



**República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional**

**Informe**

**Número:** IF-2022-03586635-APN-DNRYRT#MT

CIUDAD DE BUENOS AIRES

Miércoles 12 de Enero de 2022

**Referencia:** REG - EX-2019-66651386- -APN-DGDMT#MPYT

---

De conformidad con lo ordenado en la **DI-2021-537-APN-DNRYRT#MT** se ha tomado razón del acuerdo obrante en las páginas 4/12 de la CD-2019-67395219-APN-DGDMT#MPYT del expediente de referencia, quedando registrado bajo el número **245/22.-**

Digitally signed by Gestion Documental Electronica  
Date: 2022.01.12 15:14:48 -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: 2022.01.12 15:14:49 -03:00



## ACTA ACUERDO

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires a los 11 días del mes de Enero de 2018, entre YPF ENERGIA ELECTRICA S.A. con domicilio legal en Macacha Güemes N° 515 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, en adelante "LA EMPRESA", representada en este acto por el Sr. GONZALEZ Ezequiel Matías en su carácter de Apoderado de la misma, y por otra parte la FEDERACIÓN ARGENTINA DE TRABAJADORES DE LUZ Y FUERZA, en adelante "LA FATLyF" con domicilio legal en Lima 163, piso 9 de ésta Ciudad, representada en este acto por el Sr. MOSER Guillermo Roberto y ROMERO Juan Alfredo, en su carácter de Secretario General y Secretario Gremial respectivamente; y ellas en forma conjunta denominadas "LAS PARTES", quiénes acuerdan formalizar los siguientes puntos de aplicación general a las operaciones de LA EMPRESA y que conformarán parte integrante de los artículos correspondientes a las condiciones generales de los convenios colectivos de trabajo aplicables que a posterioridad se acuerden

LAS PARTES aceptan el avance satisfactorio en el espacio de Diálogo Social orientado a establecer un marco de cooperación y buena fe en las relaciones entre LA EMPRESA y EL SINDICATO. Este avance, se concreta en un entendimiento mutuo respecto de cuestiones que sientan la base para la suscripción del Convenio Colectivo de Empresa que regulará oportunamente las condiciones generales de trabajo del personal circunscripto en el ámbito de aplicación territorial y personal correspondiente. LAS PARTES reconocen que el presente acta contiene y ratifica cláusulas ya suscriptas oportunamente como así también nuevos conceptos de aplicación general.

### CONDICIONES GENERALES

**PRIMERA: OBJETIVOS COMUNES:** Constituye un fin compartido por ambas partes el que la actividad de LA EMPRESA satisfaga, en condiciones de eficiencia, productividad y calidad, 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. 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 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.

**SEGUNDA: FACULTAD DE DIRECCIÓN Y ORGANIZACIÓN:** Las responsabilidades que asume LA EMPRESA como prestataria de un servicio 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 Entidad gremial, la estructura y las interrelaciones de sus distintas áreas funcionales. Además, diseñará y pondrá en práctica los procedimientos internos que le permitan cumplir los planes y objetivos que fije la Dirección.

Asimismo, será responsabilidad 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 de cada Central de Generación, comprometiéndose con el medioambiente y la seguridad laboral.

**TERCERA: FUNCIONALIDAD OPERATIVA:** La polivalencia y flexibilidad funcional, implican la posibilidad de asignar al trabajador funciones y tareas complementarias a las que en principio le son propias, en atención a la finalidad de eficiencia operativa, cuando condiciones de la operación o de la tarea, hagan necesaria su razonable aplicación.

La aplicación de los mencionados principios de eficiencia, polivalencia y flexibilidad funcional, podrán efectuarse de manera tal que no comporten un ejercicio irrazonable de la facultad de

dirección que la ley otorga al empleador y su cumplimiento será valorado positivamente en lo todo lo relativo al desempeño del trabajador jerárquico.

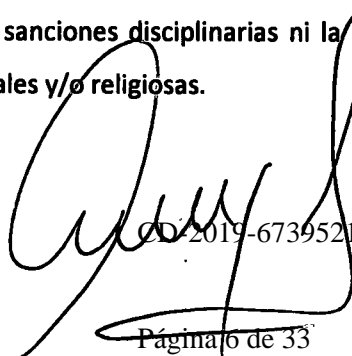
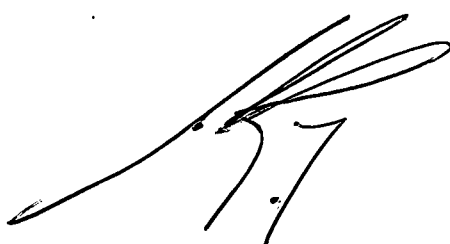
**CUARTA: DIMENSIONAMIENTO DE LAS DOTACIONES:** En el marco de las Operaciones de Planta y Mantenimiento, las dotaciones serán determinadas por la empresa, en función de las necesidades operativas y en el marco de un razonable ejercicio del poder de dirección y organización

**QUINTA: INGRESOS:** LA EMPRESA solicitará a la Bolsa de Trabajo del SINDICATO local y/o FATLyF, los trabajadores que necesita para ocupar cargos vacante previstos en su organización de acuerdo a la cláusula anterior. En dicha solicitud LA EMPRESA deberá entregar a la FATLyF los requerimientos del puesto y el temario respecto de un probable examen teórico práctico.- EL SINDICATO deberá proponer en un plazo de cinco (5) días hábiles al o los trabajadores solicitados que posean las condiciones necesarias para el puesto a cubrir. En caso de ser rechazados el o los candidatos, LA EMPRESA volverá a solicitar una vez más nuevos postulantes a la Bolsa de Trabajo, obligándose EL SINDICATO a remitir las solicitudes de ingreso dentro del término de tres (3) días hábiles. Cumplidas todas estas instancias, LA EMPRESA quedará en libertad de designar sus propios candidatos. En casos de excepción, que por motivos de fuerza mayor no pueda presentarse el postulante propuesto, EL SINDICATO comunicará a LA EMPRESA tal hecho, corriendo un nuevo plazo de tres (3) días hábiles para la presentación del citado postulante.

En todos los casos en que se necesite certificar la capacidad del aspirante LA EMPRESA podrá formular y tomar los exámenes clínicos, psicotécnicos y teórico-prácticos que pudieran corresponder y que permitan una adecuada valoración de los candidatos. Para el ingreso a LA EMPRESA se requerirá una edad mínima de dieciocho (18) años y titulación secundaria completa.

**SEXTA: 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.

**SEPTIMA: EQUIDAD:** 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.



### **CONDICIONES ESPECIALES**

**OCTAVA: NIVELES LABORALES / FUNCIONES - CATEGORIAS:** El personal comprendido, será clasificado entre los NIVELES "A" –como categoría más baja- hasta "M" –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 de aplicación del CCT a suscribir oportunamente.

Los niveles y tareas correspondientes a cada posición y/o función serán los mínimos requeridos para su desempeño y serán especificados por LAS PARTES, en oportunidad de concluir la negociación por el Convenio Colectivo de Trabajo.

El Salario Básico para cada NIVEL, es el que se indica a continuación, vigente a partir de la firma de la presente:

Categoría	Básico Noviembre
A	\$ 18.750
B	\$ 20.000
C	\$ 21.250
D	\$ 22.688
E	\$ 24.125
F	\$ 26.250
G	\$ 28.500
H	\$ 31.065
I	\$ 33.861
J	\$ 36.908
K	\$ 40.230
L	\$ 43.851
M	\$ 46.050

**NOVENA: ANTIGÜEDAD. CÓMPUTO Y BONIFICACIÓN:** Para todo el personal el cómputo de antigüedad se efectuará sobre la base del tiempo de servicio en la EMPRESA. En este sentido, se establece una bonificación especial por razón de antigüedad, cuyo monto consistirá en un 2% (Dos Por Ciento) del Salario Basico de la categoría testigo "F" por cada año de antigüedad que cumplan los trabajadores o se reconozca como trayectoria laboral a partir de la suscripción del presente.



**DECIMA: GUARDIAS PASIVAS:** A los fines del presente acuerdo se denominaran "*Guardias Pasivas*" al sistema en virtud del cual el trabajador que preste servicios en la modalidad de semana calendaria, 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. Asimismo, con la finalidad de lograr una correcta comunicación, el empleado se obliga a mantener encendido el (handy / celular / radio), que a tal efecto ponga a su disposición LA EMPRESA.

La realización de guardias pasivas está condicionada a que el trabajador esté incluido en el cronograma, lo que 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, observando en todo momento un ejercicio razonable de sus facultades de dirección y organización.

En caso de que el empleado se vea imposibilitado de concurrir a prestar servicios en guardia pasiva deberá informarlo a la Empresa con la antelación suficiente de forma tal que permita reprogramar los turnos y programas de trabajo. Para ello deberá estar efectivamente localizable y permanecer en un radio de acción razonable, para la correcta atención del servicio requerido.

Como contraprestación por las obligaciones asumidas en el presente acuerdo, el empleado designado para cubrir la "guardias pasivas", de conformidad con lo dispuesto por la Empresa en el cronograma correspondiente, tendrá derecho a percibir exclusivamente las prestaciones que se detallan a continuación:

(a) Por la sola disponibilidad del trabajador cuando la Empresa lo asigne, en una o más ocasiones dentro de un mes, a permanecer en situación de "guardia pasiva", sin que se dé el cumplimiento efectivo de tareas por no haber sido requerido así por la Empresa, le dará derecho a percibir un importe único y mensual equivalente al **10 % (diez por ciento)** del salario básico de la categoría / nivel salarial correspondiente, que será individualizado en los recibos de sueldo con la leyenda "adicional guardia pasiva".

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. Los conceptos de "adicional guardia pasiva" y "adicional turno", mencionados en la presente, son

excluyentes entre si; el personal que percibe uno de los conceptos no puede recibir el otro rubro hasta que deje de acreditarse una de las condiciones y comience bajo un diagrama de guardia o turno rotativo según corresponda.

Queda establecido que el pago de los conceptos referidos en los puntos precedentes, sólo resultara obligatorio cuando la empresa comunique al empleado, por medio fehaciente, que durante determinado lapso se encontrara afectado al sistema de "guardias pasivas", en cuyo caso percibirá los conceptos regulados, según el empleado en situación de guardia pasiva haya prestado o no efectivamente tareas.

El adicional referido en el inciso (a) anteriormente detallado se abonara conjuntamente con los restantes haberés mensuales que se devenguen, en aquellos meses en los que el trabajador sea convocado, en una o más ocasiones, a permanecer en situación de guardia pasiva.

Queda establecido que el pago del adicional de "Guardia Pasiva", no resultara excluyente al pago de Horas Extraordinarias.-

**ONCEAVA: BONIFICACION POR TÍTULO:** En reconocimiento al valor de la formación del personal comprendido, las partes acuerdan otorgar a todo trabajador que acredite haber concluido estudios: secundario y/o técnicos y/o terciarios, una bonificación del 32% del Sueldo Básico de la categoría / nivel salarial correspondiente.

Esta bonificación, será individualizada en los recibos de sueldo con la leyenda "*Bonificación por Título*".

**DECIMOSEGUNDA: ADICIONAL TURNO:** Los trabajadores que se desempeñen bajo diagrama de turno rotativo en las operaciones de la EMPRESA recibirán un 41% del salario básico correspondiente a su categoría, que se abonará bajo el siguiente esquema: un 26% fijo y un 15% sujeto a que el trabajador no tenga inasistencias injustificadas durante el mes en curso.

**DECIMOTERCERA: AYUDA ESCOLAR:** La EMPRESA establece el beneficio de AYUDA ESCOLAR para los empleados con hijos en edad escolar primaria (de 6 a 12 años), consistente en la entrega de una tarjeta regalo con saldo a consumir en los comercios adheridos. El monto determinado para el ciclo lectivo 2018 es de \$ 1150 (pesos mil ciento cincuenta) por hijo.



**DECIMOCUARTA: VACACIONES:** A partir del año 2018 el conteo de las vacaciones se rige por la siguiente escala aplicable a YPF ENERGIA ELECTRICA S.A., la misma podrá ser ratificada o rectificadas según corresponda al momento de llevar adelante la negociación del Convenio Colectivo de Empresa; a saber,

Tiempo Trabajado	Goce
Mayor a 6 meses y menor a 5 años	15 días hábiles
Mayor a 5 años y menor a 10 años	20 días hábiles
Mayor a 10 años y menor a 20 años	25 días hábiles
Mayor de 20 años	30 días hábiles

**DECIMOQUINTA: RECIBO DE HABERES:** A los efectos de que no haya dudas sobre la liquidación efectuada, en los recibos correspondientes a los haberes de los trabajadores se consignarán en forma clara y detallada todos los créditos y débitos que se efectúen, así como la categoría, denominación y remuneración respectiva, todo ello conforme a lo previsto por el art.141 de la LCT

**DECIMOSEXTA: SERVICIOS AL PERSONAL:** 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.

Adicionalmente LA EMPRESA pondrá a disposición de los empleados el servicio de transporte de personal desde y hacia el lugar de trabajo. El mismo será definido de acuerdo a las necesidades de la operación.

**DECIMOSEPTIMA: ROPA DE TRABAJO y ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL (EPP):** En relación a la provisión de Ropa de Trabajo y Elementos de Protección Personal, LA EMPRESA entregará anualmente, la vestimenta necesaria y adecuada al uso del trabajo, siendo su utilización de carácter obligatorio y su reposición solo ante el caso de rotura o deterioro debidamente verificado. La cantidad, calidad, tipos de prendas, etc. se ajustará a las necesidades de la operación.

**DECIMOCTAVA: CAPACITACION AL PERSONAL:** LA EMPRESA desarrollará una política de formación profesional de sus recursos humanos, planificadas sobre exigencias de calidad en la



prestación del servicio y basada en el estímulo permanente del esfuerzo individual, dirigido a ampliar los conocimientos y habilidades adquiridas.

Las diversas formas de Capacitación y perfeccionamiento profesional que se instrumenten se orientarán al logro de una mayor eficiencia operativa y productividad, contemplando además entre sus principales objetivos, la concientización del personal en todo lo concerniente a la adopción de nuevos métodos de trabajo y tecnologías que se incorporen y destacando siempre la necesidad de observar las normas de seguridad al realizar cada tarea.

Las Partes coinciden en comprometer sus mayores esfuerzos a efectos de posibilitar la implementación en distintos sectores de LA EMPRESA, de los cursos teórico prácticos que resulten adecuados para la optimización del trabajo, dejan establecido que la participación del personal en las actividades vinculadas a la Capacitación y formación profesional constituye no tan solo un derecho, sino también una obligación de cumplimiento efectivo.

**DECIMONOVENA: 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 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 agente 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.


Las licencias de que se trata se otorgarán por única vez para cada materia de la respectiva carrera y los trabajadores no podrán usufructuar del beneficio de este artículo, mientras tengan

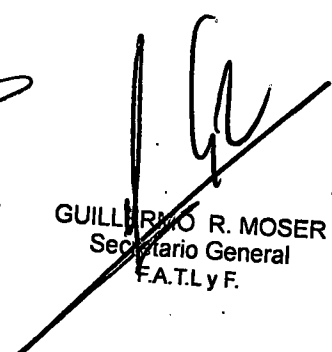



pendientes de aprobación tres o más materias para las cuales le fue otorgado el permiso por examen.

A partir de la firma de la presente, las partes asumen el compromiso de llevar adelante la negociación del Convenio Colectivo de Empresa mencionado *ab initio*, en un absoluto marco de cooperación, paz social y buena fé.

Leído y ratificado el presente en todos sus términos, las partes firman al pie, en el lugar y fecha indicadas, cinco (5) ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto, comprometiéndose en su oportunidad a elevar el mismo para su correspondiente homologación por ante la autoridad de aplicación.-

  
JUAN ALFREDO ROMERO  
Secretario Gremial  
F.A.T.L y F.

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





República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional  
Las Malvinas son argentinas

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

**Número:**

**Referencia:** DIS 537 ACU 245-22

---

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 10 pagina/s.