por aplicación del "Estado de Excedencia", por maternidad previsto en la ley de Contrato de Trabajo. Estas ausencias por ser mayores de un mes impedirán la deducción proporcional por día no trabajado, es decir la ausencia sin goce de sueldo por 32 días implica la deducción de dos meses enteros.
- e) Permisos sin goce de sueldo menores de 30 días corridos: Reducirán la Bonificación Básica en un 0.5% por cada día de ausencia. Esta deducción será aplicable a las ausencias que no coincidan con un solo mes calendario y no supere los 30 días.
- f) Ausencia sin goce de sueldo:  
Las faltas con y sin aviso sin justificar reducirán la Bonificación Básica en un tres (3) % por cada día de ausencia.
- g) Beneficiarios de Becas:

El personal beneficiario de beca de trabajadores previstas en el presente CCT se le liquidará la BAE cuando hubiese cumplido con las obligaciones inherentes a cada régimen de estudio en particular y conforme a las demás condiciones establecidas para el otorgamiento de la beca.

El beneficiario que no hubiese cumplido y acreditado el cumplimiento del 50% de sus obligaciones al último día de Febrero del año siguiente, se les liquidará cincuenta por ciento (50%) del monto que les pudiera corresponder. La bonificación se reducirá en proporción a la cantidad de materias no aprobadas y comprometidas conforme el reglamento de becas vigente en la Empresa.

- h) Medidas Disciplinarias:  
Suspensiones: Cada día de suspensión reducirá la Bonificación Básica en un diez (10) %.



Amonestación: Cada amonestación reducirá la Bonificación Básica en un cinco (5) %.

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

i.1) Pérdida del Adicional:  
Por un año desde la sanción

i.2) Recuperación del Adicional:  
Se recupera la Bonificación Adicional en forma total si al año siguiente posterior a la sanción no tiene sanciones que afecten la BAE.

V.- Epoca de Pago:

Se pagará con los haberes de Marzo del año siguiente al que se devengue.  
**(TIENE ACTA REGLAMENTARIA)**



## **ARTICULO 36°: - PRESTAMOS Y REINTEGROS**

### **1.- Préstamos**

"LA EMPRESA" concederá al Trabajador cuando este demostrara extrema necesidad y urgencia, hasta un 1 mes de sueldo reembolsable en condiciones razonables.

### **2.- Reintegros - Gastos de Locomoción**

"LA EMPRESA" reembolsará todo gasto de locomoción en el que incurra el Trabajador en virtud del ejercicio de sus funciones. Dicho gasto, será reintegrado en forma directa y contra la rendición del comprobante del gasto, si el medio utilizado así lo permitiera, o la rendición del mismo fuera avalada por la jefatura correspondiente.

A los efectos de lo establecido en el presente artículo, todo Trabajador tendrá un punto fijo y único de concentración o sede habitual de trabajo.

**ARTICULO 37°: - BONIFICACIONES**

**1. - Bonificación por modalidad de trabajo**

Se establecen las siguientes bonificaciones variables que se expresan como porcentajes (no acumulativo) del salario básico de cada categoría de revista, para las siguientes modalidades de trabajo.

**a) Semana No Calendaria:**

Se conviene una retribución de 25 % a 30 % del Salario Básico para los diagramas previstos en artículo de jornada de trabajo.

**b)Semana Calendaria:**

Se conviene una retribución mensual de \$324 mensuales, que por su carácter remuneratorio se le efectuarán las deducciones legales correspondientes.

Los conceptos mencionados en los puntos a), b) y c) serán abonados sólo en tanto la prestación laboral del Trabajador se cumpla bajo tales modalidades, no adquiriendo derecho a mantener la bonificación por el mero paso del tiempo, cualquiera fuera el lapso transcurrido, si dejare de prestar servicios en la modalidad. Esta condición no afecta el derecho a la percepción en caso de enfermedad y accidente inculpable, vacaciones y otras licencias pagas.

La condición de concepto variable determina que no sea considerado para el cálculo del valor hora, ni para la base de cálculo de ningún otro concepto.

**2.- Bonificación por tarea peligrosa**

Se abonará un adicional fijo de hasta 5% mensual al personal que preste servicios efectivos en alguna de las tareas previstas en los incisos 1), 2), 3), 4) y 5) del artículo 18 del presente Convenio, en los términos y condiciones allí establecidas.

El porcentaje a percibir en cada puesto de trabajo, se determinará en función a la periodicidad con la que el Trabajador se encuentre afectado a la realización de la tarea designada como peligrosa.

**3.- Bonificación por tarea en horario nocturno**

El personal que preste servicios en jornada nocturna, por cada hora efectivamente trabajada, percibirá un adicional del 30 % de su remuneración hora.





#### **4.- Bonificación por antigüedad:**

La empresa reconoce a partir de la firma del presente el pago de una bonificación por antigüedad para todo el personal incluido en el presente Convenio. Esta bonificación ascenderá a la suma de \$ 115,20 para aquellos trabajadores que ingresaron con anterioridad al año 2.005 y para los que ingresaron con posterioridad será proporcional a su fecha de ingreso, y se incrementará en \$19,20 por año completo, en la fecha correspondiente al aniversario de cada trabajador.

Se trata de un concepto fijo sujeto a aportes y contribuciones, si bien se computa para el valor hora no se considerará como base de cálculo para las bonificaciones por modalidad. En cambio por su carácter de concepto fijo será considerado para la base de cálculo de la BAE, Bonificación Aniversario y Bonificación por Jubilación

#### **5.- Bonificación Aniversario**

"LA EMPRESA" abonará a los trabajadores al cumplir 20, 30, 35 y 40 años de servicios respectivamente, una remuneración adicional a la mensual.

Al personal femenino y al incluido en los regímenes diferenciales de jubilaciones, se les otorgará este beneficio al cumplir 17, 27, 32 y 37 años de servicios.

Si algún trabajador hubiere percibido ésta bonificación en el régimen preferencial, no la percibirá por el período equivalente si cambiara al régimen jubilatorio ordinario.

#### **6- Bonificación Especial Función Manejo de Máquinas Especiales del tipo Hidroelevador:**

"LA EMPRESA" abonará a los trabajadores que a la firma del presente Convenio Colectivo de Trabajo se encuentren percibiendo esta Bonificación, la suma \$690 mensuales.

El monto mensual de la bonificación será percibida en caso de vacaciones, enfermedad o accidente inculpable.

El pago de esta Bonificación Especial corresponde a la función manejo de máquinas especiales del tipo Hidroelevador incluida en los siguientes cargos: Electricista TCT y/o mantenimiento en Semana Calendaria o no calendaria.-

La incorporación de nuevos Trabajadores al pago de esta Bonificación Especial, no será automática, requiriéndose un análisis previo y la decisión expresa para cada caso en particular.

#### **7- Bonificación Función Manejo personal específica**



"LA EMPRESA" abonará a los trabajadores que a la firma del presente Convenio Colectivo de Trabajo se encuentren percibiendo esta Bonificación, la suma \$ 5,00 diarios para el trabajador que cumpla efectivamente esta función.

El pago de esta Bonificación Especial corresponde a la función manejo del personal que se desempeña en el Cargo Electrónico del Area de Comunicaciones, Area Operación de Subestaciones y Telecontrol.

La incorporación de nuevos Trabajadores al pago de esta Bonificación Especial, no será automática, requiriéndose un análisis previo y la decisión expresa para cada caso en particular.

### **8- Bonificación Especial GISE**

"LA EMPRESA" abonará a los trabajadores que a la firma del presente Convenio Colectivo de Trabajo se encuentren percibiendo esta Bonificación, la suma \$80.- mensuales para el trabajador que cumpla efectivamente las funciones previstas en el cargo Agente Técnico Especializado en Higiene y Seguridad GISE, por su tarea en pos de la Prevención y la Higiene y Seguridad.

El Trabajador que deje de estar afectado a estas funciones dejará de percibir la presente bonificación Especial.

La incorporación de nuevos Trabajadores al pago de esta Bonificación Especial, no será automática, requiriéndose un análisis previo y la decisión expresa para cada caso en particular

### **9- Bonificación Trabajo Con Tensión:**

"LA EMPRESA" reconocerá el pago de una Bonificación Especial mensual fija de \$40 para el personal que efectúe tareas de trabajo con Tensión del Ciclo Técnico de Provincia de Buenos Aires, que cuente con la habilitación específica otorgada por el Departamento de Higiene y Seguridad de la Empresa, que se desempeñe en los siguientes cargos: Electricista TCT A, B y C, y Encargado Operativo TCT.

El presente reconocimiento se efectúa por las características especiales de las tareas realizadas, la habilitación previa requerida y la modalidad del trabajo desarrollada.

La incorporación de trabajadores al pago de esta Bonificación Especial, no será automática requiriéndose el análisis previo y la decisión expresa para cada caso en particular.

Asimismo, solo percibirán esta bonificación en tanto desarrollen la función que la genera.

La condición de concepto variable determina que no sea considerado para el cálculo del valor hora, ni para la base de cálculo de ningún otro concepto

### **10- Bonificación Alta Tensión Especialidad:**



"LA EMPRESA" reconocerá el pago de una bonificación mensual de \$50 para el personal de Alta Tensión que se desempeñe en el cargo de Electricista AT A, B y C y Encargado Operativo que se encuentren especialmente habilitados para desarrollar tareas en líneas aéreas y subterráneas de Alta Tensión.

La incorporación de trabajadores al pago de esta Bonificación Especial, no será automática requiriéndose la habilitación previa de su sector de trabajo que garantice la realización efectiva de trabajos en líneas aéreas y subterráneas.

Asimismo, solo percibirán esta bonificación en tanto desarrollen la función que la genera.

La condición de concepto variable determina que no sea considerado para el cálculo del valor hora, ni para la base de cálculo de ningún otro concepto.

**(TIENE ACTA REGLAMENTARIA)**

**ARTICULO 38°: - VACANTES**

a) Las vacantes que existieran en el ámbito de "LA EMPRESA", si la misma resolviera cubrirlas, deberá hacerlo en un plazo de 30 días, pudiendo realizarlo con traslados, promociones o nuevos ingresos. La Comisión de Interpretación del Convenio tratará aquellos casos puntuales que por decisión de las partes requieran un análisis compartido.

b) El Sindicato de Luz y Fuerza podrá postular los candidatos que considere oportunos para la cobertura de las vacantes que "LA EMPRESA" resuelva cubrir, teniendo consideración especial para con los alumnos egresados del Instituto de Formación Profesional 13 de Julio siempre y cuando satisfagan los restantes requisitos a cubrir.

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

d) "LA EMPRESA" se obliga a ingresar a la esposa o a uno de los hijos de los trabajadores fallecidos en accidentes de trabajo, que estuvieran a cargo exclusivo del trabajador, en vacantes de puestos para los que reúnan condiciones.

"EL SINDICATO", a través de su Bolsa de Trabajo podrá postular a los candidatos que considere oportuno para la cobertura de las vacantes.



**ARTICULO 39°: - SISTEMA DE PROMOCION**

El cambio de categoría de un empleado a otra de rango superior, será decidido por "LA EMPRESA". Dicha decisión estará basada en la capacidad, conducta, rendimiento, desempeño y capacitación del Trabajador.

Sólo en caso de igualdad de condiciones entre los postulantes, "LA EMPRESA" privilegiará la mayor antigüedad.

Los requerimientos de ingreso que establezca "LA EMPRESA", atenderán a las necesidades del puesto, capacidades, antecedentes del postulante, y a la aprobación de los exámenes correspondientes.



**ARTICULO 40°: - REEMPLAZOS**

La modalidad de multifuncionalidad y multiprofesionalidad para la prestación de servicios asumida por los trabajadores es evaluada expresamente, en lo que respecta al reconocimiento del desempeño de funciones de una categoría superior. Por ello, ambas partes convienen en reconocer a partir de la firma del presente, el derecho a la percepción del reemplazo, en aquellos casos en que se produzca además de un cambio de cargo y de función, el desempeño de una categoría superior o una modificación en las modalidades de prestación.



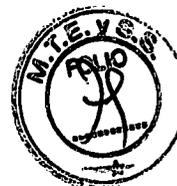
**CAPITULO VIII.-**

**REPRESENTACION GREMIAL**

A large, stylized handwritten signature or mark, possibly representing the name 'S' or 'S.', consisting of several overlapping loops and a horizontal line.

A smaller, more vertical handwritten signature or mark, possibly representing the name 'D.' or 'D.', with a few sharp strokes.

A handwritten signature or mark, possibly representing the name 'AE' or 'AE', with a few sharp strokes.



#### **ARTICULO 41°: - REPRESENTACIÓN GREMIAL**

1.- "LA EMPRESA" reconoce al Sindicato de Luz y Fuerza - Capital Federal - como único representante de los Trabajadores encuadrados en el presente Convenio, con el sentido y alcance que se desprende del Régimen Legal de Asociaciones Profesionales. En virtud de ello, el Sindicato de Luz y Fuerza - Capital Federal -, es reconocido como legítimo representante de los Trabajadores, e interlocutor insustituible en las relaciones laborales con "LA EMPRESA", y con participación protagónica en cuanto a los acuerdos alcanzados en el presente Convenio Colectivo.

2.- "LA EMPRESA" mantendrá vitrinas en todos los lugares de trabajo, en forma visible y para uso exclusivo de la Entidad Gremial.

Dichas vitrinas, llevarán en su parte superior la leyenda "Sindicato de Luz y Fuerza - Capital Federal -", y las llaves de las mismas serán entregadas a los representantes de "EL SINDICATO". Por consiguiente, queda prohibido pegar afiches o repartir volantes en los lugares de trabajo, fuera de las carteleras destinadas a tal fin.

3.- "LA EMPRESA", descontará mensualmente de los haberes de los trabajadores afiliados al Sindicato de Luz y Fuerza - Capital Federal -, la cuota sindical correspondiente, de acuerdo a lo establecido en el Régimen de Asociaciones Profesionales y depositará el importe total en la cuenta que "EL SINDICATO" destine a tal fin.

"LA EMPRESA" deberá remitir mensualmente un listado del personal que conforma el padrón de afiliados por los cuales efectúa el depósito y el detalle de los aportes correspondientes.

4.- La correspondencia entre "EL SINDICATO" y "LA EMPRESA" será entregada en mano en las Sedes Centrales y contestada dentro de los 6 días hábiles de recibida.

Asimismo, la Entidad Gremial se compromete a remitir mensualmente a "LA EMPRESA", el listado de Trabajadores que optaron por desafiliarse de la misma.



#### **ARTICULO 42º: - FUNCIONES Y COMUNICACIONES GREMIALES**

"LA EMPRESA" reconocerá como Representantes Gremiales, a los Trabajadores cuya designación por elección "EL SINDICATO" comunique, de conformidad con la legislación vigente, cuyas atribuciones serán las que a continuación se detallan:

- 1) Representar en forma directa al Sindicato ante "LA EMPRESA" en el lugar de trabajo.
- 2) Asesorar a los Trabajadores afiliados sobre la interpretación del Convenio, sin dejar de atender las tareas propias de su ocupación.
- 3) Visar las reclamaciones que interpongan los Trabajadores cuando estén encuadradas en el Convenio.

El Representante Gremial no deberá interferir, ni oponerse a la ejecución de una orden impartida por un superior. Cuando juzgue que la misma se opone a alguna de las disposiciones de este Convenio, deberá hacérselo saber al superior.

En caso de discrepancia con el superior, sobre la orden impartida, ambos informaran la situación a sus respectivas líneas.

"LA EMPRESA" no podrá interferir en la actuación de los Representantes Gremiales siempre que se ajusten a lo dispuesto en el presente artículo.

Los Representantes Gremiales, en el ejercicio de la función, podrán comunicarse libremente con sus representados. Para ello, deberán contar previamente con la autorización de la jefatura correspondiente.



**ARTICULO 43º: - CREDITO HORARIO GREMIAL**

"LA EMPRESA" reconoce a cada uno de los Representantes titulares en calidad de crédito horario para el ejercicio de sus funciones gremiales, 10 horas mensuales. Durante dicho lapso, serán exceptuados de prestar servicios.

A ese efecto, se habilitará un registro especial por Sector, en donde se registrarán las sucesivas ausencias horarias del representante, con constancia de firma del Representantes y la Jefatura que corresponda.

El tiempo utilizado por el Representante en exceso del crédito horario, será computado como no trabajado a los efectos de la liquidación.



**ARTICULO 44°: - APORTES CON FINES DETERMINADOS**

Se establecen los siguientes aportes mensuales de "LA EMPRESA" a favor de "EL SINDICATO" con destino al sostenimiento de:

a) Actividades sociales, culturales, turismo, recreación, educación, deportes, viviendas, prestadas por "EL SINDICATO" a sus representados, un monto variable igual al 7 % de los salarios sujetos a aportes previsionales, con excepción de la remuneración variable anual correspondiente a la política de incentivos y la Bonificación Anual por Eficiencia EDESUR S.A., del personal alcanzado por este Convenio.

Con el mismo destino anterior se compromete además el siguiente adicional fijo:

- \$ 5 por cada Trabajador que se haya efectivizado

b) Seguro de Vida y Gastos Funerarios de los trabajadores comprendidos en el presente Convenio, una suma fija igual a:

- \$ 200 por cada Trabajador que se efectivice o incorpore en forma permanente



**ARTICULO 45°: - LEGISLACION APLICABLE**

Con la firma de este Convenio queda derogada toda Acta o Acuerdo anterior suscripto por estas partes, salvo aquellas que expresamente se resuelva mantener su vigencia.

Las partes a partir de la fecha de suscripción del presente Convenio, determinan los acuerdos que continuarán vigente.

En las situaciones no previstas en el texto del presente C.C.T., regirán las disposiciones legales y reglamentarias vigentes.



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

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

**Número:**

**Referencia:** Reso 401-20 acu 626-20, CCT 1635-20 E

---

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 80 pagina/s.