



**República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional**  
2021 - Año de Homenaje al Premio Nobel de Medicina Dr. César Milstein

**Informe**

**Número:** IF-2021-04708721-APN-DNRYRT#MT

CIUDAD DE BUENOS AIRES

Lunes 18 de Enero de 2021

**Referencia:** REG - EX-2020-38706300- -APN-DGDYD#JGM

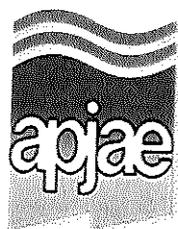
---

De conformidad con lo ordenado en la **RESOL-2020-1655-APN-ST#MT** se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo de Empresa obrante en las páginas 1/48 del RE-2020-38702940-APN-DGDYD#JGM del expediente principal, quedando registrado bajo el número **1638/21 “E”**.

Digitally signed by Gestion Documental Electronica  
Date: 2021.01.18 17:05:58 -03:00

CARLOS MAXIMILIAN LUNA  
Asistente administrativo  
Dirección Nacional de Relaciones y Regulaciones del Trabajo  
Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

Digitally signed by Gestion Documental  
Electronica  
Date: 2021.01.18 17:05:59 -03:00



**ASOCIACIÓN DEL PERSONAL JERÁRQUICO  
DEL AGUA Y LA ENERGÍA**

**CONVENIO COLECTIVO  
DE TRABAJO**

**YPF  
ENERGIA ELECTRICA S.A.**

**YPF LUZ**

RE-2020-38702940-APN-DGDYD#JGM

## ÍNDICE

<b>CAPÍTULO I - MARCO NORMATIVO Y PRINCIPIOS GENERALES .....</b>	<b>6</b>
ARTÍCULO N° 1 ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	6
ARTÍCULO N° 2 VIGENCIA .....	7
ARTÍCULO N° 3 INGRESOS.....	7
ARTÍCULO N° 4 EFECTIVIDAD.....	7
ARTÍCULO N° 5 TRATO EQUITATIVO .....	8
ARTÍCULO N° 6 OBJETIVOS COMUNES .....	8
ARTÍCULO N° 7 FACULTADES DE DIRECCIÓN Y ORGANIZACIÓN.....	8
ARTÍCULO N° 8 DOTACIÓN.....	9
ARTÍCULO N° 9 COMPATIBILIDAD.....	9
ARTÍCULO N° 10 PRINCIPIOS BÁSICOS DEL TRABAJO .....	10
ARTÍCULO N° 11 MEDIO AMBIENTE.....	10
ARTÍCULO N° 12 FUNCIONALIDAD OPERATIVA .....	11
ARTÍCULO N° 13 CAPACITACIÓN PROFESIONAL Y DESARROLLO DE CARRERA.....	11
ARTÍCULO N° 14 CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN EN FRANCO .....	12
ARTÍCULO N° 15 COMISIÓN MIXTA DE HIGIENE, SEGURIDAD Y MEDICINA DEL TRABAJO .....	12
ARTÍCULO N° 16 PREVENCIÓN DE RIESGOS.....	14
ARTÍCULO N° 17 ROPA DE TRABAJO, HERRAMIENTAS y ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL.....	15
ARTÍCULO N° 18 PREVENCIÓN DE ADICCIONES.....	16
ARTÍCULO N° 19 ACCIONES PARA LA PREVENCIÓN DE ADICCIONES ESPECÍFICAS.....	16
ARTÍCULO N° 20 EQUIDAD DE GÉNERO .....	17
ARTÍCULO N° 21 IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y PRINCIPIOS DE INTEGRACIÓN .....	17
ARTÍCULO N° 22 PAREJAS DE HECHO .....	17
ARTÍCULO N° 23 PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD .....	18
ARTÍCULO N° 24 PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE LA VIOLENCIA EN EL ENTORNO FAMILIAR...	18
ARTÍCULO N° 25 PROTECCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA LABORAL .....	18
ARTÍCULO N° 26 COMISIÓN DE RELACIONES LABORALES (C.R.L.).....	19
ARTÍCULO N° 27 RECONOCIMIENTO y REPRESENTACIÓN GREMIAL.....	20
ARTÍCULO N° 28 PERMISOS REGLAMENTARIOS .....	21
ARTÍCULO N° 29 COMUNICACIONES GREMIALES.....	21
ARTÍCULO N° 30 LICENCIAS GREMIALES.....	21

Tomás C. Gómez Aizaga  
 Jefe de Recursos Humanos  
 YPF Energía Eléctrica S.A.

Martín Mandarano  
 Chief Executive Officer  
 YPF Energía Eléctrica S.A.

Teléfono de Recursos Humanos 020-38702940-APN-DGDYD#JGM  
 YPF Energía Eléctrica S.A.

**CAPÍTULO II - ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO ..... 22**

ARTÍCULO N° 31 MODALIDADES DE CONTRATACIÓN ..... 22

ARTÍCULO N° 32 JORNADA DE TRABAJO..... 22

ARTÍCULO N° 33 JORNADA NOCTURNA..... 23

ARTÍCULO N° 34 MODALIDADES DE TRABAJO..... 23

ARTÍCULO N° 35 HORAS EXTRAS..... 24

ARTÍCULO N° 36 FRANCOS COMPENSATORIOS..... 25

ARTÍCULO N° 37 REEMPLAZOS PROVISIONALES..... 26

ARTÍCULO N° 38 RÉGIMEN DE TRASLADO - COMPENSACIÓN ANUAL POR TRASLADO..... 26

ARTÍCULO N° 39 REPORTE DE SUSTENTABILIDAD ..... 27

**CAPÍTULO III - CONDICIONES ECONÓMICAS ..... 27**

ARTÍCULO N° 40 ESCALAS ..... 27

ARTÍCULO N° 41 ANTIGÜEDAD - CÓMPUTO Y BONIFICACIÓN ..... 28

ARTÍCULO N° 42 BONIFICACIÓN POR RESPONSABILIDAD JERÁRQUICA..... 28

ARTÍCULO N° 43 ADICIONAL TURNO ROTATIVO..... 28

ARTÍCULO N° 44 ASIGNACIÓN TURISMO ..... 28

ARTÍCULO N° 45 BONIFICACIÓN ANUAL POR EFICIENCIA ..... 28

ARTÍCULO N° 46 REFRIGERIO - COMPENSACIÓN POR GASTOS DE COMIDA..... 30

ARTÍCULO N° 47 TAREA RIESGOSA ..... 30

ARTÍCULO N° 48 PRIMA ZONAL ..... 30

ARTÍCULO N° 49 TRASLADO - MUDANZA - COMPENSACIÓN ANUAL POR TRASLADO ..... 31

ARTÍCULO N° 50 GASTOS DE MOVILIDAD - MUDANZA ..... 32

ARTÍCULO N° 51 LICENCIA POR TRASLADO - MUDANZA ..... 32

ARTÍCULO N° 52 ALCANCE DEL TRASLADO ..... 32

ARTÍCULO N° 53 BONIFICACIÓN POR AÑOS DE SERVICIO ..... 32

ARTÍCULO N° 54 PERSONAL EN CONDICIONES DE JUBILARSE..... 33

ARTÍCULO N° 55 BECAS PARA HIJOS DE EMPLEADO ..... 33

ARTÍCULO N° 56 OBSEQUIO POR NACIMIENTO O ADOPCIÓN ..... 34

ARTÍCULO N° 57 AYUDA ESCOLAR ..... 34

ARTÍCULO N° 58 GUARDERÍAS ..... 34

ARTÍCULO N° 59 AYUDA ECONÓMICA PARA EL EMPLEADO POR ESTUDIOS..... 35

**CAPÍTULO IV - ACCIDENTES Y ENFERMEDADES ..... 35**

ARTÍCULO N° 60 ACCIDENTES Y ENFERMEDADES POR EL HECHO O CON MOTIVO DEL TRABAJO

Tomás G. Gómez Alzaga  
Gerente de Recursos Humanos  
YPF Energía Eléctrica S.A.

Martín Mandarano  
Chief Executive Officer  
YPF Energía Eléctrica S.A.  
RE-2020-38702940-APN-DGDYD#JGM  
3

ARTÍCULO N° 61 LICENCIAS POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE INculpABLE ..... 35

ARTÍCULO N° 62 LICENCIAS POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE INculpABLE (CONT.) ..... 36

ARTÍCULO N° 63 INCAPACIDAD..... 36

ARTÍCULO N° 64 INCAPACIDAD (CONT.)..... 36

**CAPÍTULO V - RÉGIMEN DE LICENCIAS..... 36**

ARTÍCULO N° 65 LICENCIA POR ESTUDIO ..... 36

ARTÍCULO N° 66 LICENCIA POR MATRIMONIO..... 37

ARTÍCULO N° 67 LICENCIA POR DÍA DE CUMPLEAÑOS..... 37

ARTÍCULO N° 68 LICENCIA POR PATERNIDAD..... 38

ARTÍCULO N° 69 LICENCIA POR FALLECIMIENTO..... 38

ARTÍCULO N° 70 LICENCIA POR ADOPCIÓN ..... 38

ARTÍCULO N° 71 LICENCIA POR FAMILIAR ENFERMO..... 39

ARTÍCULO N° 72 REDUCCIÓN DE JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES ..... 39

ARTÍCULO N° 73 LICENCIA SIN GOCE DE HABERES POR CUIDADO DE FAMILIARES ..... 40

ARTÍCULO N° 74 LICENCIA SIN GOCE DE HABERES POR CUIDADO DE FAMILIARES (CONT.) ..... 40

ARTÍCULO N° 75 LICENCIA POR MATERNIDAD, EXCEDENCIA, LACTANCIA Y RETORNO GRADUAL  
40

ARTÍCULO N° 76 LICENCIA ANUAL POR VACACIONES ..... 42

ARTÍCULO N° 77 INICIO Y FINALIZACIÓN DE LA LICENCIA ANUAL..... 42

ARTÍCULO N° 78 SUSPENSIÓN DE LA LICENCIA ANUAL ..... 43

ARTÍCULO N° 79 PAGO..... 43

ARTÍCULO N° 80 LIQUIDACIÓN ..... 43

ARTÍCULO N° 81 FRACCIONAMIENTO LICENCIA ANUAL..... 44

ARTÍCULO N° 82 CASOS ESPECIALES..... 45

ARTÍCULO N° 83 LICENCIAS EXTRAORDINARIAS SIN GOCE DE HABERES ..... 45

ARTÍCULO N° 84 LICENCIAS EXTRAORDINARIAS CON GOCE DE HABERES ..... 45

ARTÍCULO N° 85 LICENCIAS EXTRAORDINARIAS POR FUERZA MAYOR ..... 45

ARTÍCULO N° 86 LICENCIA POR DONACIÓN DE SANGRE..... 46

ARTÍCULO N° 87 CITACIÓN JUDICIAL O DEMORA POLICIAL ..... 46

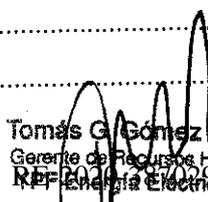
ARTÍCULO N° 88 APORTE SOLIDARIO..... 46

ARTÍCULO N° 89 FONDO JUBILATORIO..... 47

ARTÍCULO N° 90 RETENCIONES SINDICALES..... 47

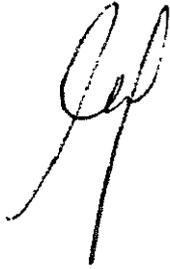
ARTÍCULO N° 91 CONTRIBUCIONES PATRONALES..... 47

ARTÍCULO N° 92 SERVICIOS SOCIALES ..... 47

  
**Tomás G. Gómez Alzaga**  
 Gerente de Recursos Humanos  
 YPF Energía Eléctrica S.A.  
 RFP-Enfermería S.A. APN-DGDYD#1GM

  
**Martín Manderano**  
 Chief Executive Officer  
 YPF Energía Eléctrica S.A.

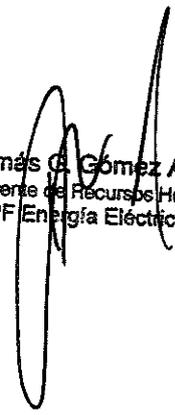
ARTÍCULO N° 93 DÍA DEL TRABAJADOR DE LA ELECTRICIDAD..... 48  
ARTÍCULO N° 94 MARCO NORMATIVO..... 48  
ARTÍCULO N° 95 REGULACIÓN SUPLETORIA..... 48  
ARTÍCULO N° 96 CLÁUSULA TRANSITORIA ..... 48  
ARTÍCULO N° 97 IMPRESIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO ..... 48



Martin Mandarano  
Chief Executive Officer  
YPF Energía Eléctrica S.A.



Tomás G. Gómez Alzaga  
Gerente de Recursos Humanos  
YPF Energía Eléctrica S.A.



## CAPÍTULO I - MARCO NORMATIVO Y PRINCIPIOS GENERALES

### **PARTES INTERVINIENTES:**

Son partes intervinientes y signatarias del presente Convenio Colectivo de Trabajo, YPF Energía Eléctrica S.A. en adelante denominada "**LA EMPRESA**" representada por los Sres. **Héctor Martín MANDARANO** y **Tomás G. GÓMEZ ALZAGA** en su carácter de CEO y Gerente de Recursos Humanos respectivamente y la **ASOCIACION DEL PERSONAL JERARQUICO DEL AGUA Y LA ENERGIA**, en adelante "**LA ASOCIACIÓN**" representada por los Sres. **Norberto MANZANO** y el **Sr. Juan BARALDO**, en su carácter de Secretario General y Secretario de Relaciones Laborales respectivamente; todos los comparecientes en forma conjunta denominados "**LAS PARTES**".

LAS PARTES ratifican su compromiso de mantener el diálogo social permanente en un marco de cooperación y buena fe en las relaciones del trabajo, todo ello dentro del ámbito de aplicación territorial y personal del presente convenio.

### **ARTÍCULO N° 1      ÁMBITO DE APLICACIÓN**

El presente Convenio Colectivo de Trabajo es un convenio de empresa conforme el art. 16 de la ley 14.250 de convenciones colectivas de trabajo.

Consecuentemente con lo expresado en el párrafo anterior el presente convenio regirá para todo el personal jerárquico en las operaciones de generación, transporte y distribución de energía eléctrica que **YPF Energía Eléctrica S.A.** desarrolle actualmente y/o que pueda desarrollar en el futuro dentro del territorio de la República Argentina.

Esta expresión convencional resultara de aplicación al personal jerárquico que desempeñe tareas creadas o a crearse en las Áreas de Operaciones, Mantenimiento, Despacho de Energía, Almacenes, Servicios Generales y Seguridad que ocupen los puestos de trabajo, que a continuación se enumeran;

Supervisor de Operaciones / Asesor Técnico

Supervisor Mecánico

Supervisor de Despacho de Energía

Supervisor de Almacenes

Supervisor de Servicios Generales

Supervisor de Seguridad

Supervisor de Turno

Con las siguientes exclusiones:

- 1) Personal de Dirección, Gerentes y Subgerentes y sus secretarias.
- 2) Posiciones jerárquicas de jefatura.
- 3) Profesionales Universitarios en ejercicio de su función específica.
- 4) Personal que desarrollan tareas que implican el manejo de información privilegiada y que puedan configurar un conflicto de interés tales como auditoría, control

  
  
**Tomás G. Gómez Alzaga**  
 Gerente de Recursos Humanos  
 YPF Energía Eléctrica S.A.  
 2010-APN-DGDYD#JGM

planificación, informática, personal que intervenga en el proceso de contratación y recursos humanos.

5) Apoderados, representantes legales.

El presente acuerdo será además el marco regulatorio convencional para las actividades de Operación y Mantenimiento de generación de energía eléctrica a partir de energías limpias o renovables. En función de ello, LAS PARTES acuerdan que el presente convenio colectivo de trabajo regirá las relaciones laborales en las siguientes actividades que LA EMPRESA desarrolle y/o que pueda desarrollar en el futuro dentro del territorio de la República Argentina:

- a. ENERGÍA EÓLICA
- b. ENERGÍA SOLAR FOTOVOLTAICA
- c. BIOMASA
- d. BIOGAS
- e. MINIHIDRÁULICA

## ARTÍCULO N° 2 VIGENCIA

El presente convenio tendrá una vigencia de tres 3 años en sus condiciones generales de trabajo a partir del 01 de AGOSTO de 2020. LAS PARTES podrán adoptar las medidas para su renovación parcial o total a través de la Comisión prevista en el artículo N°26 del presente Convenio, y, en el caso de las cláusulas que regulan las condiciones económicas, aún antes de cumplidos los plazos antes mencionados, en caso de que circunstancias excepcionales de la economía o del mercado laboral impliquen una distorsión de los parámetros previstos en esta negociación. Si expirado el plazo de vencimiento, no se obtuviera un nuevo acuerdo, hasta tanto ello ocurra continuará vigente en toda su extensión y alcances el presente Convenio, en forma excluyente.

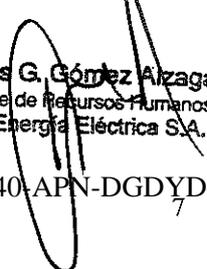
## ARTÍCULO N° 3 INGRESOS

LA EMPRESA buscará en el mercado laboral los trabajadores que necesite para ocupar cualquier tarea o cargos previstos en el presente convenio. Pudiendo pedir referencias y perfiles a LA ASOCIACIÓN.

## ARTÍCULO N° 4 EFECTIVIDAD

Todos los trabajadores que ingresen a LA EMPRESA gozarán de efectividad desde el momento de hacerse cargo del puesto para el que fueron designados, sin perjuicio de lo establecido en la LCT Art. 92 bis.

  
Martín Mandarano  
Chief Executive Officer  
YPF Energía Eléctrica S.A.

  
Tomás G. Gómez Aizaga  
Gerente de Recursos Humanos  
YPF Energía Eléctrica S.A.

RE-2020-38702940-APN-DGDYD#JGM

**ARTÍCULO N° 5 TRATO EQUITATIVO**

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 sanciones disciplinarias ni la cesantía de un trabajador por razones de raza, sexo, políticas, gremiales y/o religiosas.

**ARTÍCULO N° 6 OBJETIVOS COMUNES**

Constituye un fin compartido por ambas partes el que la actividad de LA EMPRESA satisfaga, en condiciones de eficiencia calidad y productividad, los requisitos propios del servicio que está destinada a brindar, y que es calificado de interés general. En tal sentido, ambas partes coinciden en la necesidad de LA EMPRESA de diagramar un sistema de organización de trabajo que garantice la mayor eficiencia operativa con costos razonables.

Estos propósitos comunes, exigen la preservación de armoniosas relaciones laborales, canalizadas a través de la modernización de las técnicas de trabajo y de gestión que permitan incrementar la productividad para alcanzar y mantener la mayor operatividad y eficiencia en el servicio, con contraprestaciones adecuadas.

Consecuentemente, ambas partes se comprometen a partir de la firma del presente Convenio Colectivo de Trabajo al mantenimiento de la paz social y la calidad de vida laboral, como pilares fundamentales de la relación Empresa - Trabajador.

Asimismo, constituyen objetivos comunes, el respeto de los derechos de ambas partes, la preservación de un clima laboral de cooperación y armonía, la instrumentación de técnicas modernas de gestión y organización del trabajo, el estímulo de la faz productiva y creadora del hombre, la capacitación y perfeccionamiento profesional y la constitución de un marco normativo preciso y previsible.

En todos los casos se implementará un sistema de guardias mínimas que garanticen la prestación de los servicios esenciales comprometidos, conforme lo establece la legislación vigente.

**ARTÍCULO N° 7 FACULTADES DE DIRECCIÓN Y ORGANIZACIÓN**

Las responsabilidades que asume LA EMPRESA como prestataria de un servicio esencial de interés general, requieren del goce de una integral capacidad de gestión y la impostergable necesidad de que sus políticas se instrumenten con eficacia y celeridad. 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, basados en la experiencia y criterios empresarios.

En el ejercicio de estas facultades LA EMPRESA definirá y comunicará a LA ASOCIACIÓN, la estructura y las interrelaciones de sus distintas áreas funcionales. Además, diseñará y

Martín Mandarano  
Chief Executive Officer  
YPF Energía Eléctrica S.A.

Tomás G. Gómez Alzaga  
RE-2030387029403-AN-DGDYD#1GM  
YPF Energía Eléctrica S.A.

pondrá en práctica los procedimientos internos que le permitan cumplir los planes y objetivos que fije la Dirección de LA EMPRESA.

Asimismo, será responsabilidad empresaria determinar la organización interna del trabajo de forma tal que se alcance una gestión operativa orientada a garantizar que el servicio que LA EMPRESA presta, se cumpla de manera moderna, oportuna y eficiente. Para estos efectos llevará a cabo los estudios y adoptará las medidas pertinentes para capacitar la dotación orgánica, funcional y operativa en forma tal que le permitan lograr una adecuada operación y conservación del establecimiento, comprometiéndose con el medioambiente y la seguridad laboral.

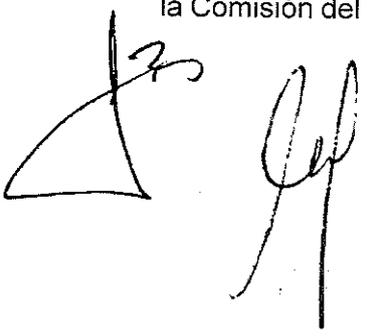
Para afianzar tales propósitos, en conjunto ambas Partes intervinientes, convienen la conformación de la Comisión de Relaciones Laborales, cuya finalidad está descripta en el ARTÍCULO N°26 Las resoluciones que se tomen por unanimidad en el seno de esta comisión serán de ejecución obligatoria.

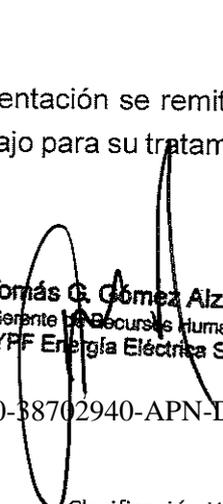
## ARTÍCULO N° 8 DOTACIÓN

En caso de que, por razones vinculadas con crisis económicas, financieras y/o adelantos tecnológicos, LA EMPRESA deba modificar la dotación actual con que cuenta la misma, se obliga con carácter previo a sustanciar los procedimientos legales vigentes a dicho momento con participación de la LA ASOCIACION, con el fin de analizar en forma conjunta aquellas medidas que puedan adoptarse que minimicen el impacto de las situaciones narradas.

## ARTÍCULO N° 9 COMPATIBILIDAD

- a) LA EMPRESA no podrá impedir que el Trabajador fuera de su horario de trabajo realice otras tareas u ocupaciones ajenas a LA EMPRESA, cuando éstas no sean competitivas o lesivas para la misma.
- b) Queda prohibido al Trabajador realizar, dentro o fuera de su jornada laboral, tareas temporarias o permanentes de asesoramiento o gestoría por cuenta de contratistas, proveedores o clientes de LA EMPRESA.
- c) Ningún Trabajador podrá realizar funciones ajenas a LA EMPRESA dentro de su horario normal de trabajo.
- d) Otros casos que no estén contemplados en la presente reglamentación se remitirán a la Comisión del artículo N°26 del presente Convenio Colectivo de Trabajo para su tratamiento.

  
Martín Mandarano  
Chief Executive Officer  
YPF Energía Eléctrica S.A.

  
Tomás G. Gómez Alzaga  
Gerente de Recursos Humanos  
YPF Energía Eléctrica S.A.

RE-2020-38702940-APN-DGDYD#JGM  
9

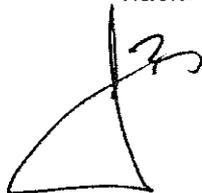
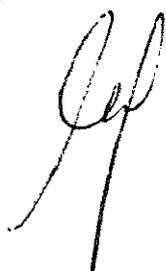
**ARTÍCULO N° 10 PRINCIPIOS BÁSICOS DEL TRABAJO**

Los trabajadores deberán cumplir idónea y diligentemente con todas instrucciones y las obligaciones de su trabajo que LA EMPRESA determine en tanto que ella no incurra en una violación a los derechos laborales vigentes; ya sea que provengan estos de leyes, convenios colectivos y/o actas firmadas a tal fin. Asimismo deberán prestar especial colaboración en aquellas circunstancias en que se requiera fortalecer el servicio o por exigencias excepcionales de LA EMPRESA, comprometiéndose a desempeñarse con su mayor aptitud en el cumplimiento de las tareas asignadas, salvaguardando el cuidado y la integridad del patrimonio de LA EMPRESA y el de terceros, sin que en ningún caso deba considerarse que la aplicación de estos principios posibilita una limitación para los trabajadores y la asociación sindical para el ejercicio de sus derechos propios.

**ARTÍCULO N° 11 MEDIO AMBIENTE**

La política ambiental Y.P.F Energía Eléctrica S.A. será cumplimentada por sus trabajadores; conjuntamente con LA EMPRESA asumen el compromiso de:

- Conocer y respetar la Política Medioambiental de LA EMPRESA, en atención a que la preservación del medio ambiente en el presente convenio colectivo de trabajo.
- Otorgar y recibir capacitación, fomentando la participación de los trabajadores y valorando su protagonismo y compromiso con el Medio Ambiente.
- Adoptar una actitud proactiva de prevención y anticipación en lo referente a la protección del hombre, de la naturaleza y del entorno natural.
- Involucrar a los proveedores y contratistas, para que adopten el mismo compromiso hacia el Medio Ambiente que emana de la política de LA EMPRESA.

Martín Mandarano  
Chief Executive Officer  
YPF Energía Eléctrica S.A.

Tomás G. Gomez Alzaga  
Gerente de Recursos Humanos  
YPF Energía Eléctrica S.A.

RE-2020-38702940-APN-DGDYD#JGM

## ARTÍCULO N° 12 FUNCIONALIDAD OPERATIVA

La funcionalidad Operativa implica la posibilidad de asignar en forma temporal al trabajador funciones y tareas distintas a las que en principio le son propias, y para las que esté debidamente calificado, en atención a la finalidad de eficiencia operativa frente a una situación en concreto, cuando las condiciones de la operación o de la tarea hagan necesaria su razonable aplicación.

La aplicación del principio de Funcionalidad Operativa podrá efectuarse de manera tal que no comporte un ejercicio irrazonable de la facultad de dirección que la ley otorga al empleador y sin menosprecio a la debida dignidad personal o laboral del trabajador, y sin menoscabo de su retribución. Su cumplimiento será valorado positivamente en la evaluación de desempeño del trabajador.

## ARTÍCULO N° 13 CAPACITACIÓN PROFESIONAL Y DESARROLLO DE CARRERA

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

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

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

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

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

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

Martin Mandarano  
Chief Executive Officer  
YPF Energía Eléctrica S.A.

Tomás G. Gómez Alzaga  
Gerente de Recursos Humanos  
YPF Energía Eléctrica S.A.

RE-2020-38702940-APN-DGDYD#JGM

11

## ARTÍCULO N° 14 CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN EN FRANCO

Atento a la importancia que tiene la capacitación y formación de los trabajadores, siendo la misma un activo personal de cada uno de ellos, y las constantes solicitudes de los propios trabajadores y LA ASOCIACIÓN, con el objeto de potenciar la capacidad laborativa, resulta de particular importancia acordar las pautas para su otorgamiento y compensación. En efecto, LAS PARTES acuerdan que en todos aquellos casos en que LA EMPRESA estipule en forma excepcional que la actividad de formación y/o capacitación se desarrolle dentro de los días francos o días inhábiles en los que el trabajador no deba prestar servicios, conllevará el derecho de los trabajadores involucrados de percibir una compensación equivalente a la prevista en el segundo párrafo del artículo 166 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Dado el carácter voluntario de la concurrencia a dichas capacitaciones (a excepción de situaciones extraordinarias a criterio de LA EMPRESA), estas no generarán a favor de los trabajadores el derecho a gozar de un descanso compensatorio de la misma duración.

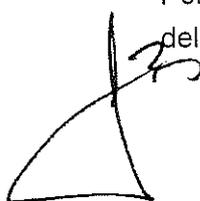
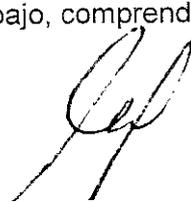
## ARTÍCULO N° 15 COMISIÓN MIXTA DE HIGIENE, SEGURIDAD Y MEDICINA DEL TRABAJO

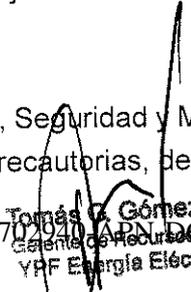
La Comisión Mixta de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo, estará integrada por tres (3) representantes por parte de LA EMPRESA, tres (3) por parte de la Asociación del Personal Jerárquico del Agua y la Energía (APJAE); en caso que se considere necesario, pudiendo incorporarse temporalmente los especialistas que los mismos designen cada vez que las circunstancias así lo aconsejen para el tratamiento de temas puntuales, siendo de su incumbencia y motivo de tratamiento en su seno, todos los aspectos concernientes a la preservación de la salud, higiene y seguridad en los lugares de trabajo.

Será de carácter resolutive por acuerdo de partes, estableciéndose como pauta fundamental para la conciliación de posiciones, en el caso de desacuerdo, la aplicación de la legislación, decretos, resoluciones, reglamentaciones, normas y procedimientos de probada aplicabilidad en toda cuestión que motive diferencias que obstaculicen el logro de los objetivos y principios que motivan la conformación de la presente Comisión.

De conformidad con las leyes dictadas, o a dictarse, las Resoluciones que se les incorporen, así como también con el adelanto técnico-científico y social de la época, LA EMPRESA mantendrá en adecuadas condiciones de higiene y seguridad sus establecimientos, como además organizará las labores del personal de manera que no afecten tales principios, aplicando para ello prescripciones ya establecidas o aquellas que a juicio de la Comisión resulten superadoras de las mismas.

Por todo ello, las acciones y funciones de la Comisión Mixta de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo, comprenderá las normas técnicas y médicas sanitarias, precautorias, de tutela o

  
  
 María Mendiranda  
 Chief Executive Officer  
 YPF Energía Eléctrica S.A.

  
 Tomás G. Gómez Alzaga  
 Gerente de Recursos Humanos  
 YPF Energía Eléctrica S.A.



EMPRESA Difusión y publicidad de las recomendaciones y técnicas de prevención que resulten universalmente aconsejables o adecuadas

- m) Monitorear la realización de exámenes médicos pre-ocupacionales y periódicos, de acuerdo a la normativa vigente en la materia. -
- n) Verificar los procedimientos de adquisición, distribución, asignación, uso, conservación y mantenimiento de las propiedades protectoras de los materiales y herramientas de seguridad y de los elementos de protección personal, incentivando al personal para su correcta utilización y cuidado
- o) Conformar los elementos constitutivos de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, bajo los principios de la mejora continua.

Las recomendaciones de la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad en el Trabajo se formularán por acuerdo unánime de sus miembros.

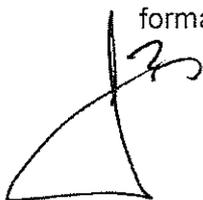
LA EMPRESA aplicará las recomendaciones que dicha Comisión Mixta de Higiene y Seguridad le formule con fundamento técnico en cumplimiento de su función específica, como así también las emanadas de su propio servicio de Higiene y Seguridad en el trabajo.

## ARTÍCULO N° 16 PREVENCIÓN DE RIESGOS

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

Por ello, los trabajadores alcanzados por el presente Convenio Colectivo de Trabajo asumen las siguientes obligaciones y responsabilidades:

- a. Colaborar con el cumplimiento de toda disposición contenida en reglamentos, manuales, procedimientos, instructivos, circulares e instrucciones orales o escritas emanadas de su jefe directo con el objeto de preservar las condiciones de seguridad personal y la de quienes los rodean.
- b. Mantener el orden y la higiene en su lugar de trabajo.
- c. Observar las indicaciones que imparta directamente LA EMPRESA en materia de Gestión Preventiva.
- d. Usar y mantener en buen estado los elementos y equipos de protección personal que les proporciona LA EMPRESA.
- e. Reportar a su superior directo cualquier condición laboral insegura que pudiera dar origen a un accidente y/o incidente.
- f. Procurar el buen uso de las herramientas o equipos y comunicar inmediatamente de producido el deterioro o extravío de los elementos que les impidan realizar su trabajo en forma segura.




Martín Mandarano  
Chief Executive Officer  
YPF Energía Eléctrica S.A.

Tomás G. Gómez Aizaga  
Gerente de Recursos Humanos  
YPF Energía Eléctrica S.A.

RE-2020-58702940-APN-DGDYD#4IGM

- g. En caso de accidente o incidente, denunciar la ocurrencia del mismo al supervisor en forma inmediata. Reportar el incidente/accidente en sistema, y colaborar con información en el desarrollo de investigación de incidente o accidente.
- h. Respetar las señalizaciones de precaución o advertencia.
- i. Cooperar y entregar los antecedentes que se les soliciten para la investigación de los accidentes o incidentes de trabajo.
- j. Dar un buen uso al botiquín y a los implementos de primeros auxilios dispuestos en oficinas y los entregados a cargo junto con las herramientas de trabajo.
- k. Colaborar en los casos de siniestros con las medidas dispuestas por LA EMPRESA.
- l. Utilizar el uniforme y/o ropa de trabajo, poniendo especial esmero en el cuidado de su imagen personal.

## ARTÍCULO N° 17 ROPA DE TRABAJO, HERRAMIENTAS y ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL

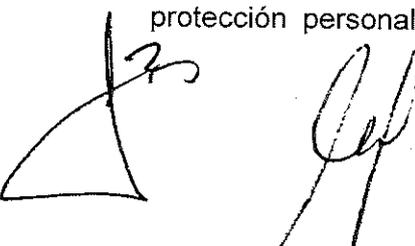
La entrega de la ropa de trabajo y elementos de protección del personal comprendido en el presente convenio colectivo de trabajo estará a cargo del empleador, en los tiempos, calidad y cantidad necesarios. Su uso por parte del trabajador será obligatorio, quién será responsable de su mantenimiento.

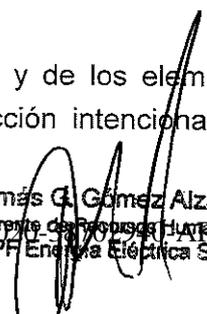
La ropa de trabajo será de uso personal e individual de cada trabajador, estando a cargo de LA EMPRESA el costo, la elección del modelo, tipo de tela y color de las prendas, las que deberán ser adecuadas a las características del trabajo y a las condiciones climáticas de la zona geográfica donde se desempeñen los trabajadores. Los elementos de protección personal se otorgarán en observancia de la normativa vigente en materia de seguridad e higiene en el trabajo.

No obstante lo expuesto, LA EMPRESA como mínimo proveerá al personal lo siguiente: a) dos (2) equipos de ropa por año; b) un (1) par de botines de seguridad por año; y c) una (1) campera de abrigo cada dos (2) años; todo ello respetando las normas de seguridad e higiene en el trabajo y teniendo en consideración la naturaleza de las tareas que desarrolle el personal.

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

El incumplimiento de la obligación de uso de la ropa de trabajo y de los elementos de protección personal suministrados por LA EMPRESA, la destrucción intencional, total o

  
Martín Mandarano  
Chief Executive Officer  
YPF Energía Eléctrica S.A.

  
Tomás G. Gómez Alzaga  
Gerente de Recursos Humanos  
YPF Energía Eléctrica S.A. DGDYD#JGM  
15

parcial de las mismas, así como las modificaciones a su diseño, será considerado como un incumplimiento cuya gravedad se valorará de acuerdo a las circunstancias del caso.

## ARTÍCULO N° 18 PREVENCIÓN DE ADICCIONES

LA EMPRESA y LA ASOCIACIÓN impulsarán el análisis y la promoción de acciones que contribuyan a la prevención de adicciones, como alcoholismo, tabaquismo, consumo de sustancias psicoactivas, ludopatía y otras que pudieran afectar la salud psicofísica del trabajador y/o alterar el normal desempeño de sus tareas y/o poner en riesgo la integridad de otras personas o del capital físico de LA EMPRESA.

## ARTÍCULO N° 19 ACCIONES PARA LA PREVENCIÓN DE ADICCIONES ESPECÍFICAS

LA ASOCIACIÓN y LA EMPRESA acuerdan instrumentar acciones en conjunto tendientes a prevenir el consumo de alcohol y/o sustancias psicoactivas, a fin de lograr un ambiente de trabajo saludable y seguro para todos los trabajadores. El alcance de estas acciones es de aplicación en todos los establecimientos operados por LA EMPRESA incluyendo a los trabajadores dependientes de los contratistas y subcontratistas que allí se desempeñen. Con tal fin LA EMPRESA, podrá disponer exámenes médicos preventivos en cualquier momento y en el ámbito de LA EMPRESA, siempre bajo la conducción del personal de Salud Ocupacional de LA EMPRESA y cumpliendo estrictamente con condiciones de confidencialidad y el protocolo técnico correspondiente.

Con el fin de aclarar los conceptos de las sustancias que se intenta prevenir se establecen las siguientes definiciones, las cuales son meramente enunciativas y no limitantes en ningún sentido:

- SUSTANCIAS PSICOACTIVAS: Son todas aquellas sustancias cuyo empleo altere las funciones del sistema nervioso, afectando las capacidades de las personas generando riesgo para sí o para terceros, sea que el uso de estas no esté autorizado por la legislación vigente, o que quien las utiliza no cuente con la autorización médica correspondiente y debidamente documentada.

- ALCOHOL: Se entiende por tal cualquier bebida que contenga alguna graduación alcohólica, incluyendo alcohol etílico o etanol.

El consumo, posesión, compra, venta y distribución de las sustancias descritas precedentemente queda terminantemente prohibida dentro de las instalaciones de LA EMPRESA. Asimismo, queda estrictamente prohibido prestar servicios bajo los efectos de las sustancias detalladas en el presente artículo.

LA EMPRESA se comprometen a realizar campañas de prevención en las distintas dependencias de LA EMPRESA, tendientes a informar y educar a los trabajadores sobre los efectos a corto, mediano y largo plazo del consumo problemático de las sustancias previamente descritas. Estas campañas y los controles que ésta disponga no tienen un fin persecutorio sino, netamente preventivo y de protección de la salud, de ahí el

Martín Mahuzano  
Chief Executive Officer  
YPF Energía Eléctrica S.A.

Tomás G. Gómez Alzaga  
Resolución 1874/2010-CPN-DGDYD#JGM  
YPF Energía Eléctrica S.A.

estricto requisito de confidencialidad respecto a la identidad de trabajadores que pudieren incurrir en las adicciones mencionadas.

## ARTÍCULO N° 20 EQUIDAD DE GÉNERO

LA EMPRESA y LA ASOCIACIÓN impulsarán y promoverán acciones que contribuyan a que todos los trabajadores reciban el mismo trato y las mismas oportunidades de desarrollo, con condiciones y posibilidades semejantes en los diferentes aspectos que hacen a la gestión de los Recursos Humanos, facilitando su acceso a los programas que oportunamente se definan.

## ARTÍCULO N° 21 IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y PRINCIPIOS DE INTEGRACIÓN

LA EMPRESA y LA ASOCIACIÓN impulsarán el análisis y la promoción de iniciativas que respondan a cuestiones relacionadas con el principio de igualdad de oportunidades y desarrollarán acciones de integración. En ese sentido, ambas partes llegan a los siguientes acuerdos:

- Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro sexo.
- Los procedimientos de selección que impliquen promoción respetarán el principio de igualdad de oportunidades.
- En materia de formación, se promoverá el principio de igualdad de oportunidades en aquellas acciones formativas referidas a las relaciones interpersonales en LA EMPRESA.
- LAS PARTES firmantes asumen el compromiso de impulsar y desarrollar programas de formación para la empleabilidad de grupos vulnerables de la sociedad, a efectos de contribuir al fortalecimiento de sus perfiles para un mejor aprovechamiento de las oportunidades que les presente el mercado del trabajo.

## ARTÍCULO N° 22 PAREJAS DE HECHO

LAS PARTES firmantes establecen la equiparación entre cónyuge y persona en convivencia de hecho, certificada ante el Registro Civil o autoridad competente correspondiente, a efectos de:

- Beneficio de la Obra Social.
- Licencias pagas en ocasión de fallecimiento de familiares directos.
- Licencia por maternidad, paternidad o adopción.
- Beneficios por traslados.

Martín Mandarano  
Chief Executive Officer  
YPF Energía Eléctrica S.A.

Tomás G. Gómez Alzaga  
Gerente de Recursos Humanos  
YPF Energía Eléctrica S.A.  
RE-2010-58792-2010-PPN-DGDYD#JGM

**ARTÍCULO N° 23 PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD**

Cuando en el puesto de trabajo existan condiciones de labor que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, según certificación médica, se procederá a la modificación de las condiciones de trabajo o al cambio de puesto, sin menoscabo de las condiciones económicas de la trabajadora, lo cual tendrá efecto hasta que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al puesto o función anterior. En el supuesto de que no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo laboral o profesional equivalente, conservando el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

**ARTÍCULO N° 24 PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE LA VIOLENCIA EN EL ENTORNO FAMILIAR**

Se entiende por víctima de la violencia en el entorno familiar la ejercida sobre el trabajador o sus hijos menores de edad que convivan con él, siempre que el agresor sea una persona con quien el empleado mantenga una relación de parentesco o afectividad (cónyuge, ex cónyuge, pareja de hecho o familiar de cualquier grado) y que el hecho haya sido denunciado ante la autoridad policial, judicial u organismo estatal dedicado a tal fin. Las herramientas que, en estas circunstancias, LA EMPRESA pone a disposición de sus trabajadores, consisten en la prestación a su cargo de los servicios de apoyo que a continuación se indican, que cubra tanto al trabajador como a sus hijos menores de edad que convivan con él y que garantizando la confidencialidad más estricta, se pueda acudir directamente para que le sean proporcionados:

- Apoyo Psicológico: asistencia, información y atención a las víctimas, así como orientación familiar.
- Apoyo Médico: asistencias recomendadas, entre las que se encuentra la Psiquiatría.
- Asesoramiento Legal: orientación jurídico-profesional en relación con el hecho.
- Asistencia económica: en caso de que se recomiende la salida de la víctima y de sus hijos menores de edad del hogar conyugal o familiar, se reconocerá el costo de un alojamiento hasta una cantidad máxima de cinco (5) días.
- Reubicación laboral: en caso de que las circunstancias así lo ameriten.

**ARTÍCULO N° 25 PROTECCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA LABORAL**

LAS PARTES acuerdan en condenar toda forma de violencia laboral entendiendo por tal el ejercicio abusivo de poder que tiene por finalidad someter o excluir a un trabajador de su puesto de trabajo, atentando contra su dignidad y su integridad psicofísica. APJAE

Martín Mandarano  
Chief Executive Officer  
YPF Energía Eléctrica S.A.

Tomas G. Gómez Alzaga  
Gerente de Recursos Humanos  
YPF Energía Eléctrica S.A.

conjuntamente con LA EMPRESA se comprometen a impulsar acciones positivas tendientes a la difusión de la problemática a fin de prevenir la violencia laboral. Por otra parte, promoverán iniciativas en materia de asistencia técnica y capacitación, para ello podrán recurrir en consulta y/o asesoramiento al órgano competente en la materia.

## ARTÍCULO N° 26 COMISIÓN DE RELACIONES LABORALES (C.R.L.)

Y.P.F. Energía Eléctrica S.A. y la Asociación del Personal Jerárquico del Agua y Energía "APJAE", en adelante "**LAS PARTES**", reafirman la importancia recíproca de mantener la mayor armonía en las relaciones laborales y en los lugares de trabajo, con el propósito de asegurar el progreso de LA EMPRESA y sus trabajadores, el mantenimiento de la fuente de trabajo, el mejoramiento de la calidad de vida laboral, la claridad de la normativa que las regula y la normal continuidad del servicio.

A fin de consolidar el objetivo, se acuerda la creación de la **COMISIÓN DE RELACIONES LABORALES** (en adelante, "**LA COMISIÓN**"), conforme a las pautas reguladas por la **Ley 14.250** y su reglamentación, en el entendimiento que la misma constituirá el ámbito adecuado para el fortalecimiento del diálogo permanente entre LAS PARTES y a su vez, afianzará el desarrollo de armoniosas relaciones entre las mismas. La integración de dicha **COMISIÓN** se conformará por los representantes que LAS PARTES mutuamente se notifiquen, que resolverán la reglamentación para su funcionamiento.

Estará conformada por tres (3) miembros en representación del sector sindical y tres (3) miembros por LA EMPRESA, conforme a las pautas reguladas por la Ley 14.250 y su reglamentación.

La lista de miembros de cada representación será comunicada por escrito, debiendo constituirse y dictar su propio reglamento dentro de los treinta (30) días a contar de la firma del presente Acta Acuerdo.

### LA COMISIÓN tendrá la facultad de:

- Aclarar el contenido de la normativa laboral vigente ante un eventual diferendo interpretativo.
- Considerar con carácter excepcional los diferendos que puedan suscitarse entre LAS PARTES, con motivo de la aplicación de la normativa laboral o por cualquier otra causa, inherente a las relaciones laborales colectivas, procurando componerlos adecuadamente en un tiempo perentorio.
- Fomentar el respeto, cooperación y progreso tanto de LA EMPRESA, como de los trabajadores que se desenvuelvan en ella.

Martin Mandarano  
Chief Executive Officer  
YPF Energía Eléctrica S.A.

Tomás G. Gómez Avaza  
Gerente de Recursos Humanos  
YPF Energía Eléctrica S.A.

- d) Proponer la introducción de métodos innovadores, incentivando el trabajo conjunto, y coadyuvando en todo aquello que facilite a satisfacer los objetivos pactados.
- e) Analizar y efectuar propuestas sobre aquellos conceptos que no formen parte del salario básico convencional correspondiente a cada cargo
- f) Analizar y efectuar propuestas sobre cambios de escalafón, cubrimiento de vacantes, recategorizaciones y modificaciones de plantel, en aquellos casos que no puedan ser resueltos a través del presente Convenio.
- g) Asesorar en el desarrollo de sistemas, para involucrar a los trabajadores en la mejora de productividad, manteniendo las condiciones de seguridad e higiene, elaborando planes de capacitación en ese sentido, procurando la participación real y efectiva de todos los trabajadores.
- h) Evaluar canales de participación informativa y consulta mutua.
- i) Analizar conjuntamente, las situaciones que puedan afectar el nivel de empleo. A tal fin, LAS PARTES tratarán por todos los medios a su alcance y en forma conjunta resolver las situaciones que se pudieran llegar a presentar, para evitar efectos perjudiciales tanto para LA EMPRESA como para los trabajadores, observando como premisas básicas, la fuente laboral y la normal continuidad del servicio.
- j) Propiciar la realización de eventos sociales y culturales, que persigan el crecimiento del vínculo existente entre LAS PARTES.

El desarrollo de las reuniones quedará asentado en Actas, contando cada parte con una copia de la misma, conforme a las pautas reglamentarias que la propia COMISIÓN se dé para su funcionamiento.

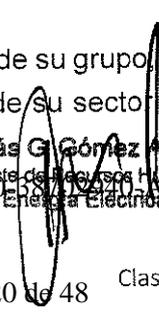
Los dictámenes de LA COMISIÓN en materia de su competencia adoptados por unanimidad de sus miembros serán de aplicación obligatoria.

## ARTÍCULO N° 27 RECONOCIMIENTO y REPRESENTACIÓN GREMIAL

LA EMPRESA reconoce a APJAE, como únicos representantes de los trabajadores incluidos en este Convenio Colectivo de Trabajo, con el sentido y alcance que se desprendan de las leyes 23.551 de Asociaciones Sindicales y 14.250 de Convenciones Colectivas de Trabajo. Tomando en consideración las especiales características de la actividad, ambas partes acuerdan fijar el número de representantes gremiales en LA EMPRESA a la cantidad prevista en el art. 45 de la ley n° 23.551.

Los delegados gremiales deberán cumplir con las tareas normales de su grupo, y sólo podrán dejar su puesto de trabajo, para realizar tareas gremiales dentro de su sector u oficina, con

  
  
 Martín Mandarano  
 Chief Executive Officer  
 YPF Energía Eléctrica S.A.

  
 Tomás G. González Aizaga  
 Gerente de Recursos Humanos  
 YPF Energía Eléctrica S.A.  
 RE-2020-5870240-APN-DGDYD#IGM

estimación del tiempo que insumirá en dicha gestión. LA EMPRESA reconoce a cada uno de los Delegados Gremiales en calidad de crédito horario para el ejercicio de sus funciones gremiales, la cantidad de 8 (ocho) horas mensuales. Durante dicho lapso y previa autorización, serán exceptuados de prestar servicios. A ese efecto, se habilitará un registro especial por dependencia, en donde se registrarán las sucesivas ausencias horarias del representante, con constancia de firma del Delegado y la Jefatura que corresponda.

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

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

#### **ARTÍCULO N° 28 PERMISOS REGLAMENTARIOS**

LA EMPRESA, a solicitud de LA ASOCIACIÓN, podrá otorgar permisos gremiales con goce de sueldo a favor de los trabajadores comprendidos en este Convenio Colectivo de Trabajo. - Estos permisos no podrán exceder de diez (10) días hábiles por año, para la totalidad de los mismos, considerados en su conjunto.

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

#### **ARTÍCULO N° 29 COMUNICACIONES GREMIALES**

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

#### **ARTÍCULO N° 30 LICENCIAS GREMIALES**

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

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

APJAE, solicitará por escrito cualquier licencia gremial con una anticipación de quince (15) días hábiles. Los Trabajadores aludidos no dejarán sus tareas hasta tanto LA EMPRESA les conceda la licencia gremial.

Martín Mandarano  
Chief Executive Officer  
YPF Energía Eléctrica S.A.

Tomás G. Gómez Azaga  
RE-2920-3870-2010-APN-DGDYD#JGM  
Gerente de Recursos Humanos  
YPF Energía Eléctrica S.A. 21

LA ASOCIACIÓN, asume la responsabilidad de comunicar por escrito el reintegro de los Trabajadores a quienes se les haya concedido una licencia Gremial, diez (10) días antes de su incorporación.

LA EMPRESA reconocerá los costos de hasta UN (1) licencia gremial para aquellos trabajadores que ejerzan funciones directivas estatutarias, abonando sus salarios y otros beneficios incluidos en el presente Convenio.

## CAPÍTULO II - ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

### ARTÍCULO N° 31 MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

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

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

### ARTÍCULO N° 32 JORNADA DE TRABAJO

Se considera Jornada de Trabajo el tiempo que los trabajadores deben estar a disposición de LA EMPRESA desempeñándose en forma efectiva, tal como lo estipula la legislación laboral en la materia. LA EMPRESA establecerá los horarios que mejor se adapten a los requerimientos de la organización de trabajo, o cuando por circunstancias de carácter territorial, climáticas, se deban establecer horarios especiales.

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

La distribución del horario será fijada por cada zona donde desempeñe tareas LA EMPRESA y podrá ser modificado por razones operativas, pero siempre teniendo en cuenta las condiciones del descanso de los trabajadores. Estos cambios serán informados con razonable antelación no menor a los 15 días, teniendo en cuenta las circunstancias del caso.

El personal comprendido en el presente convenio colectivo desarrollará su función de acuerdo con la naturaleza de las tareas y los requerimientos técnicos del servicio público esencial que constituye la actividad propia y específica de LA EMPRESA.

Martín Mandarano  
Chief Executive Officer  
YPF Energía Eléctrica S.A.

José G. Gómez Aizaga  
Gerente de Recursos Humanos  
YPF Energía Eléctrica S.A.

RE-2020-387(291)-APN-DGDYD#JGM

Debido a las particularidades del servicio prestado por cada establecimiento de LA EMPRESA, se podrá establecer, mediante actas acuerdos una disponibilidad modalidad diferente, las mismas dispondrán de distintas modalidades de trabajo ajustadas a tales requerimientos.

### ARTÍCULO N° 33 JORNADA NOCTURNA

Aquellos trabajadores a los que con motivo de una transitoria necesidad operativa se les asigne prestación de servicios en el periodo comprendido entre las 21:00 horas y las 6:00 horas del día siguiente, o que su jornada abarque dicha franja horaria, percibirán el recargo del valor de cada hora que se trabaje efectivamente en ese horario, conforme a la legislación vigente, con excepción del personal que presta servicio bajo la modalidad de trabajo del artículo 34 inciso 2) denominada Guardia Rotativa Turno Continuo.

### ARTÍCULO N° 34 MODALIDADES DE TRABAJO

A tal efecto, LAS PARTES reconocen y definen las siguientes modalidades de prestación del servicio:

#### 1) Semana Calendaria:

Es la jornada que se inicia el día lunes y concluye el día viernes, con un descanso semanal que comprende los días sábado y domingo, pudiéndose en situaciones de emergencia extender su jornada de trabajo preservando la integridad física y el óptimo desarrollo de sus tareas, en cuyo caso se abonaran las horas complementarias con los recargos correspondientes. Este personal desarrollará sus tareas de lunes a viernes, conforme la jornada establecida en el convenio colectivo vigente y conforme lo que se establezca en cada establecimiento

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

Es la modalidad de trabajo en la que el personal presta servicios en los días laborales y feriados conforme a lo establecido en el diagrama de trabajo, con total independencia de lo establecido en el calendario oficial, rotando mediante turnos que cubren las 24 horas del día. Este personal desarrollará sus tareas conforme la jornada establecida en el convenio colectivo vigente y conforme lo que se establezca en cada establecimiento. El personal afectado a esta modalidad no podrá hacer abandono del servicio hasta ser reemplazado, pudiendo LA EMPRESA eximir al trabajador de esta obligación.

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

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

#### 3) Guardias Pasivas:

Martín Mandarano  
Chief Executive Officer  
YPF Energía Eléctrica S.A.

Tomás G. Gómez Alzaga  
Gerente de Recursos Humanos  
YPF Energía Eléctrica S.A.

RE-2020-3879-2016-40001-S0-GDYD#JGM  
23

Se denominará "Guardias Pasivas" al sistema en virtud del cual el trabajador que preste servicios en la modalidad de semana calendario, se encuentre en disponibilidad para atender emergencias del servicio fuera de sus horarios normales de trabajo. A tal efecto, deberá permanecer a disposición de la Empresa y en su caso concurrir para normalizar el funcionamiento de las tareas y/o procesos de su incumbencia.

El cronograma de Guardias Pasivas estará a cargo exclusivamente de LA EMPRESA quien establecerá los mismos conforme a sus requerimientos de organización y tomando en consideración las necesidades del servicio.

Esta modalidad dará derecho al trabajador a percibir una contraprestación económica equivalente durante el tiempo en que se desempeñe bajo la misma, por la sola disponibilidad del trabajador cuando LA EMPRESA lo requiera, en una o más ocasiones dentro de un mes aunque no haga cumplimiento efectivo de tareas un adicional del 10% de su Salario Básico. Por otro lado, cuando sea efectivamente convocado a prestar tareas, el tiempo trabajado será abonado como horas complementarias.

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

## ARTÍCULO N° 35 HORAS EXTRAS

### a) Modalidad Semana Calendaria

Son horas extras del personal que trabaje en esta modalidad las que exceden la jornada de trabajo y las trabajadas en los días sábado, domingo y feriados nacionales debiendo abonarse de la siguiente manera:

#### 1. Días Laborales:

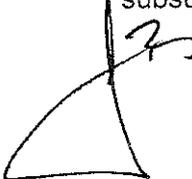
Por cada hora extra trabajada el valor de la remuneración hora será abonado con un recargo del 50% de su valor.

Por cada hora extra trabajada entre las 21:00 y las 6:00 horas (horario nocturno) se abonará el valor de la remuneración con un recargo del 50% de su valor más el recargo de Ley Contrato de Trabajo de hora nocturna.

#### 2. Sábados, Domingos y feriados:

Por cada hora extra trabajada en días sábados y domingos, el valor de la remuneración hora será abonada con un recargo del 100% de su valor. –

Por cada hora extra trabajada entre las 21:00 y las 6:00 horas (horario nocturno) se abonará el valor de la remuneración más un recargo del 100% de su valor, dentro del cual quedará subsumido el recargo establecido en la Ley de Contrato de Trabajo.

  
Martín Mandarano  
Chief Executive Officer  
YPF Energía Eléctrica S.A.

  
Tomás G. Gómez Alzaga  
Gerente de Recursos Humanos  
RE-2020-38/192940/19/EN/CD#D#IGM

b) Modalidad de Guardia Rotativa de Turno Continuo.

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

## 1. Días de trabajo asignados por el turno rotativo:

Por cada hora extra trabajada en su día laborable, y en la franja horaria de 6:00 a 21:00 horas, se abonará el valor de la remuneración hora, con un recargo del 50% de su valor.

Por cada hora extra trabajada entre las 21:00 y las 6:00 horas (horario nocturno) se abonará el valor de la remuneración con un recargo del 50% de su valor más el recargo de Ley Contrato de Trabajo de hora nocturna.

## 2. Día de Franco trabajado

Por cada hora extra trabajada en franco semanal, el valor de la remuneración hora se abonará con un recargo del 100%, otorgándose además un (1) día de franco compensatorio en tanto las horas trabajadas horas excedan el 50% de su jornada normal y habitual.

**Base de Cálculo de Horas Extras:**

A los efectos de las liquidaciones de las horas extras se considera remuneración a todos los importes remunerativos que integren la Remuneración mensual, normal, habitual y permanente.

Al solo efecto de la liquidación de las horas extraordinarias para reducir los sueldos mensuales a jornal horario, se computarán sobre las horas acordadas y efectivamente trabajadas en base a lo establecido en el ARTÍCULO 32 (JORNADA).

**Fecha de Pago**

Los recargos por horas extras en ningún caso serán abonadas más allá de la liquidación del mes siguiente a la que se realizó la/s misma/s.

**ARTÍCULO N° 36 FRANCOS COMPENSATORIOS**a) Modalidad Semana Calendaria:

Corresponde otorgar Francos Compensatorios al personal de semana calendaria que fuere convocado los días: sábado, domingo, feriados nacionales y provinciales. La duración de estos francos será de la siguiente manera:

1. Cuando las horas extras no excedan el 50% de la jornada normal de trabajo, el franco compensatorio será igual al número de horas extras trabajadas en ese día.

2. Cuando las horas extras excedan el 50% de la jornada normal de trabajo, cualquiera sea la cantidad de horas trabajadas en ese día, se otorgará un (1) día de franco completo.

Martín Mandarano  
Chief Executive Officer  
YPF Energía Eléctrica S.A.

Tomás G. Gómez Alzaga  
Gerente de Recursos Humanos  
YPF Energía Eléctrica S.A.  
RE-2020-58702940-APN-DGDYD#JGM  
25



El beneficio, se renovará anualmente mientras el empleado siga cumpliendo esas funciones; y por el plazo de 5 años.

Los montos se establecen en forma anual considerando los valores del mercado inmobiliario de cada zona y considerando el grupo personal a trasladar.

LA EMPRESA determinará y revisará dichos montos en su Política de Compensaciones, para que los mismos se mantengan actualizados cumpliendo con el alcance previsto.

El trabajador NO estará obligado a aceptar el trasladado propuesto por LA EMPRESA, por lo cual su decisión deberá estar debidamente consentida fehacientemente. -

### ARTÍCULO N° 39 REPORTE DE SUSTENTABILIDAD

LA EMPRESA confeccionará el reporte de sustentabilidad a entregar a APJAE.

## CAPÍTULO III - CONDICIONES ECONÓMICAS

### ARTÍCULO N° 40 ESCALAS

El personal comprendido, será clasificado entre los NIVELES "J-I" —como categoría más Baja— hasta "J-V" —como categoría más alta—. Estos niveles tendrán correlación, siguiendo un orden con las posiciones y/o funciones, actuales o a crearse en la estructura organizativa de LA EMPRESA, que estuvieren o fuesen cubiertas por un trabajador comprendido por el ámbito del presente convenio colectivo de trabajo.

Los niveles y tareas correspondientes a cada posición y/o funciones serán los mínimos requeridos para su desempeño y serán especificados por LAS PARTES. El Salario Básico para cada nivel o categoría, vigente a partir de la firma de la presente, es el que se indica a continuación:

Categoría	Sueldo Básico
J-I	\$ 76.739.-
J-II	\$ 91.812.-
J-III	\$ 106.866.-
J-IV	\$ 120.589.-
J-V	\$ 135.000.-

Martin Mandarano  
Chief Executive Officer  
YPF Energía Eléctrica S.A.

Tomás G. Gómez Alizaga  
Gerente de Recursos Humanos  
YPF Energía Eléctrica S.A.

RE-2020-38702940-APN-DGDYD#JGM



presente cláusula. El cumplimiento de tales metas, conforme al procedimiento que más abajo se expone, será condición esencial para el pago de la bonificación que se establece en el presente artículo.

2) Factores para el cálculo:

Variable de la Confiabilidad (VC): en el cálculo de la confiabilidad no se considera las horas en las que las máquinas estuvieron fuera de servicios por razones externas (Ejemplo: falta de gas, problemas de transporte de energía, condiciones climáticas, etc.) y aquellas horas en las que las mismas están bajo MAPRO (mantenimiento programado) según las especificaciones del fabricante.

A los fines relacionados con el presente artículo se entenderá por confiabilidad de planta a la cantidad total de horas en el año en que el turbogenerador estuvo en condiciones de producir energía eléctrica.

El valor nominal porcentual respectivo se calculará dividiendo la cantidad de horas en las que la máquina estuvo en condiciones de generar energía eléctrica por la cantidad de horas del año y multiplicando su resultado por 100.

Todas las horas que se encuadren dentro de la descripción del párrafo anterior, se consideran horas de excepción y se computaran como horas de confiabilidad al 100% en el cálculo total.

Para abonar la bonificación anual por eficiencia se tendrá en cuenta la remuneración mensual que el personal perciba al mes de diciembre del año correspondiente de la evaluación.

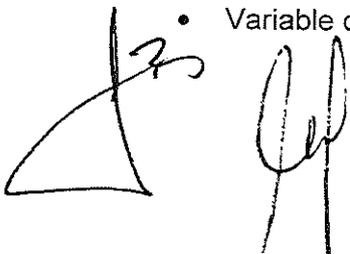
El factor de confiabilidad se calculará de acuerdo a lo siguiente:

- Factor de Confiabilidad anual igual o menor al 94%: el 0% de la Remuneración
- Factor de Confiabilidad anual entre 94% y 96%: el 80% de la Remuneración
- Factor de Confiabilidad anual entre mayor a 96% y 98%: el 90% de la Remuneración
- Factor de Confiabilidad anual mayor al 98%: el 100% de la Remuneración

La confiabilidad será calculada como total de todo el complejo y no por unidad y será informada a la asociación.

Variable del Desempeño Individual (VD): para la determinación de esta variable se considerará el grado de contribución efectuado por el trabajador jerárquico, al cumplimiento de los objetivos del área y de la empresa. Esto se regirá por los parámetros establecidos por la empresa en la evolución anual del desempeño del trabajador jerárquico y la medición de los objetivos particulares trazados para el año en cuestión.

- Variable de Desempeño Individual Malo: 0% de la remuneración mensual
- Variable de Desempeño Individual Regular: 25% de la remuneración mensual
- Variable de Desempeño Individual Bueno: 75% de la remuneración mensual
- Variable de Desempeño Individual Muy Bueno: 100% de la remuneración mensual



Martín Mandarano  
Chief Executive Officer  
YPF Energía Eléctrica S.A.

Tomás G. Gómez Alzaga  
Gerente de Recursos Humanos  
YPF Energía Eléctrica S.A. 29  
RE-2020-0870247-AN-DGCYD#JGM

El monto resultante de la conjunción de la Variable de Confiabilidad (VC) y de la Variable de Desempeño Individual (VD) que da lugar a la Bonificación Anual por Rendimiento Jerárquico (BARJ) será como máximo de 3,2 remuneraciones mensuales.

#### **ARTÍCULO N° 46 REFRIGERIO - COMPENSACIÓN POR GASTOS DE COMIDA**

LA EMPRESA brinda el beneficio de comedor en planta (para el otorgamiento de comidas, viandas y/o refrigerio) el personal goza gratuitamente de la prestación referida, comprometiéndose LA EMPRESA a mantenerla. Si el comedor dejará de funcionar por cualquier causa, LA EMPRESA deberá hacerse cargo de los gastos que incurriera el trabajador para su adecuada alimentación.

Para aquellos trabajadores que realicen horas extraordinarias, y sólo por aquellos días en que dicha prestación exceda las 2 horas, LA EMPRESA otorgará un refrigerio adicional a la entregada durante su horario normal de labor.

En el supuesto caso de que LA EMPRESA, en algunas de sus dependencias, no cuente con el servicio de comedor, será fijado mediante la Comisión de Relaciones Laborales. -

Dicho beneficio no tendrá carácter remuneratorio, considerándose comprendido dentro de lo previsto en el Art. 103 bis inciso a) de la Ley de Contrato de Trabajo.

#### **ARTÍCULO N° 47 TAREA RIESGOSA**

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

Se considera afectado por tareas riesgosas el personal Operativo comprendido en el presente Convenio que efectivamente desarrolle los trabajos enunciados anteriormente a quienes se les abonará una Bonificación. La misma se establecerá mediante la Comisión de Relaciones Laborales. -

#### **ARTÍCULO N° 48 PRIMA ZONAL**

LA EMPRESA abonará una suma mensual en concepto de Prima Zonal, para compensar las condiciones geográficas del lugar de trabajo del empleado. Esta representa un porcentaje del sueldo básico correspondiente a la categoría asignada al empleado, la cual se hará efectiva por recibo de haberes. El tope de aplicación de este beneficio operará en la Categoría J-III o lo que LAS PARTES oportunamente convengan.

Martín Mandarano  
Chief Executive Officer  
YPF Energía Eléctrica S.A.

Tomás G. Gómez Alzaga  
Gerente de Recursos Humanos  
YPF Energía Eléctrica S.A.

RE-2020-38702940-APN-DGDYD#JGM

Se detallan a continuación las zonas y los porcentajes correspondientes. En aquellos lugares donde LA EMPRESA opere y no esté detallado, el coeficiente zonal será igual a 0%. El listado no es taxativo ni limitante a las revisiones que periódicamente establezcan LAS PARTES.

ZONA	PROVINCIA	% DE PRIMA
COMODORO RIVADAVIA	CHUBUT	29
MANANTIALES BEHR	CHUBUT	39
NEUQUEN CAPITAL	NEUQUEN	10
AÑELO - LOMA CAMPANA	NEUQUEN	22
CAÑADON LEÓN	SANTA CRUZ	39
PICO TRUNCADO	SANTA CRUZ	42
LOS PERALES	SANTA CRUZ	65

#### ARTÍCULO N° 49 TRASLADO - MUDANZA - COMPENSACIÓN ANUAL POR TRASLADO

LA EMPRESA podrá disponer el traslado de los trabajadores a un área geográfica diferente a la de su lugar de trabajo actual, cuando resulte necesario por las exigencias de la producción o de la organización del trabajo.

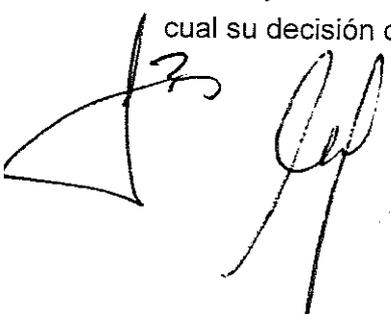
LA EMPRESA establecerá el pago del concepto de Compensación Anual por Traslado (CAT), para aquellos empleados que por decisión de LA EMPRESA, sean transferidos para ocupar una posición efectiva existente en otra área geográfica distinta a su lugar de origen o destino actual; como así también empleados ingresantes con domicilio de origen distinto al lugar de trabajo ofrecido por la compañía.

El beneficio, se renovará anualmente mientras el empleado siga cumpliendo esas funciones; y por el plazo de 5 años.

Los montos se establecen en forma anual considerando los valores del mercado inmobiliario de cada zona y considerando el grupo personal a trasladar.

LA EMPRESA determinará y revisará dichos montos en su Política de Compensaciones, para que los mismos se mantengan actualizados cumpliendo con el alcance previsto.

El trabajador NO estará obligado a aceptar el traslado propuesto por LA EMPRESA, por lo cual su decisión deberá estar debidamente consentida fehacientemente. -



Martín Mandarano  
Chief Executive Officer  
YPF Energía Eléctrica S.A.

Tomás G. Gómez Aizaga  
Gerente de Recursos Humanos  
YPF Energía Eléctrica S.A.  
RE-2020-38702940-LAPN-DGDYD#JGM  
31

**ARTÍCULO N° 50 GASTOS DE MOVILIDAD - MUDANZA**

LA EMPRESA abonará los gastos que se deriven del proceso de mudanza, por el traslado del personal cuando no se haya puesto a su disposición vehículos automotores de LA EMPRESA o con cargo a la misma. El pago estará sujeto a la normativa vigente.

Asimismo, LA EMPRESA reconocerá los gastos de la comisión inmobiliaria y sellado que pudieran corresponder del contrato de locación y anticipará el mes de depósito en garantía que se descontará del recibo de haberes en 24 cuotas iguales.

**ARTÍCULO N° 51 LICENCIA POR TRASLADO - MUDANZA**

Los trabajadores trasladados por la Cía. tendrán una licencia especial con goce de su remuneración, comprensiva de:

- a) Los días de viaje.
- b) Cinco (5) días corridos a fin de permitirle la preparación de sus enseres personales desde su lugar de origen y ordenar su vida familiar, obtener vivienda, instalarse, etc., en su nuevo destino.

**ARTÍCULO N° 52 ALCANCE DEL TRASLADO**

Lo previsto en los artículos precedentes en relación al traslado del trabajador, será de aplicación aun cuando el traslado fuera a solicitud del trabajador o cuando éste se presente a un concurso para cubrir una vacante fuera de su lugar de trabajo, y que esté autorizado por LA EMPRESA

En este último supuesto las condiciones de traslado se ajustarán a lo establecido por LA EMPRESA al momento de publicar la búsqueda. Por lo cual LA EMPRESA anticipará los gastos de la comisión inmobiliaria y sellado que pudieran corresponder del contrato de locación y como así también el mes de depósito en garantía que se descontará del recibo de haberes en 24 cuotas iguales.

**ARTÍCULO N° 53 BONIFICACIÓN POR AÑOS DE SERVICIO**

A) Al personal que cumple años de servicio (B.A.S): Las Entidades otorgarán al personal, en las oportunidades en que cumpla, 20, 25 y 30 años de antigüedad, una retribución especial equivalente a un (1) monto igual al total de las remuneraciones normales, habituales y permanentes percibidas en el mes que cumpla la antigüedad mencionada precedentemente.

Martin Mandarano  
Chief Executive Officer  
YPF Energía Eléctrica S.A.

José María Gómez Aizaga  
Gerente de Recursos Humanos  
YPF Energía Eléctrica S.A.

RE-2020-38702940-APN-DGDYD#JGM

En ningún caso esta remuneración será inferior a la retribución mensual del trabajador.

Al cumplir 35 años de servicios se abonará una retribución especial equivalente a dos (2) veces el total de las retribuciones percibidas en el mes que cumpla la antigüedad.

Al cumplir 40 años de servicios se abonará una retribución especial equivalente a tres (3) veces el total de las retribuciones percibidas en el mes que cumpla la antigüedad.

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

LA EMPRESA abonará esta bonificación en el mes en curso en el que cumpliere alguna de las antigüedades citadas en el presente artículo.

#### **ARTÍCULO N° 54 PERSONAL EN CONDICIONES DE JUBILARSE**

LAS PARTES convienen que los trabajadores que estén en condiciones de obtener alguna de las prestaciones de la seguridad social están obligados a acogerse a los beneficios de la misma. A esos efectos LA EMPRESA comunicará a sus trabajadores que estén en condiciones de jubilarse, que deberán iniciar los trámites pertinentes, en un plazo máximo de treinta (30) días corridos, extendiéndoles los certificados de servicios y demás documentación necesaria a esos fines.

A todo trabajador que se acoja a cualquier beneficio de la Jubilación (ordinaria o invalidez o incapacidad), se le acordará al retirarse una bonificación equivalente a TRECE (13) meses de su última remuneración mensual, normal, habitual y permanente, Para gozar de este beneficio, el trabajador debe tener una antigüedad mínima de 5 años en la empresa.

#### **ARTÍCULO N° 55 BECAS PARA HIJOS DE EMPLEADO**

LA EMPRESA a través de FUNDACION YPF otorgará becas de estudio para los hijos de los empleados activos que cursen carreras relacionadas con el sector energético, de acuerdo al reglamento establecido para su otorgamiento.

**Nivel Medio:** La BECA consistirá en el pago de una suma fija mensual por el plazo de 12 meses, que estará destinada a cubrir los gastos matrículas, materiales, cuotas, libros, y gastos menores relacionados con el estudio. El alcance de beneficio es para todos los hijos de empleados activos en LA EMPRESA, menores de 19 años al cierre de la convocatoria; egresado de nivel primario o medio, con un promedio no inferior a 7 puntos en la escala de 1 a 10.

Martín Mandarano  
Chief Executive Officer  
YPF Energía Eléctrica S.A.

RE 2015/18 10246 ALZAGA DGDYD#JGM  
Gerente de Recursos Humanos 33  
YPF Energía Eléctrica S.A.

**Nivel Universitario:** La BECA consistirá en el pago de una suma fija mensual por el plazo de 12 meses, que estará destinada a cubrir los gastos matrículas, materiales, cuotas, libros, y gastos menores relacionados con el estudio. El alcance de beneficio es para todos los hijos de empleados activos en LA EMPRESA, menores de 24 años al cierre de la convocatoria; egresado de nivel medio o terciario o universitario, con un promedio no inferior a 7 puntos en la escala de 1 a 10.

#### **ARTÍCULO N° 56 OBSEQUIO POR NACIMIENTO O ADOPCIÓN**

LA EMPRESA entregará a todos los empleados que tenga un hijo/a o adopten un niño/a, una TARJETA OBSEQUIO con un valor precargado a consideración de LA EMPRESA; para adquirir bienes o servicios en comercios adheridos al emisor de la tarjeta.

La misma se entregará al empleado beneficiario al mes siguiente en que se registre al hijo/a en el sistema SAP. Para ello, es obligación del empleado remitir la documentación por los canales establecidos al efecto.

Pasado nueve (9) meses del nacimiento o de la adopción, sin que el empleado cumpla la obligación a su cargo, el beneficio caducará.

En caso de que ambos padres sean empleados de LA EMPRESA, solo uno de ellos recibirá el beneficio aquí establecido.

#### **ARTÍCULO N° 57 AYUDA ESCOLAR**

LA EMPRESA otorgará anualmente, una AYUDA ESCOLAR a todos los empleados con hijos en edad escolar primaria hasta los 12 años de edad, consistente en la entrega de una TARJETA OBSEQUIO con un valor precargado, para adquirir bienes o servicios en comercios adheridos al emisor de esta. El monto será por hijo y será fijado en la Comisión de Relaciones Laborales para cada año lectivo. -

#### **ARTÍCULO N° 58 GUARDERÍAS**

LA EMPRESA incorpora como beneficio un monto fijo en concepto de gastos de guardería privada o cuidado domiciliario, para todos aquellos empleados con hijos/as hasta su cumpleaños número cuatro (4).

El personal deberá estar desarrollando tareas habituales y permanentes en LA EMPRESA. El beneficio alcanza al personal femenino, y al personal masculino viudo y/o con tenencia legal a cargo de éste, o incluido en los alcances de la Ley 26.618, Reglamentada por Decreto 1054/2010.

Martín Mandarano  
Chief Executive Officer  
YPF Energía Eléctrica S.A.

Tomás Gómez Alzaga  
Gerente de Recursos Humanos  
YPF Energía Eléctrica S.A.

RE-2020-38702940-APN-DGDYD#4IGM

El valor PESOS SEIS MIL DOSCIENTOS (\$ 6.200.-) se ajustará mediante los acuerdos paritarios y/o mediante la Comisión de Relaciones Laborales. -

#### **ARTÍCULO N° 59 AYUDA ECONÓMICA PARA EL EMPLEADO POR ESTUDIOS**

LA EMPRESA acompañara con una ayuda económica mensual a los empleados que aspiren a iniciar o concluir una carrera terciaria o universitaria afín a la actividad.

La ayuda se hará efectiva entre los meses de marzo y diciembre, cubriendo un 40% de los gastos por estudios; y con un tope \$ 2400 mensuales.

Alcanzara a todos los empleados activos, con antigüedad mínima de 5 años, y Evaluación de Desempeño con calificación satisfactoria o superior. Para la permanencia del beneficio, se deberá mantener un promedio mayor o igual a 6 puntos, cursar y aprobar un mínimo de 4 materias anuales de corresponder. Este beneficio como así también el monto y cupo, será revisado anualmente por LA EMPRESA.

### **CAPÍTULO IV - ACCIDENTES Y ENFERMEDADES**

#### **ARTÍCULO N° 60 ACCIDENTES Y ENFERMEDADES POR EL HECHO O CON MOTIVO DEL TRABAJO**

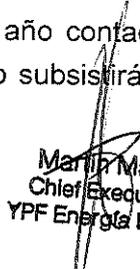
Será de exclusiva aplicación a este título lo dispuesto por la normativa vigente en materia de riesgos del trabajo.

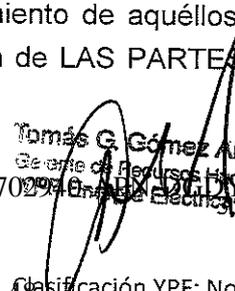
#### **ARTÍCULO N° 61 LICENCIAS POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE INculpABLE**

Las licencias que se establecen en el presente artículo tienen por objeto asegurar la continuidad de los ingresos del trabajador durante los plazos que se fijan, cuando por causa de enfermedad o accidente inculpable el trabajador se encuentre impedido de prestar servicios, permitiendo su adecuada atención médica, se trate de una misma enfermedad, o de un único accidente o de varias enfermedades o de distintos accidentes y, en cualquier caso, también de sus secuelas y reagravaciones. El trabajador tendrá derecho a gozar de estas licencias desde el momento de su afectación, debiendo mediar debida notificación fehaciente a LA EMPRESA conforme lo establece el art. 209 de la Ley de Contrato de Trabajo.

a) Para la atención de enfermedades y accidentes inculpables, el trabajador tendrá derecho a gozar de una licencia con goce íntegro de su remuneración; de acuerdo a lo previsto por el art. 208 y concordantes de la LCT.

b) Vencidos los plazos de interrupción del trabajo previstos por el inciso precedente, si el trabajador no estuviera en condiciones de volver a su empleo, el empleador deberá conservárselo durante el plazo de UN (1) año contado desde el vencimiento de aquéllos. Vencido dicho plazo, la relación de empleo subsistirá hasta tanto alguna de LAS PARTES

  
Martín Mandarano  
Chief Executive Officer  
YPF Energía Eléctrica S.A.

  
Tomás G. Gómez Alzaga  
Gerente de Recursos Humanos  
YPF Energía Eléctrica S.A.

RE-2020-3870294-EN-2020-D-13 GM

decida y notifique a la otra su voluntad de rescindirla, todo ello de conformidad con las normas legales vigentes en la materia.

#### **ARTÍCULO N° 62 LICENCIAS POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE INCULPABLE (CONT.)**

Durante el curso de los períodos de licencias por enfermedad o accidente de trabajo, o antes o después de su vencimiento, LA EMPRESA o el trabajador podrán solicitar: a) La intervención de Salud Ocupacional, con objeto de determinar la capacidad laborativa del trabajador, en relación con las funciones que puede desempeñar o a las tareas que puede realizar según su aptitud psicofísica restante o su experiencia o idoneidad; pero atendiendo de modo prevalente al restablecimiento de la salud. b) La intervención de Salud Ocupacional, a fin de que determine la existencia de incapacidad total o permanente que posibilite al trabajador la obtención de la jubilación por invalidez. Este artículo quedará sujeto a los procedimientos que se establecen expresamente en la Ley de Riesgos de Trabajo.

#### **ARTÍCULO N° 63 INCAPACIDAD**

Cuando un trabajador se encontrase disminuido parcialmente en su capacidad laboral de forma definitiva y no estuviere en condiciones de realizar las tareas que anteriormente cumplía, LA EMPRESA deberá aplicar lo establecido por el art. 212 y concordantes de la Ley de Contrato de Trabajo.

#### **ARTÍCULO N° 64 INCAPACIDAD (CONT.)**

En los casos que por aplicación del art. 212 y concordantes de la Ley de Contrato de Trabajo LA EMPRESA reubique laboralmente al personal que, como consecuencia de una enfermedad inculpable, deba desempeñar tareas distintas para las cuales ha sido contratado, ambas partes acuerdan que dicho personal percibirá un salario acorde a su nueva función, percibiendo sólo los adicionales correspondientes a la misma. Toda modificación en las condiciones salariales se constituye en un beneficio en miras a la continuidad y reinserción laboral de dichos empleados, manteniéndose su ganancial.

### **CAPÍTULO V - RÉGIMEN DE LICENCIAS**

#### **ARTÍCULO N° 65 LICENCIA POR ESTUDIO**

Se concederá licencias con goce de haberes a los trabajadores que cursen estudios en establecimientos oficiales o con reconocimiento del Ministerio de Educación de la Nación o Provinciales, para rendir examen en los turnos fijados oficialmente para estudios universitarios

Martín Mandarano  
Chief Executive Officer  
YPF Energía Eléctrica S.A.

Tomás G. Gómez Aizaga  
Gerente de Recursos Humanos  
YPF Energía Eléctrica S.A.

RE-2020-3422407-APN/DGID#IGM

de grado y/o técnicos universitarios, estudios a nivel terciario en carreras que exijan como requisito de ingreso estudios secundarios completos y carreras secundarias.

Dichas licencias serán acordadas en plazos máximos de hasta dos (2) días corridos por materia, hasta un máximo de dieciocho (18) días por año calendario, y deberán ser solicitadas por el trabajador con hasta cinco (5) días de antelación a LA EMPRESA.

En todos los casos, los trabajadores deberán solicitar por escrito el correspondiente permiso indicando la materia y el tipo de examen a rendir; debiendo presentar al reintegrarse el certificado expedido por la autoridad del instituto de enseñanza o universidad de que se trate, donde conste el examen rendido, la fecha del mismo y el resultado obtenido.

En los supuestos en que por disposiciones administrativas del instituto de enseñanza o universidad no pueda cumplimentarse lo requerido en el punto anterior, el empleado deberá hacerlo saber por escrito a LA EMPRESA consignando los datos solicitados, revistiendo el carácter de una declaración jurada, la cual tendrá validez hasta el 31 de enero del año siguiente, en que indefectiblemente deberá presentar un certificado de las materias rendidas y aprobadas en el transcurso del año. Su incumplimiento dará lugar al descuento de los días concedidos como licencia.

#### **ARTÍCULO N° 66 LICENCIA POR MATRIMONIO**

La cantidad de días correspondientes a Licencias por Matrimonio es de 10 días seguidos para el trabajador, aunque el matrimonio se lleve a cabo en el exterior.

Por la Licencia por Matrimonio de hijo y por Matrimonio de hijo distante a más de 500 km., corresponde un día (1) laborable.

Existe la posibilidad de adición de la licencia por vacaciones a la licencia por matrimonio, ambas licencias pueden sumarse.

#### **ARTÍCULO N° 67 LICENCIA POR DÍA DE CUMPLEAÑOS**

Con el fin de que los empleados puedan disfrutar en familia el día de su cumpleaños; LA EMPRESA otorgará a todos sus empleados, licencia justificada el día de su cumpleaños; siempre y cuando la licencia no influya en el cronograma de tareas habituales. En el caso de que no pueda otorgarse en el día correspondiente, la misma podrá gozarse en el transcurso del mes. Ese día, no generará extras ni francos compensatorios para el trabajador que eventualmente deba prestar tareas en el día de su cumpleaños.

Martin Mandarano  
Chief Executive Officer  
YPF Energía Eléctrica S.A.

Tomás G. Gómez Alzaga  
Gerente de Recursos Humanos  
YPF Energía Eléctrica S.A.

RE-2020-38702940-APN-DGDYD#JGM

37

**ARTÍCULO N° 68 LICENCIA POR PATERNIDAD**

La cantidad de días que corresponden son 15 (quince) días corridos, ya sea si el niño nació por parto normal o cesárea. En los casos de nacimiento de hijo con Síndrome de Down, Nacimiento múltiple o bebé prematuro, se mantiene la cantidad de días.

Si el nacimiento se produce dentro del período de licencia por vacaciones, la licencia por paternidad se sumará a las vacaciones.

Si a partir de la fecha del nacimiento hay días feriados, no laborables o domingos, dichos días deben contemplarse como parte de la licencia por paternidad.

Para solicitarlo, el empleado deberá informar la fecha de licencia presentándole el certificado de nacimiento.

**ARTÍCULO N° 69 LICENCIA POR FALLECIMIENTO**

Por sucesos familiares se otorgarán a los trabajadores los permisos o licencias especiales que se detallan a continuación:

- a) Por fallecimiento de esposos, conyuges, padres: 3 días corridos.
- b) Por fallecimiento de hijos: 3 días corridos.
- c) Por fallecimiento de suegros, hermanos o nietos: 1 día.
- d) Por fallecimiento de abuelos: 1 día.
- e) Por fallecimiento de yernos o nueras: 1 día.

Para justificar las ausencias deberá presentar el certificado correspondiente.

**ARTÍCULO N° 70 LICENCIA POR ADOPCIÓN**

Se concederá al personal femenino que acredite que se le ha otorgado la tenencia de uno o más niños menores a 5 años, con fines de adopción; una licencia especial con goce de haberes por un término de 45 días corridos, a partir del día hábil siguiente al de haberse dispuesto la misma y habiendo presentado la documentación que acredite tal situación.

Al personal masculino, que acredite las mismas condiciones, se le concederá una licencia por paternidad con goce íntegro de su remuneración habitual, por el tiempo de 15 días corridos.

Si ambos adoptantes son empleados de LA EMPRESA, este beneficio alcanzará solo a uno de ellos

LAS PARTES acuerdan que, LA EMPRESA, ejerciendo sus facultades de organización, podrá modificar los cronogramas de trabajo de forma tal que los empleados retornen a desempeñar tareas, luego de vencidas las licencias indicadas en el presente artículo.

Marta Mandarano  
Chief Executive Officer  
YPF Energía Eléctrica S.A.

José G. Gómez Alzaga  
Gerente de Recursos Humanos  
YPF Energía Eléctrica S.A.

RE-2020-38702940-APN-DGDYD#1GM

**ARTÍCULO N° 71 LICENCIA POR FAMILIAR ENFERMO**

Los trabajadores que deban brindar atención a un miembro enfermo de su grupo familiar primario tendrán derecho al goce de licencia de hasta DIEZ (10) días hábiles continuos o discontinuos, por año calendario, con goce de su remuneración habitual; siempre que el empleado no tenga pendiente de usufructuar francos compensatorios. Podrán disponer de esta licencia, aun cuando el familiar enfermo se encuentre hospitalizado.

Los días de licencia por familiar enfermo no son acumulativos para el año siguiente.

Para acceder a este beneficio, el trabajador deberá acreditar:

1. Convivencia con el familiar enfermo, mediante fotocopia del documento nacional de identidad del enfermo que permita verificar que el domicilio del enfermo y el domicilio denunciado por el trabajador ante LA EMPRESA es el mismo.
2. Que el familiar se encuentra a su cargo.
3. Certificado médico que justifique la necesidad de asistencia personal del enfermo, el cual deberá ser confirmado por el médico auditor designado por LA EMPRESA.

En aquellos casos en que el trabajador no acreditará estos requisitos, LA EMPRESA descontará los días de ausencia.

**ARTÍCULO N° 72 REDUCCIÓN DE JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES**

**Cuidado de Menor:** Quienes por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de SEIS (6) años o persona con discapacidad física, psíquica o sensorial acreditada por la autoridad sanitaria competente, y que no se encuentre trabajando con una remuneración fija; tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo entre al menos un cuarto (1/4) y un máximo de la mitad (1/2) de la misma. Se aplicará la correspondiente reducción proporcional de su salario.

Para el cálculo no se considerará el horario del almuerzo; pero como consecuencia el mismo deberá reducirse en la misma proporción de la modalidad escogida. Si la empleada se encontrara cursando el periodo de licencia por lactancia, podrá acumular la reducción de la jornada legal por lactancia de una hora (con haberes) a la reducción de la jornada establecida.

**Cuidado de Familiar Directo:** aquel empleado que tenga a su cargo el cuidado de un familiar directo, que, por razones de accidente o enfermedad grave, debidamente certificadas, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retributiva; tendrá el mismo derecho a una reducción de al menos un cuarto (1/4) y un máximo de la mitad (1/2) de duración de su jornada con la correspondiente disminución proporcional del salario.

Para el cálculo no se considerará el horario del almuerzo; pero como consecuencia el mismo deberá reducirse en la misma proporción de la modalidad escogida.

Martín Mandarano  
Chief Executive Officer  
YPF Energía Eléctrica S.A.

Teresa G. Gómez Alzaga  
Gerente de Recursos Humanos  
YPF Energía Eléctrica S.A. #JGM  
39

Las reducciones de jornada contempladas en este artículo constituyen un derecho individual de los trabajadores. En el caso de que dos o más trabajadores, solicitaran el beneficio por el mismo familiar/sujeto causante; el área de Recursos Humanos de LA EMPRESA, en acuerdo con su/s superior/es jerárquico/s directo/s podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de LA EMPRESA.

En ningún caso, el personal que goce de la reducción de jornada bajo esta modalidad estará habilitado para la realización de Horas Extras.

#### **ARTÍCULO N° 73 LICENCIA SIN GOCE DE HABERES POR CUIDADO DE FAMILIARES**

Los trabajadores tendrán derecho a un período de licencia de duración no superior a DOS (2) años sin goce de haberes, para atender al cuidado de cada hijo.

También tendrán derecho a un período de licencia de duración no superior a UN (1) año sin goce de haberes, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar directo, que, por razones de edad, accidente o enfermedad grave debidamente certificada, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retributiva. La licencia contemplada en el presente artículo constituye un derecho individual de los trabajadores. No obstante, si dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, LA EMPRESA podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la misma. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de licencia, el inicio de esta dará fin al que, en su caso, se viniera usufructuando.

#### **ARTÍCULO N° 74 LICENCIA SIN GOCE DE HABERES POR CUIDADO DE FAMILIARES (CONT.)**

El período en que el trabajador permanezca en situación de licencia conforme a lo establecido en el artículo precedente será computable a efectos de la antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación sea convocado por LA EMPRESA, especialmente en ocasión de su reincorporación.

Hasta un año de licencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente, dentro de la zona geográfica de su lugar de trabajo.

#### **ARTÍCULO N° 75 LICENCIA POR MATERNIDAD, EXCEDENCIA, LACTANCIA Y RETORNO GRADUAL**

La cantidad de días de Licencia por Maternidad que corresponde son 90 días corridos: 45 días antes y 45 días después de la fecha probable de parto. Pueden ser como mínimo 30 días

Martín Mandarano  
Chief Executive Officer  
YPF Energía Eléctrica S.A.

TRE-2013-008702-04/03A  
Gerente de Recursos Humanos  
YPF Energía Eléctrica S.A.  
#PN-DGDYD#JGM

antes de la fecha probable de parto, con lo cual quedan como máximo 60 días posteriores a la fecha probable de parto (no existe la posibilidad de trabajar hasta el último día de embarazo).

En el caso de que el nacimiento se produzca antes de la fecha prevista, se debe completar el período de 90 días de licencia por maternidad con el saldo de días restante.

Cabe aclarar que para usufructuar la licencia por maternidad la empleada debe presentar un certificado médico donde conste la fecha probable del parto.

LA EMPRESA pone a disposición de las empleadas las siguientes opciones al finalizar la licencia por maternidad (excluyentes entre sí):

1- Continuar su trabajo en LA EMPRESA.

2- Rescindir su contrato de trabajo, percibiendo una compensación equivalente al veinticinco por ciento (25%) de la remuneración, calculada en base al promedio fijado en el artículo 245 de la LCT por cada año de servicio, la que no podrá exceder de un salario mínimo vital por año de servicio o fracción mayor de tres (3) meses.

3- Quedar en situación de excedencia por un período no inferior a tres (3) meses ni superior a seis (6) meses. En tal situación se puede tomar el tiempo que se necesite, ampliarlo o reducirlo siempre dentro del mínimo y el máximo (es decir, se puede tomar 3, 4, 5 o 6 meses). La situación de excedencia debe comenzar seguidamente a la finalización de la licencia por maternidad.

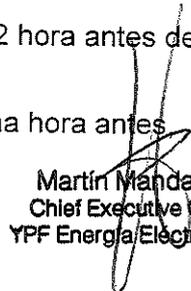
4- Extender la licencia por maternidad un mes con pago de haberes, beneficio que otorga la compañía. Cumplido dicho mes retornara con reducción de jornada hasta el año de vida del niño/a, sin reducción de sueldo. Teniendo en cuenta la hora de lactancia, otorgada por ley y el nuevo beneficio, la jornada será de 7 horas, incluyendo la hora de almuerzo.

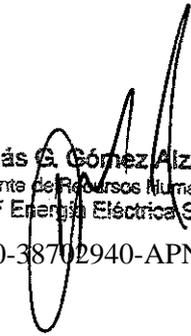
Para gozar de los derechos de los apartados 2, 3 y 4, deberá tener un (1) año de antigüedad, como mínimo, en LA EMPRESA.

#### Lactancia:

Hasta que el niño/a cumpla el año de vida corresponde una hora diaria por Lactancia, con las siguientes opciones, las cuales son excluyentes entre sí:

- Ingresar 1/2 hora después, y retirarse 1/2 hora antes de la salida, o
- Una hora al mediodía, o
- Ingresar una hora después o saliendo una hora antes

  
Martín Mandarano  
Chief Executive Officer  
YPF Energía Eléctrica S.A.

  
Tomás A. Gómez Alzaga  
Gerente de Recursos Humanos  
YPF Energía Eléctrica S.A.

RE-2020-38702940-APN-DGDYD#JGM  
41

Ninguna de las opciones es acumulativa ni se pueden sumar no gozando la hora de almuerzo.

#### ARTÍCULO N° 76 LICENCIA ANUAL POR VACACIONES

LAS PARTES acuerdan que el goce de la licencia anual por vacaciones del personal se registrará por la siguiente escala:

Años de antigüedad	Personal semana calendario (goce días HÁBILES)	Personal bajo diagrama de turnos rotativos (goce días CORRIDOS)
Hasta 5 años	15	21
Desde 5 hasta 10 años	20	28
Desde 10 hasta 20 años	25	35
Más de 20 años	30	42

Los trabajadores gozarán de las vacaciones anuales, dentro de las fechas que establece la LCT.

Dado las especiales características de continuidad propia de las operaciones de YPF Energía Eléctrica S.A., LA EMPRESA podrá conceder el goce de vacaciones, ajustándose a lo establecido en el Art. 154 de la Ley N° 20.744.

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 prestar 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.

#### ARTÍCULO N° 77 INICIO Y FINALIZACIÓN DE LA LICENCIA ANUAL

Las licencias no necesariamente deberán comenzar el día lunes o el siguiente hábil si aquel fuese feriado. Solo en el caso de aquellos trabajadores que presten servicios en la modalidad de Servicio Rotativo-Turno Continuo, las vacaciones deberán comenzar el día siguiente a



Martin Manderano  
Chief Executive Officer  
YPF Energía Eléctrica S.A.

Tomás Gómez Alzaga  
Gerente de Recursos Humanos  
YPF Energía Eléctrica S.A.  
TEL: 260138702940-APN-DGDYD#JGM

aquel en que el trabajador gozare del descanso semanal o el subsiguiente hábil si aquel fuese feriado, debiendo coincidir cada día de licencia anual, con los días establecidos en su diagrama habitual de trabajo.

Finalizado el período de licencia, el trabajador deberá incorporarse a sus tareas normales y habituales, el día siguiente a la finalización de la misma.

#### **ARTÍCULO N° 78 SUSPENSIÓN DE LA LICENCIA ANUAL**

Si el trabajador contrajera enfermedad durante su licencia anual, la misma se considerará en suspenso y, una vez dado de alta, continuará haciendo uso de la misma, computándose los días cumplidos con anterioridad a la enfermedad.

A tales efectos deberá presentar el certificado médico correspondiente que será validado por el servicio médico de LA EMPRESA.

#### **ARTÍCULO N° 79 PAGO**

La retribución correspondiente al período de vacaciones se abonará cuando sea solicitada por el empleado. En caso de que el empleado no lo haga, se abonará automáticamente el 31 de diciembre del año siguiente al que corresponda la licencia devengada.

#### **ARTÍCULO N° 80 LIQUIDACIÓN**

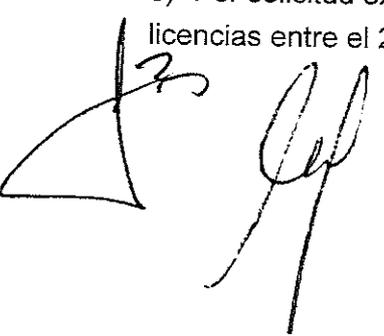
a)- A los efectos del cómputo de servicios para la aplicación de la escala de días de licencias, será de aplicación lo establecido en el Art. 41 (Antigüedad).

b)- El trabajador tiene derecho a gozar de la licencia una vez que cumpla con la mitad de los días hábiles del año calendario o aniversario el que trabaje.

c)- Cuando el trabajador no llegase a totalizar el tiempo mínimo de trabajo previsto en el inciso b) gozará de un período de descanso anual en proporción de 1 (un) día de descanso por cada veinte (20) días de trabajo efectivo, incluyendo los enunciados en el punto f) del presente Artículo, computable de acuerdo al inciso anterior.

d)- LA EMPRESA notificará el período de licencia a los trabajadores con 45 días de antelación a la fecha en que deben hacer uso de la misma, efectuada la cual no podrá ser denegada.

e)- Por solicitud expresa de los trabajadores, LA EMPRESA podrá conceder a los mismos las licencias entre el 2 de mayo y el 30 de septiembre.

  
Martín Mandarano  
Chief Executive Officer  
YPF Energía Eléctrica S.A.

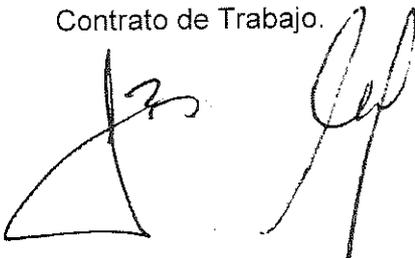
  
Tomás G. Gómez Alzaga  
Gerente de Recursos Humanos  
YPF Energía Eléctrica S.A.

RE-2020-38702940-APN-DGDYD#JGM  
43

- f)- A los efectos del mínimo necesario de días para gozar de las vacaciones anuales, debe computarse como trabajados los días faltados por enfermedad justificada, accidentes justificados y licencias con goce de haberes.
- g)- Los trabajadores podrán permutar las licencias, siempre que los mismos pertenezcan a la misma función y Sección, y hayan previamente informado por escrito al Jefe y/o responsable del área quien deberá autorizar las mismas.
- h)- La licencia será concedida en forma rotativa para que el trabajador no la usufructúe todos los años en el mismo mes cuando con ello se perjudique a otro trabajador.
- i)- La retribución correspondiente a las vacaciones será abonada el último día de trabajo que la preceda, siempre que el trabajador la solicite por lo menos con ocho (8) días de anticipación. Este plazo no será tenido en cuenta cuando mediaren causas justificadas.
- j) Para liquidar la retribución por vacaciones se deberá cumplir con el ordenamiento normativo laboral vigente. -
- k)- Si el trabajador contrajera enfermedad durante la licencia y ésta fuera comprobada por médicos la licencia se considerará en suspenso, y una vez dado de alta, continuará haciendo uso de la misma, computándose los días cumplidos con anterioridad a la enfermedad.
- m)- En caso de que dentro del año calendario el trabajador cumpliera una antigüedad que diera derecho a un término mayor de licencia anual, se contará el tiempo mayor para el otorgamiento de la licencia.
- n)- LA EMPRESA acordará, a pedido de los trabajadores, hasta un máximo de 10 días, que podrán ser fraccionados, a descontar de la licencia anual, salvo que razones de servicio debidamente justificadas lo impidan. Este acuerdo deberá solicitarse por escrito.
- o)- A solicitud de los trabajadores, previa autorización de LA EMPRESA y siempre que se efectúe en las fechas en que se programa la licencia anual reglamentaria, se podrá optar el fraccionamiento de la misma en un periodo fijo entre cinco (5) y diez (10) días, a descontar de dicha licencia. Los trabajadores podrán tomar el 50 % de su licencia total fuera del período de Ley, complementando el punto e) del presente artículo.
- Este fraccionamiento será considerado como período de licencia a todos sus efectos.

#### ARTÍCULO N° 81 FRACCIONAMIENTO LICENCIA ANUAL

El fraccionamiento del período de licencia anual tendrá los alcances del Art. 164 de la Ley de Contrato de Trabajo.



Martín Mandarano  
Chief Executive Officer  
YPF Energía Eléctrica S.A.

Tomás G. Gómez Aizaga  
Gerente de Recursos Humanos  
YPF Energía Eléctrica S.A.

RE-2020-38702940-APN-DGDYD#4IGM

**ARTÍCULO N° 82 CASOS ESPECIALES**

Cuando un matrimonio o unión convivencial se desempeñe en LA EMPRESA y se encuentre formalmente registrado en la ficha y/o legajo personal de cada uno de los empleados, las vacaciones se otorgarán en forma conjunta y simultánea, siempre que no afecte el normal desenvolvimiento de las operaciones de LA EMPRESA.

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

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

**ARTÍCULO N° 83 LICENCIAS EXTRAORDINARIAS SIN GOCE DE HABERES**

El trabajador que cuente con más de CUATRO (4) años de antigüedad en LA EMPRESA podrá solicitar, en aquellos casos fundados en motivos que impliquen dificultades para cumplir la prestación de tareas, una licencia extraordinaria sin goce de haberes de hasta un año.

Durante dicha licencia extraordinaria, el trabajador no podrá desempeñarse en otras actividades de trabajo y/o rentadas. En caso de que LA EMPRESA constate que durante dicha licencia extraordinaria el trabajador realice otras actividades de trabajo y/o rentadas, la misma será automáticamente revocada.

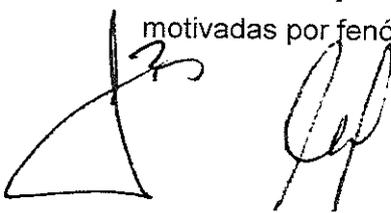
La solicitud de dicha licencia podrá ser analizada en el ámbito de la **Comisión de Relaciones Laborales** en caso de ser denegada por LA EMPRESA.

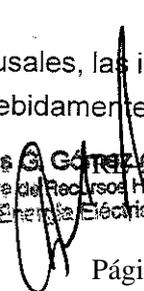
**ARTÍCULO N° 84 LICENCIAS EXTRAORDINARIAS CON GOCE DE HABERES**

El trabajador tendrá derecho a una licencia especial, con goce de remuneración, de hasta **CUARENTA (40) horas anuales** por año calendario; fundada en situaciones particulares que impiden la prestación de sus servicios. El trabajador podrá usar de esta licencia especial acreditando el hecho que la motiva y después de haber gozado de su licencia anual por descanso. Para su otorgamiento, la Jefatura que deba decidir al respecto tendrá en consideración si las particulares necesidades del servicio impiden su concesión.

**ARTÍCULO N° 85 LICENCIAS EXTRAORDINARIAS POR FUERZA MAYOR**

LA EMPRESA justificará, mientras permanezcan las causales, las inasistencias del trabajador motivadas por fenómenos meteorológicos especiales debidamente comprobados; que por su

  
Martín Mandarano  
Chief Executive Officer  
YPF Energía Eléctrica S.A.

  
Tomás G. González  
Gerente de Recursos Humanos  
YPF Energía Eléctrica S.A.  
38702940-APN-DGDYD#JGM  
45

intensidad y demás características le hayan impedido asistir a sus tareas. Estas justificaciones se imputarán a una licencia especial fundada en tal motivo.

#### **ARTÍCULO N° 86 LICENCIA POR DONACIÓN DE SANGRE**

LA EMPRESA justificará la ausencia del trabajador que deba donar sangre, de acuerdo con lo establecido al efecto en la Ley N° 22.990. Corresponde VEINTICUATRO (24) horas a partir del momento de la extracción o TREINTA Y SEIS (36) horas cuando sea realizada para hemaféresis. En ninguna circunstancia se producirá pérdida o disminución de sueldos, salarios o premios.

#### **ARTÍCULO N° 87 CITACIÓN JUDICIAL O DEMORA POLICIAL**

LA EMPRESA justificará las ausencias relacionadas con citaciones ante los tribunales nacionales o provinciales; o que se relacionen con trámites personales y obligatorios ante las autoridades nacionales, provinciales o municipales.

#### **ARTÍCULO N° 88 APOORTE SOLIDARIO**

Se establece una contribución solidaria a favor de APJAE y a cargo de los trabajadores comprendidos en el presente Convenio Colectivo, consistente en el aporte del uno por ciento (1%) calculado sobre la totalidad de las remuneraciones brutas que estos perciban por todo concepto, con sustento en los términos de lo normado el art. 9, primer párrafo, de la Ley 14.250, Dto. N° 1135/04. Esta cláusula tendrá un plazo de duración de 36 meses contados a partir de la firma del Convenio Colectivo.

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

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




Martin Mandarano  
Chief Executive Officer  
YPF Energía Eléctrica S.A.

Tomás G. Gómez Aizaga  
Gerente de Recursos Humanos  
YPF Energía Eléctrica S.A.

RE-2020-38702940-APN-DGDYD#JGM

**ARTÍCULO N° 89 FONDO JUBILATORIO**

LA EMPRESA reconoce la existencia del Fondo Jubilatorio cuya responsabilidad y administración corre por exclusiva cuenta de la Asociación del Personal Jerárquico del Agua y la Energía.

El Fondo Compensador de Jubilaciones estará formado a partir de la vigencia de este CCT por:

1) Aporte mensual de los trabajadores adheridos al Fondo, a aplicarse sobre su remuneración sujeta a descuentos jubilatorios, de acuerdo al siguiente detalle:

- Hasta 30 años de edad 0,5%
- De 31 a 40 años de edad 1%
- De 41 a 50 años de edad 1,5%
- De 51 años de edad en adelante 2%

El importe resultante de aplicar esos porcentajes será retenido por LA EMPRESA y depositado en la cuenta del Fondo Compensador que administra la Asociación.

2) Aporte mensual de LA EMPRESA, consistente en una suma equivalente al seis por ciento (6%) del total de las remuneraciones sujetas a descuento jubilatorio de conformidad con las normas vigentes, del personal alcanzado por este CCT.

**ARTÍCULO N° 90 RETENCIONES SINDICALES**

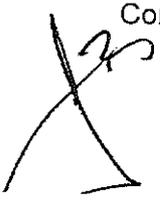
LA EMPRESA estará obligada a efectuar retenciones por planillas de los haberes de los Trabajadores, cuando así lo solicite EL SINDICATO respectivo, con ajuste a las normas legales vigentes, debiendo en tal caso hacer entrega a los mismos de las sumas retenidas en un plazo máximo de diez (10) días hábiles posteriores a la fecha del descuento.

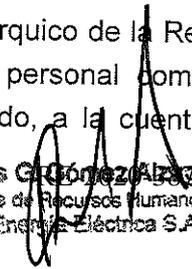
**ARTÍCULO N° 91 CONTRIBUCIONES PATRONALES**

LA EMPRESA aportará una contribución a LA ASOCIACION, consistente en el cinco (5) % de la masa salarial que se fijará de acuerdo a la nueva recomposición salarial de los trabajadores afiliados representados y afiliados no representados alcanzados por el presente Convenio Colectivo de Trabajo, a los fines de la implementación y el sostenimiento de planes de vivienda, turismo, cultura, educación y deportes de los trabajadores.-

**ARTÍCULO N° 92 SERVICIOS SOCIALES**

LA EMPRESA reconoce a la Obra Social del Personal Jerárquico de la República Argentina (O.S.JE.R.A) como Obra Social de la actividad para el personal comprendido en este Convenio, efectuará el aporte pertinente al personal afiliado, a la cuenta que indique LA

  
  
 Martín Mandarano  
 Chief Executive Officer  
 YPF Energía Eléctrica S.A.

  
 Tomás C. González  
 Gerente de Recursos Humanos  
 YPF Energía Eléctrica S.A.

2940-APN-DGDYD#JGM  
47

ASOCIACION, con ajuste a la Ley vigente. Lo dispuesto en el presente, en modo alguno afecta el derecho a opción reconocido a los trabajadores, por la Ley 23.660, el que podrá ser ejercido en los términos y condiciones establecidas en dicha norma.

#### **ARTÍCULO N° 93 DÍA DEL TRABAJADOR DE LA ELECTRICIDAD**

Queda reconocido como "Día del Trabajador de la Electricidad" el 13 de julio de cada año, a cuyo efecto tendrá tratamiento de feriado para todo el personal en convenio con excepción del indispensable para la atención del servicio, al que se le acordará franco compensatorio.

#### **ARTÍCULO N° 94 MARCO NORMATIVO**

LAS PARTES dejan constancia que este convenio constituye la voluntad colectiva y deroga toda otra modalidad, sistema de trabajo, actas: homologadas o no, acuerdos internos, usos y costumbres y cualquier otro acto normativo o criterio vigente en el pasado dentro de Y.P.F. ENERGIA ELECTRICA S.A.

#### **ARTÍCULO N° 95 REGULACIÓN SUPLETORIA**

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

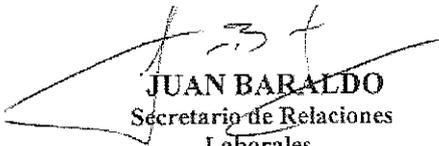
#### **ARTÍCULO N° 96 CLÁUSULA TRANSITORIA**

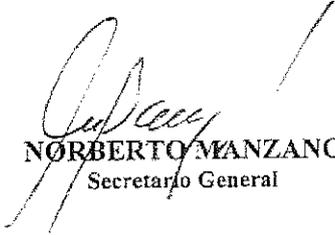
LAS PARTES establecen que el artículo 49) serán tratados por la Comisión de Relaciones Laborales, conforme el artículo 26) dentro de los 90 días de suscripto el presente Convenio Colectivo de Trabajo. Una vez ratificados, formarán parte integrante del mismo. Para el supuesto caso de que dichos artículos no fueran analizados y ratificados en el plazo previsto, resultará de aplicación lo establecido en el Convenio Colectivo vigente para cada establecimiento. -

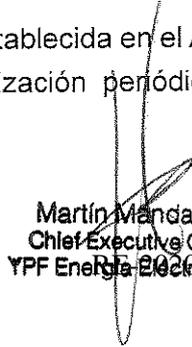
#### **ARTÍCULO N° 97 IMPRESIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO**

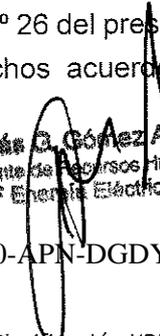
LAS PARTES convienen que la impresión del presente Convenio y Anexos estará a cargo de LA EMPRESA, para ser distribuido a cada uno de los trabajadores.

A tal efecto la Comisión de Relaciones Laborales establecida en el Artículo N° 26 del presente Convenio, se dedicará a la recopilación y actualización periódica de dichos acuerdos y resoluciones.

  
**JUAN BARALDO**  
Secretario de Relaciones  
Laborales

  
**NORBERTO MANZANO**  
Secretario General

  
**Martín Mandarano**  
Chief Executive Officer  
YPF Energía Eléctrica S.A.

  
**Tomás G. Gómez Aizaga**  
Gerente de Recursos Humanos  
YPF Energía Eléctrica S.A.

RE-2020-28702940-APN-DGDYD#IGM



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional  
2021 - Año de Homenaje al Premio Nobel de Medicina Dr. César Milstein

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

**Número:**

**Referencia:** Resol 1655-20 CCT 1638-21 E

---

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 49 pagina/s.