



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

**Informe**

**Número:** IF-2019-36049076-APN-DNRYRT#MPYT

CIUDAD DE BUENOS AIRES

Lunes 15 de Abril de 2019

**Referencia:** Expediente N° 1.709.996/16

De conformidad con lo ordenado en la **RESOLUCION SECT N° 397/19 (RESOL-2019-397-APN-SECT#MPYT)** se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo de Empresa obrante a fojas 126/153 y 154 del expediente principal, quedando registrado bajo el número **1602/19 "E"**.

Digitally signed by GESTION DOCUMENTAL ELECTRONICA - GDE  
DN: cn=GESTION DOCUMENTAL ELECTRONICA - GDE, c=AR, o=SECRETARIA DE GOBIERNO DE MODERNIZACION,  
ou=SECRETARIA DE MODERNIZACION ADMINISTRATIVA, serialNumber=CUIT 30715117564  
Date: 2019.04.15 17:30:46 -0300'

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

Digitally signed by GESTION DOCUMENTAL ELECTRONICA - GDE  
DN: cn=GESTION DOCUMENTAL ELECTRONICA - GDE, c=AR, o=SECRETARIA DE GOBIERNO DE MODERNIZACION,  
ou=SECRETARIA DE MODERNIZACION ADMINISTRATIVA, serialNumber=CUIT 30715117564  
Date: 2019.04.15 17:30:47 -0300'



# CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

## APUAYE

### Y

## CENTRAL DE GENERACIÓN TÉRMICA AGUA DEL CAJÓN (CAPEX S.A.)

**DICIEMBRE 2017**

## INDICE

### I. MARCO NORMATIVO Y PRINCIPIOS GENERALES.

- Art. 1.- Partes intervinientes.
- Art. 2.- Vigencia.
- Art. 3.- Ámbito de aplicación.
- Art. 4.- Personal comprendido
- Art. 5.- Higiene y seguridad en el trabajo.
- Art. 6.- Patrocinio legal.
- Art. 7.- Comisión de Autocomposición e Interpretación (CAI)
- Art. 8.- Normas para los requerimientos individuales.
- Art. 9.- Facultad de Dirección y Organización Empresarial.
- Art. 10.- Políticas específicas de integración para discapacitados.
- Art. 11.- Estabilidad en el trabajo.

### II. MODALIDADES DE TRABAJO.

- Art. 12.- Jornada de Trabajo
- Art. 13.- Dedicación Funcional
- Art. 14.- Compatibilidades.
- Art. 15.- Reemplazos provisionales.
- Art. 16.- Cubrimiento de vacantes.
- Art. 17.- Traslado del personal al lugar de trabajo

### III. LICENCIAS.

- Art. 18.- Licencias y permisos.
- Art. 19.- Licencia por enfermedad, accidente o accidente de trabajo.
- Art. 20.- Licencia por enfermedad inculpable.
- Art. 21.- Feriados y días no laborables.

### IV. NIVELES. REMUNERACIONES. BONIFICACIONES Y COMPENSACIONES.

- Art. 22.- Niveles Laborales.
- Art. 23.- Cargos y/o Funciones.
- Art. 24.- Sueldo básico mensual.
- Art. 25.- Bonificación por tarea profesional universitaria.
- Art. 26.- Antigüedad. Cómputo y Complemento
- Art. 27.- Disponibilidad.
- Art. 28.- Asignaciones familiares.
- Art. 29.- Sueldo mensual.
- Art. 30.- Bonificación anual por eficiencia. (B.A.E.).
- Art. 31.- Compensación por gastos de comida.
- Art. 32.- Compensación de gastos por comisión de servicio.
- Art. 33.- Compensación de gastos por enfermedad o accidente.
- Art. 34.- Compensación por movilidad.
- Art. 35.- Bonificación por trabajo mediante turnos rotativos.

## V. BENEFICIOS AL PERSONAL.

- Art. 36.- Capacitación y formación del personal.
- Art. 37.- Bonificación por años de servicio.
- Art. 38.- Bonificación especial por jubilación.
- Art. 39.- Previsión para jubilados y pensionados.
- Art. 40.- Subsidio por fallecimiento
- Art. 41.- Servicios sociales y asistenciales.
- Art. 42.- Asignación anual complementaria por turismo.

## VI. REPRESENTACIÓN GREMIAL.

- Art. 43- Representación gremial.
- Art. 44.- Aportes del Personal.
- Art. 45.- Contribución para acción social.
- Art. 46.- Contribución solidaria.
- Art. 47.- Difusión de la actividad sindical.

**ANEXO I. Personal excluido del CCT.**  
**ANEXO II. Conformación CAI**

The image shows four handwritten signatures. From left to right: a tall, narrow signature in black ink; a signature in black ink that looks like a stylized 'g'; a signature in blue ink that looks like a stylized 'd'; and a large, circular signature in black ink.

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

### **Art. 1.- PARTES INTERVINIENTES.**

En la ciudad de Buenos Aires a los veintisiete 27 días del mes de diciembre de dos mil diecisiete (27/12/2017) entre CENTRAL DE GENERACIÓN TÉRMICA AGUA DEL CAJÓN - (CAPEX S.A.) en adelante la EMPRESA, con domicilio legal en Av. Córdoba 950, de la ciudad Autónoma de Buenos Aires, representada por la señora Gabriela María GUIDA con el patrocinio legal del Dr. José ZABALA una parte, y por la otra la ASOCIACIÓN DE PROFESIONALES UNIVERSITARIOS DEL AGUA Y LA ENERGÍA ELÉCTRICA (APUAYE), en adelante la ASOCIACIÓN, Personería Gremial N° 698, con domicilio en Reconquista 1048, piso 8, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, representada por el Ingeniero Jorge ARIAS en su calidad de Presidente, con el patrocinio legal del Dr. Leonardo FAIGUENBLAT en conjunto las "Partes".

Las partes, de acuerdo con las respectivas personerías de que se hallan investidas, se reconocen recíprocamente como las únicas representativas de los profesionales universitarios y de la Empresa, correspondiente a las actividades que se detallan en la presente convención colectiva.

### **Art. 2.- VIGENCIA.**

El presente Convenio Colectivo de Trabajo, el "Convenio", tendrá una vigencia de cinco (5) años a partir del 01/01/2018. Sin perjuicio de ello, en forma anual o cuando razones excepcionales de índole social y/o económico lo justifiquen, las partes se comprometen a revisar las condiciones salariales.

Vencido el plazo del "Convenio", el mismo continuará en vigencia hasta celebrarse un nuevo Acuerdo.

Las partes acuerdan que lo establecido en el articulado de este Convenio Colectivo de Trabajo, sus Anexos y Actas Complementarias, conjuntamente a la legislación que resulte aplicable a todos los trabajadores dependientes del sector privado, constituirán en lo sucesivo la única normativa a regir las relaciones laborales del personal alcanzado, reemplazando y dejando sin efecto, salvo que se indique expresamente lo contrario, todo convenio colectivo, toda disposición, acto normativo, acuerdo o criterio vigente en el pasado de la Empresa.

### **Art. 3.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.**

El "Convenio" es de aplicación en la Central de Generación Térmica Agua del Cajón, ubicada en la ruta 22, km 1244,5, camino China Muerta, Provincia de Neuquén, de propiedad de la EMPRESA y las que en el futuro pudieran incorporarse, con las adecuaciones que las partes consideren pertinentes de acuerdo a la modalidad de central de la que se trate, en correspondencia con el alcance personal y territorial de la ASOCIACIÓN.

**Art. 4.- PERSONAL COMPRENDIDO.**

Se incluye en el presente "Convenio" a todo el personal en relación de dependencia que posea título universitario reconocido en el país que desempeñen actividades existentes o a crearse en la Empresa en correspondencia con el alcance personal y territorial de la ASOCIACIÓN. Dicho personal tendrá asignados los niveles incluidos en el Art. 22 y/o aquellos que pudieran crearse en el futuro. Se aclara que quedan excluidos del "Convenio" :

Personal de la Empresa de acuerdo a lo establecido en el ANEXO I.

**Art. 5.- HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.**

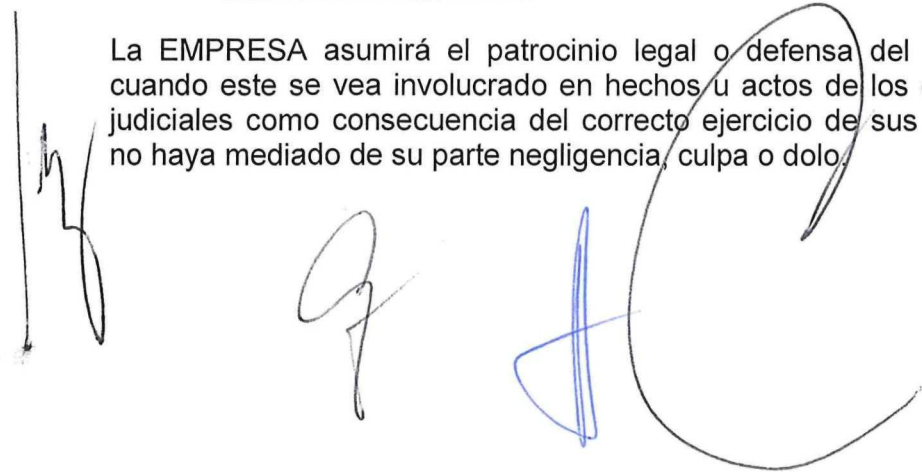
En el marco de las facultades reconocidas en el Art. 4 de la ley 24.557 a los sujetos de la negociación colectiva, las Partes, convienen en mantener una política activa de Prevención de Riesgos de Trabajo. Al respecto ambas reconocen la necesidad de asumir como conducta permanente el concepto de seguridad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

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

La EMPRESA, en el desarrollo y cumplimiento de sus objetivos, se compromete a cumplir con primordial atención las leyes y/o normas vigentes y las que se dicten en el futuro y procurará hacer uso de los adelantos científicos y técnicos para mantener en las mejores condiciones todos los lugares de trabajo.

**Art. 6.- PATROCINIO LEGAL.**

La EMPRESA asumirá el patrocinio legal o defensa del profesional demandado cuando este se vea involucrado en hechos u actos de los cuales deriven acciones judiciales como consecuencia del correcto ejercicio de sus funciones, siempre que no haya mediado de su parte negligencia, culpa o dolo.



Para el cumplimiento del presente, el profesional deberá comunicar los hechos a la EMPRESA en forma fehaciente por sí o por medio de terceros, de modo que permita asumir su defensa dentro de los términos legales.

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

Se creará una Comisión de Autocomposición e Interpretación (CAI) integrada por dos miembros titulares, representantes de cada una de las Partes.

La CAI tendrá las siguientes funciones, debiendo tomarse las decisiones por unanimidad:

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

Realizada la presentación correspondiente, o en su caso de oficio, la CAI deberá expedirse en un plazo no mayor de quince (15) días corridos. Durante el mencionado trámite las Partes deberán suspender y/o abstenerse de realizar toda medida de acción directa. Agotada esta instancia prevista sin haberse arribado a una solución, cualquiera de las Partes queda en libertad de ejercer sus derechos.

La resolución que adopte la CAI sobre el conflicto que se someta a su consideración adquirirá carácter convencional y por lo tanto obligatorio para las partes en los términos de la ley 14.250.

**Art. 8.- NORMAS PARA LOS REQUERIMIENTOS INDIVIDUALES.**

Cuando un profesional se considere lesionado en sus derechos deberá formular su reclamación por escrito ante la Empresa indicando la norma convencional o legal que considere vulnerada. La EMPRESA deberá responder dicho reclamo en forma contemporánea a la presentación del reclamo.

Si no fuera resuelto dentro del seno de la Empresa o fuera desestimado el mismo presentará su reclamación por escrito ante la ASOCIACIÓN.

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

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

La responsabilidad que asume la EMPRESA como prestataria de un servicio esencial de interés general, hace que las decisiones deban instrumentarse con celeridad y efectividad, definiendo las pautas de operación. Será competencia de la EMPRESA la definición de la estructura organizativa y las dotaciones de trabajo, la organización del trabajo, los procedimientos de operación según las facultades de organización y dirección que le acuerdan la legislación vigente. En este contexto la EMPRESA se obliga a evitar toda forma de trato discriminatorio, fundado en razones de sexo, religión, raza, políticas y gremiales.

**Art. 10.- POLÍTICAS ESPECÍFICAS DE INTEGRACIÓN PARA DISCAPACITADOS.**

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

**Art. 11.- ESTABILIDAD EN EL TRABAJO.**

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



## II. MODALIDADES DE TRABAJO.

### Art. 12.- JORNADA DE TRABAJO.

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

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

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

### Art 13. DEDICACION FUNCIONAL

El personal que por razones extraordinarias y/o de servicio deban extender circunstancialmente su jornada laboral, percibirá en concepto de "Dedicación Funcional" una sobreasignación permanente de carácter remunerativo a todos sus efectos del (15) quince por ciento del Sueldo Mensual (Art. 29). En ningún caso la prestación señalada podrá superar las 240 (doscientos cuarenta) horas anuales, por el periodo anual comprendido entre el 01 de enero y el 31 de diciembre de cada año correspondiendo otorgar adicionalmente, en el caso de aquellas realizadas los sábados después de las 13 hs, domingos y feriados, el respectivo descanso compensatorio. Asimismo, en caso de superarse las 240 (doscientos cuarenta) horas anuales previstas precedentemente corresponderá retribuir las horas excedentes como suplementarias de acuerdo a la legislación vigente.

En ningún caso el crédito de horas será acumulable y lo no consumido en un año, nunca será trasladable a años sucesivos.

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

### Art. 14.- COMPATIBILIDADES.

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

1) Ningún profesional universitario podrá brindar conocimientos o experiencia a terceros, en todo aquello relacionado con actuaciones en gestión en el ámbito de la EMPRESA.

2) Ningún profesional universitario podrá efectuar actividad ajena a la EMPRESA con dedicación exclusiva o que afecte simultáneamente su atención en horas de servicio.

**Art. 15.- REEMPLAZOS PROVISIONALES.**

Los reemplazos provisionales operarán cuando se produzca una vacante transitoria y cesarán en el momento en que el personal reemplazado reasuma sus tareas o se produzca la cobertura de la vacante definitiva según el Art. 16. Se entiende por vacante transitoria la que se genera solo por causa de enfermedad, permisos o licencias con o sin goce de haberes. De resultar necesario los cargos y/o funciones de perfil universitario podrán ser reemplazados por profesionales universitarios disponiéndose el pago de un adicional equivalente a la diferencia entre las remuneraciones (Sueldo Mensual) correspondientes del titular y el reemplazante. Para la asignación de reemplazos la EMPRESA tendrá en cuenta el orden de prelación dentro de la estructura funcional, la capacidad, conducta, rendimiento, desempeño y capacitación necesaria de los eventuales candidatos. El reemplazante que continúe desempeñando el cargo de nivel superior pasará a ser titular del mismo después de noventa (90) días corridos contados desde la fecha en que la vacante se transforme en permanente.

**Art. 16- CUBRIMIENTO DE VACANTES.**

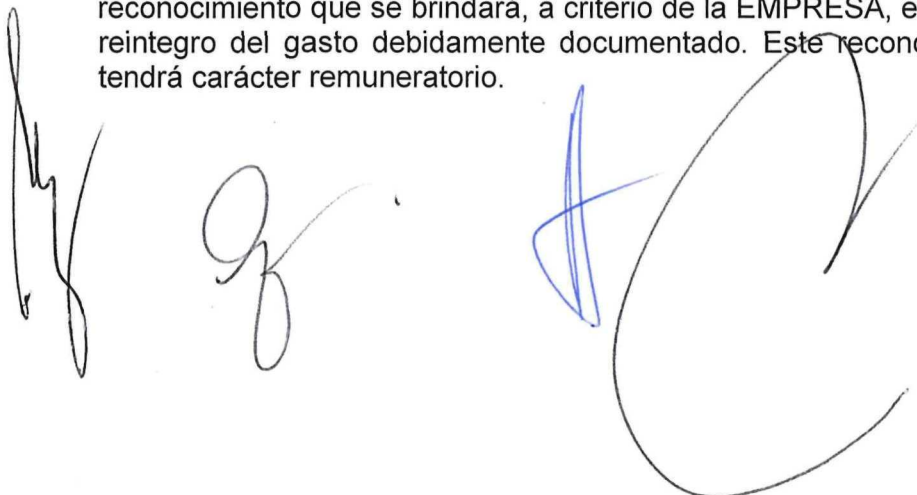
Se considerará que constituye una vacante la existencia de un puesto de trabajo que se encuentre sin titular en forma definitiva y que la EMPRESA considere necesario cubrir.

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

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

**Art. 17.- TRASLADO DEL PERSONAL AL LUGAR DE TRABAJO.**

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



### III. LICENCIAS.

#### Art. 18.- LICENCIAS Y PERMISOS.

##### 1. Licencia Anual Ordinaria

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

- |   |                          |
|---|--------------------------|
| a. Hasta cinco (5) años de antigüedad:              | catorce (14) días        |
| b. De cinco (5) a diez (10) años de antigüedad:     | veintiún (21) días.      |
| c. De diez (10) a quince (15) años de antigüedad:   | veintiocho (28) días     |
| d. De quince (15) a veinte (20) años de antigüedad: | treinta (30) días        |
| e. Más de veinte (20) años de antigüedad:           | treinta y ocho (38) días |

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

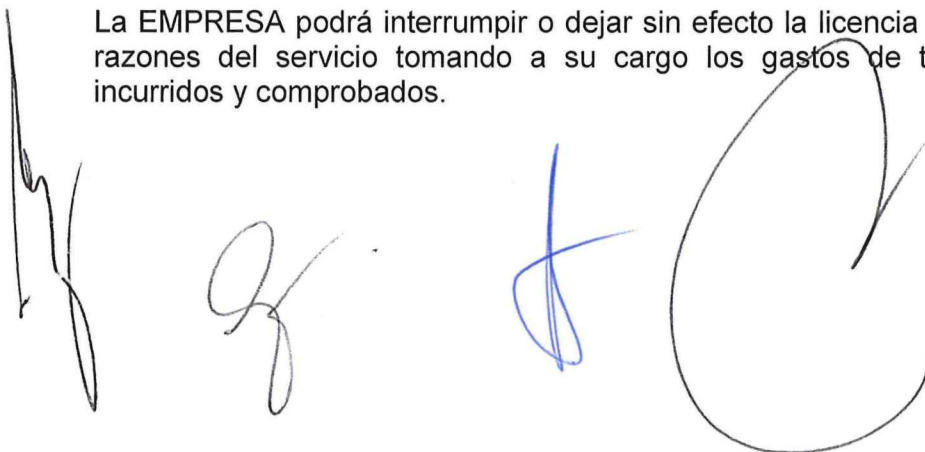
Para determinar la extensión de las vacaciones, atendiendo la antigüedad en el empleo, se computará como tal aquella que tendría el trabajador al 31 de diciembre del año que correspondan las mismas.

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

La licencia ordinaria será suspendida automáticamente en los siguientes casos:

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

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



## 2. Licencia por maternidad.

Será de aplicación la normativa legal vigente.

## 3. Licencias Especiales.

El profesional gozará de las siguientes licencias especiales pagas:

- a) Por matrimonio: doce (12) días corridos (podrán agregarse a la licencia anual ordinaria).
- b) Por matrimonio de hijos: un (1) día.
- c) Por nacimiento de hijos y casos de guarda con fines de adopción o adopción: dos (2) días corridos; uno (1) de ellos hábil. En caso de nacimiento múltiple se adicionarán dos (2) días más.
- d) Por fallecimiento:
  - Del cónyuge o persona con la que estuviera unida en aparente matrimonio e hijos: tres (3) días corridos.
  - De padres: tres (3) días corridos.
  - De hermanos: un (1) día.
  - De abuelos, nietos, suegros, nuera y yernos: un (1) día.
- e) Por enfermedad de un miembro del grupo familiar primario. Para consagrarse a la atención de un miembro del grupo familiar enfermo, en estado de gravedad debidamente acreditado, se otorgará una licencia extraordinaria con goce de haberes de hasta siete (7) días continuos o discontinuos por año calendario.
- f) Por examen: para rendir examen de posgrado, maestrías y/o especialización: hasta dos (2) días corridos por examen con un máximo de diez (10) días corridos por año calendario, siempre que se trate de programas de estudio de nivel universitario y de interés a la actividad específica de la Empresa.
- g) Por cada mudanza: un (1) día por año calendario.
- h) Por cada donación de sangre: un (1) día.
- i) Por citación judicial: se otorgará el tiempo necesario para el trámite con presentación del certificado correspondiente.
- j) Por asuntos particulares y a solicitud por escrito del trabajador, la empresa concederá permisos para realizar trámites de carácter imprescindible y adecuadamente justificados, durante las horas de trabajo, tales como citaciones policiales, judiciales, de organismos oficiales, bancos, cajas de jubilaciones y organismos similares u otros casos igualmente justificables que imposibiliten la asistencia al trabajo.

Los permisos se solicitarán, a más tardar, dentro de las dos primeras horas de la jornada del día laborable anterior al de su usufructo. Este plazo no regirá en aquellos casos en que se pruebe fehacientemente que la causal de la solicitud se ha producido dentro de ese lapso. Se concederán hasta un máximo de tres días por año.

#### 4. Licencias sin goce de haberes.

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

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

#### **Art. 19.- LICENCIAS POR ENFERMEDAD, ACCIDENTE O ACCIDENTE DE TRABAJO.**

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

#### **Art. 20.- LICENCIA POR ENFERMEDAD INCULPABLE.**

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

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

Se establece que en caso de disidencia entre el criterio de los médicos de la EMPRESA y del profesional, el mismo tendrá la obligación de someterse en forma inmediata a una Junta Médica que será integrada por los facultativos de las partes que deberán resolver de común acuerdo.

Las partes tendrán la obligación de acatar este dictamen médico.

#### **Art. 21.- FERIADOS Y DÍAS NO LABORABLES.**

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

Se considerará día no laborable con goce de haberes a todo el personal comprendido en el presente "Convenio" el 13 de Julio de cada año por celebrarse en esa fecha el día del Trabajador de la Electricidad. Sin perjuicio de lo señalado en caso de prestarse servicios en dichos días las horas trabajadas serán liquidadas como si se tratara de un día feriado. Ello con excepción de aquellos profesionales cuya presencia resulte indispensable para la atención del servicio a quienes se les otorgará en compensación el efectivo goce de dicho día en una fecha distinta.

Las "Partes", podrán acordar oportunamente el cambio al día lunes o viernes del referido feriado, para el caso en que coincida con un día martes, miércoles o jueves.

#### IV. NIVELES. REMUNERACIONES. BONIFICACIONES Y COMPENSACIONES.

##### Art. 22.- NIVELES LABORALES.

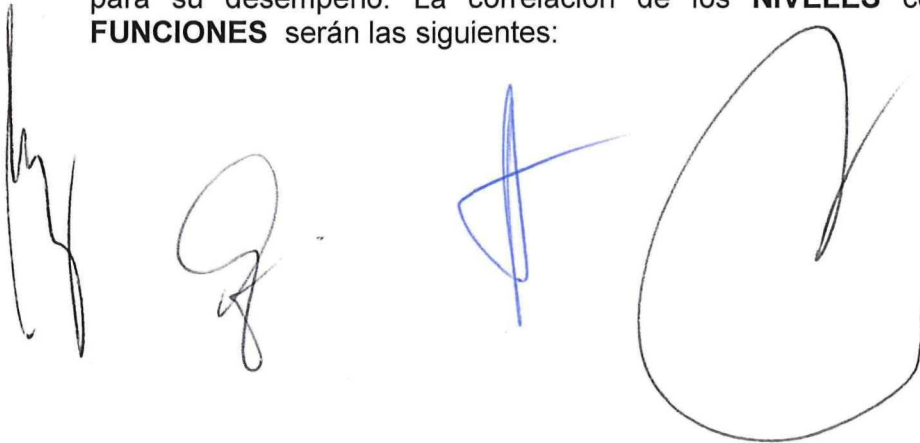
Todo el personal profesional comprendido en este "Convenio" será clasificado entre los niveles U-I a U-V de acuerdo a lo establecido en el Art. 23.

##### Art. 23.- CARGOS Y/O FUNCIONES.

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

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

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



NIVEL	FUNCIÓN Y/O CARGO	CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIA
U-I	JOVEN PROFESIONAL	Título Universitario – Conocimientos básicos en la especialidad -Profesional en etapa inicial de su formación. Responde a Normas y/o Instrucciones claramente definidas y establecidas.
U-II	PROFESIONAL ASISTENTE	- Título Universitario. - Conocimientos medios en la especialidad. - Profesional en etapa media de formación. Aplica los conocimientos y experiencias adquiradas
U-III	PROFESIONAL ESPECIALISTA	- Conocimiento y experiencia profesional de nivel superior - Elaboración y supervisión de proyectos de mantenimiento y operación. Toma decisiones dentro de un marco de alternativas existentes /conocidas
U-IV	PROFESIONAL COORDINADOR	- Especialista completamente formado. - Amplia experiencia en áreas operativas, mantenimiento, de medio ambiente, de ingeniería y obras. –Coordinación de Equipos y Proyectos
U-V	PROFESIONAL EXPERTO	- Especialista de nivel nacional. - Coordinación de áreas administrativas, de gestión ambiental, mantenimiento, operativas, de proyecto y obras. - Prestigio profesional que trasciende la empresa. – Coordinación de Equipos de Trabajo. Y Proyectos de alta complejidad

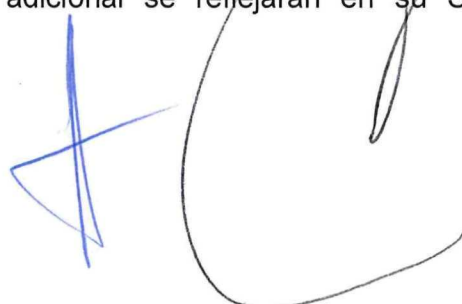
**Art. 24.- SUELDO BÁSICO MENSUAL.**

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

NIVELES	FUNCIÓN	SUELDO BÁSICO MENSUAL (\$)
U – V	Profesional Experto	85.000
U – IV	Profesional Coordinador	67.200
U – III	Profesional Especialista	51.000
U – II	Profesional Asistente	40.320
U – I	Joven Profesional	33.600

Las sumas indicadas precedentemente son los valores del Sueldo Básico Mensual para cada nivel. La EMPRESA podrá otorgar a los profesionales una suma adicional dentro de un mismo nivel laboral atendiendo a la satisfacción de los mayores requisitos que demanda la realización de tareas en continua evolución tecnológica y a la mayor formación profesional adquirida sobre la base de los conocimientos y la experiencia. Esta suma adicional se reflejarán en su Sueldo Mensual con la





denominación de **"Incentivo Personal"** que no podrá superar el equivalente al 30 % del Sueldo Básico Mensual del nivel laboral correspondiente.

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

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

#### **Incremento salarial mediante cambio del Nivel Laboral.**

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

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

El cambio de un nivel laboral implica la modificación de los valores salariales, de manera tal que estos aumentan al pasar de un nivel dado a uno superior originando con ello la expectativa de una mejor remuneración para el personal alcanzado.

Independientemente de lo expuesto, en el caso de la categoría U-I Joven Profesional su permanencia en el mismo nivel no podrá exceder los dos (2) años.

#### **Art. 25.- BONIFICACIÓN POR TAREA PROFESIONAL UNIVERSITARIA.**

El personal incluido en el "Convenio" percibirá, en correspondencia a su capacitación universitaria y a la tarea que en virtud de la misma realiza, una "Compensación por Tarea Profesional Universitaria" con carácter remunerativo equivalente al veinte 20 % de su Sueldo Básico Mensual de acuerdo a lo expresado en el Art. 24.

#### **Art. 26.- ANTIGÜEDAD. CÓMPUTO Y COMPLEMENTO.**

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

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



**Art. 27.- DISPONIBILIDAD.**

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

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

Las horas efectivamente trabajadas al ser llamado el trabajador a prestar servicios serán compensadas por el adicional previsto en el Art. 13 DEDICACION FUNCIONAL deduciéndose estas horas del total de 240 horas anuales previsto en dicho artículo, sin perjuicio del descanso compensatorio que correspondiese.

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

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

**Art. 28.- ASIGNACIONES FAMILIARES.**

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

**Art. 29.- SUELDO MENSUAL.**

Se define como Sueldo Mensual la remuneración mensual, normal, habitual y permanente que por todo concepto perciba el trabajador universitario.

**Art. 30.- Bonificación Anual Profesional.-**

La Bonificación Anual Profesional (B.A.P.) estará conformada por dos componentes: Gratificación Anual y Bono Anual.

**1. Gratificación Anual:**

La Empresa abonará a sus empleados 1 (un) sueldo adicional que se pagará en 2 cuotas, a saber, 50% junto al pago del sueldo devengado de Junio, y 50% junto al pago del sueldo devengado de Diciembre de cada año. Es condición para la percepción de esta gratificación estar empleado en la EMPRESA al momento de efectivización de cada pago.

**2. Bono Anual:**

De acuerdo al nivel laboral y conforme con los lineamientos de reconocimiento vigentes en la empresa, los empleados podrán percibir un Bono Anual sujeto

tanto al cumplimiento de los resultados como de las competencias esperadas para el rol.

El pago del Bono es anual y corresponde al ejercicio de negocios de la compañía que va desde el mes de Mayo de cada año hasta el mes de Abril del año siguiente.

Una vez realizada la evaluación anual se realiza el pago con la liquidación del sueldo devengado de Junio de cada año. El proceso de evaluación es realizado por los jefes directos y superiores.

**Bono Target y niveles profesionales**

El bono de referencia (target) será:

- a) UV - Profesionales Expertos → 2, 5 sueldos
- b) UIV - Profesionales Coordinador → 2 sueldos
- c) UIII - Profesionales Especialistas → 1,5 sueldos
- d) UII - Profesional Asistente → 1,5 sueldos
- e) UI - Joven Profesional → 1 Sueldo

2.1. Para el cálculo de los Profesionales UV, UIV, UIII, UII, se establecen OBJETIVOS a alcanzar cada año y COMPETENCIAS a evaluar:

El peso relativo de cada ítem es el siguiente:

- a) Objetivos: 70%
- b) Competencias: 30%

Se adjunta un ejemplo a modo explicativo:

OBJETIVOS				Métricas			Resultados					
LEGAJO	Empleado	Evaluador	obj N*	descripción del objetivo	Ponderación (A)	aceptable (95%)	Propuesto (100%)	superlativo (110%)	resultado final	cumplimiento final del objetivo	coeficiente cumplimiento obj (B)	coeficiente final (=A*B)
1234	II	YY	1	xxx	0,2	70	80	100	100	sup	1,1	0,22
			2	yyy	0,2	1500	2000	3000	2000	prop	1	0,20
			3	zzz	0,2	1	2	3	1	accept	0,95	0,19
			4	xxx	0,25	80	100	120	100	prop	1	0,25
			5	www	0,15	105	100	90	90	sup	1,1	0,17
1											total COEFICIENTE	1,03
											Total OBJETIVOS (70%) C	0,72

COMPETENCIAS			
coeficiente final de competencias			Resultado
aceptable	propuesto	superlativo	
0,95	1	1,1	1,1
			TOTAL COEFICIENTE
			1,1
			Total COMPETENCIAS (30%) D
			0,33
			Total final (C + D)
			1,05

**Resultado para el pago del bono:**

El coeficiente general del bono, obtenido como resultado de la aplicación de los coeficientes de objetivos y competencias, no podrá ser inferior a 0,60. De presentarse esa alternativa – coef. inferior a 0,60- se limita dicho bono al 50% de un salario.

**2.2. Para el Cálculo del Bono de los Jóvenes Profesionales (UI):** el bono target es de 1 (un) sueldo y se establece la siguiente metodología:

Se evalúan anualmente 5 competencias por el Supervisor inmediato y su Jefe/Gerente, de acuerdo a las políticas de la compañía.

Cada competencia es evaluada de acuerdo a la siguiente ponderación:

no alcanza	cumple parcialmente	cumple plenamente	supera
0	7	12	20

Se adjunta un **ejemplo** a modo explicativo:

	no alcanza	cumple parcialmente	cumple plenamente	supera
<b>Competencias</b>	0	7	12	20
Orientación a resultados				20
Compromiso			12	
Comunicación y Trabajo en Equipo				20
Idoneidad y Expertise técnico			12	
Trabajar con seguridad				20
<b>total competencias</b>			<b>84%</b>	

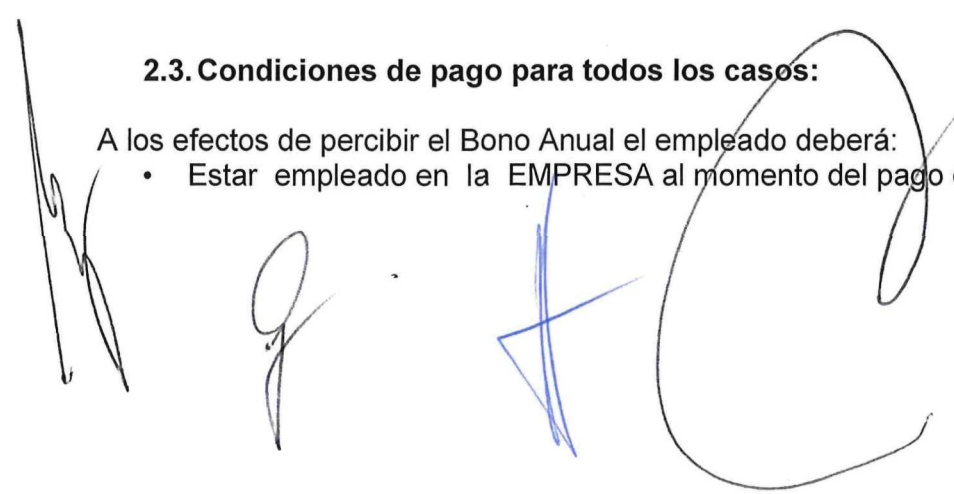
**Resultado para el pago del bono:**

Cálculo de pago	
entre 0 y 39	No Cobra
de 40 a 79	Cobra el % alcanzado
80 y mas	cobra el 100%

**2.3. Condiciones de pago para todos los casos:**

A los efectos de percibir el Bono Anual el empleado deberá:

- Estar empleado en la EMPRESA al momento del pago del Bono



- No haber recibido sanciones disciplinarias dentro del período de evaluación que va desde el mes de mayo hasta el mes de abril del año siguiente.
- Haber trabajado 8 (ocho) meses dentro del ejercicio.
- Haber trabajado más de 6 meses dentro del ejercicio en caso de encontrarse en goce de licencias especiales (excedencia o enfermedad por tiempo prolongado): La persona deberá haber trabajado en el ejercicio (Mayo-Abril) como mínimo 6 meses para poder participar del programa de Bono. Si no hubiera trabajado el período mínimo establecido no participará del proceso y por lo tanto, no percibirá bono.

Si hubiera trabajado más de 6 meses y hasta 8 meses, participará del programa de Bono y el cálculo del mismo se hará de manera proporcional al tiempo trabajado y de acuerdo al coeficiente obtenido. (Para el cálculo proporcional solo se descuentan los días por Licencia por excedencia).

Si hubiera trabajado más de 8 meses, participará del proceso de Bono y el cálculo del mismo se hará considerando el período completo y el coeficiente obtenido.

### **3. Base de Pago para la Gratificación y el Bono Anual:**

Se toma como base de cálculo para la determinación de la gratificación y el bono anual los conceptos remunerativos de pago mensual, normal y habitual correspondientes al mes que corresponde el pago.

#### **Art. 31.- COMPENSACIÓN POR GASTOS DE COMIDA**

La Empresa brindará el beneficio de comedor en planta y el personal comprendido gozará gratuitamente de la prestación. Si el comedor dejara de funcionar por cualquier causa, la Empresa deberá hacerse cargo de los gastos que incurriera el trabajador para su adecuada alimentación lo que las partes signatarias del presente convenio fijaran de común acuerdo.

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.

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

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

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

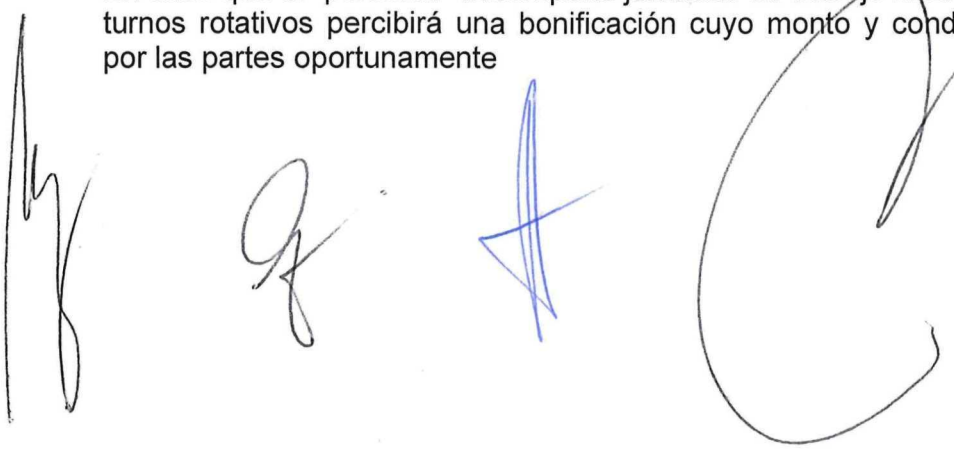
En caso de enfermedad profesional o accidente de trabajo que requiera la internación del profesional comisionado por razones de servicios y mientras no sea posible el regreso a su domicilio, la EMPRESA se hará cargo de los gastos que demande su adecuada asistencia médica, por sí o a través de terceros y los correspondientes a traslado y estadía de un familiar o persona autorizada, cuando sea necesario que esta viaje al lugar donde aquel se encuentre.

**Art. 34.- COMPENSACIÓN POR MOVILIDAD.**

El profesional que, previa autorización por escrito de la EMPRESA, utilice para el desempeño de sus tareas un medio de movilidad de su propiedad, percibirá una compensación por los gastos de uso y mantenimiento de la unidad. No se considerará comprendido dentro de este artículo el uso del auto particular para trasladarse desde el domicilio particular hasta el establecimiento y viceversa

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

En caso que el personal desempeñe jornadas de trabajo mediante la modalidad de turnos rotativos percibirá una bonificación cuyo monto y condiciones será pactado por las partes oportunamente



## V. BENEFICIOS AL PERSONAL.

### Art. 36.- CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DEL PERSONAL.

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

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

### Art. 37.- BONIFICACIÓN POR AÑOS DE SERVICIO.

La EMPRESA otorgará a los trabajadores en las oportunidades que cumplan diez (10), veinte (20) y treinta (30) años de servicios una distinción especial consistente en la entrega de un obsequio representativo y compatible con las prácticas pre-existentes en la Empresa. Dicho obsequio deberá tener un valor de mercado que sea como mínimo el equivalente al monto del Sueldo Mensual (Art. 29) correspondiente al mes en que cumpla la antigüedad respectiva. La bonificación será como mínimo equivalente a dos (2) sueldos mensuales, normales y habituales al momento de cumplir 30 años de servicios.

### Art. 38.- BONIFICACIÓN ESPECIAL POR JUBILACIÓN.

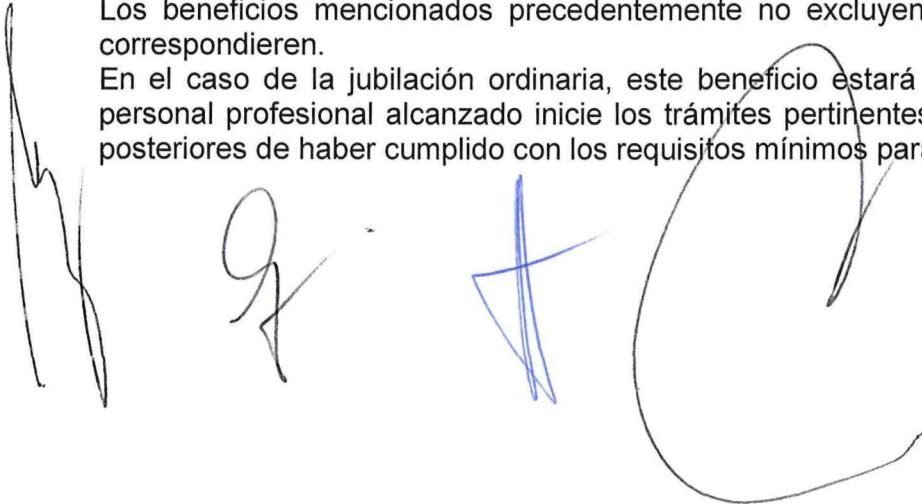
El profesional que se acoja a los beneficios de la jubilación, percibirá al retirarse, una bonificación equivalente a siete (7) meses de su último Sueldo Mensual (Art. 29).

Esta bonificación se acordará cuando el profesional tuviere como mínimo cinco (5) años de antigüedad reconocida en la EMPRESA. Cuando dicha antigüedad fuera superior a cinco (5) años la bonificación se incrementará en un dos por ciento (2%) por cada año que exceda los cinco (5) primeros.

La antigüedad se computará según lo establecido en el Art. 26.

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

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



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

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

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

**Art. 39.- PREVISIÓN PARA JUBILADOS Y PENSIONADOS.**

Continuará vigente el actual régimen del Fondo Compensador (FOCOM) bajo la responsabilidad y administración exclusiva de la ASOCIACIÓN.

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

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

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

De treinta y uno (31) a cuarenta y cinco (45) años de edad: uno (1) por ciento.

De cuarenta y seis (46) a cincuenta (50) años de edad: uno coma cinco (1,5) por ciento.

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

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

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

En el caso de aquellos profesionales incluidos en el "Convenio" que fueran ascendidos por la EMPRESA para ocupar cualquiera de los cargos indicados en el ANEXO I, la misma continuará efectuando las contribuciones y retenciones correspondientes al FOCOM en tanto el trabajador continúe adherido al sistema y trabajando bajo relación de dependencia en la Empresa.

**Art. 40.- SUBSIDIO POR FALLECIMIENTO.**

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

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

c) En forma adicional a lo establecido en los puntos precedentes, la Empresa asume el compromiso de incluir al personal encuadrado en el presente convenio colectivo de trabajo, en una póliza de seguro de vida colectivo y/o accidentes personales, conforme a las siguientes condiciones:

c).1.En caso de fallecimiento del trabajador asegurado, el/los beneficiarios, percibirán una suma que resulte de la póliza de seguro contratada por la Empresa de hasta veinte (20) veces su Sueldo Mensual, conforme las condiciones particulares del trabajador. Dicha suma, será abonada al/los beneficiarios en caso de muerte o invalidez total y permanente que le impidiera desarrollar una actividad laboral remunerada.

c).2.En caso de muerte por accidente del trabajador asegurado, el/los beneficiarios tendrán derecho a percibir el doble de la suma que surja de la aplicación de lo previsto en el inciso c).1.

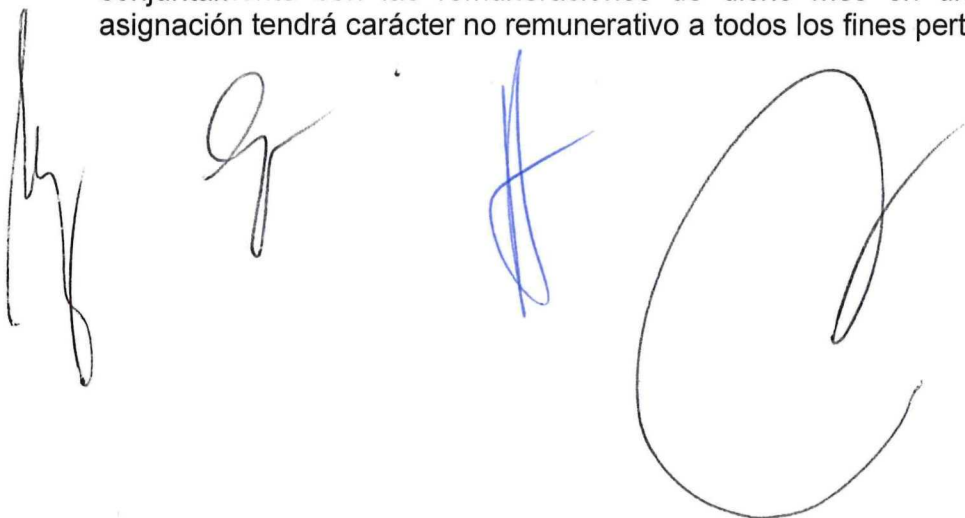
c).3.En caso de muerte del trabajador asegurado, se incluirá cobertura por hijo póstumo.

**Art. 41.- SERVICIOS SOCIALES Y ASISTENCIALES.**

La Empresa reconoce a la Obra Social de los Profesionales Universitarios del Agua y la Energía Eléctrica (OSPUAYE) como Obra Social de la actividad para el personal comprendido en este Convenio, con ajuste a la legislación vigente.

**Art. 42.- ASIGNACIÓN ANUAL COMPLEMENTARIA POR TURISMO.**

La EMPRESA abonará al personal en actividad una suma adicional en concepto de contribución al turismo social, la que será equivalente a un salario mínimo vital y móvil vigente al mes de septiembre de cada año, la cual se hará efectiva conjuntamente con las remuneraciones de dicho mes en una sola cuota. Esta asignación tendrá carácter no remunerativo a todos los fines pertinentes.





## VI. REPRESENTACIÓN GREMIAL.

### Art. 43.- REPRESENTACIÓN GREMIAL.

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

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

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

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

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

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

### Art. 44.- APORTES DEL PERSONAL.

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

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

### Art. 45.- CONTRIBUCIÓN PARA ACCIÓN SOCIAL.

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

### Art. 46.- CONTRIBUCIÓN SOLIDARIA.

Se establece una contribución solidaria a favor de APUAYE y a cargo de los trabajadores comprendidos en el presente Convenio Colectivo, consistente en el aporte del uno por ciento (1%) calculado sobre la totalidad de las remuneraciones

brutas que estos perciban por todo concepto, con sustento en los términos de lo normado en el art. 9, primer párrafo, de la ley 14.250, Dto. N° 1135/04.

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

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

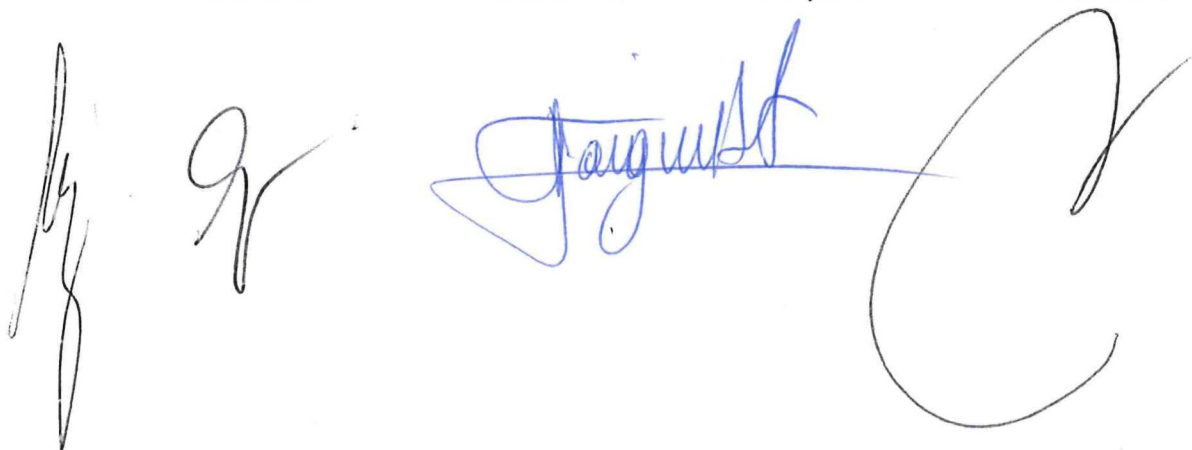
Esta cláusula tendrá validez durante un período de cinco (5) años a partir del 01/01/2018.

**Art. 47.- DIFUSIÓN DE LA ACTIVIDAD SINDICAL.**

La EMPRESA colocará en distintos lugares de trabajo a convenir con la ASOCIACIÓN vitrinas para su utilización en la difusión de la actividad gremial.

La EMPRESA entregará la dirección de correo electrónico corporativo del personal encuadrado en el presente "Convenio", a los efectos que la ASOCIACIÓN pueda tener una comunicación escrita con los trabajadores.

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

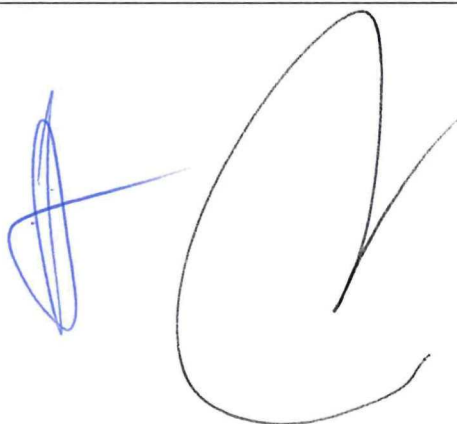


ANEXO I

**PERSONAL EXCLUIDO**

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

N° de Orden	Cargo
1	Gerente de Central Térmica



## ANEXO II

### COMISIÓN DE AUTOCOMPOSICIÓN E INTERPRETACIÓN

#### ANEXO II - ACTA ACUERDO

#### CONFORMACIÓN COMISIÓN DE AUTOCOMPOSICIÓN E INTERPRETACIÓN

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los veintisiete 27 días del mes de diciembre de 2017 (27-12-2017), entre la Empresa CENTRAL DE GENERACIÓN TÉRMICA AGUA DEL CAJÓN (CAPEX S.A.) en adelante LA EMPRESA, con domicilio constituido en Av. Córdoba N° 950, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, representada por la señora Gabriela María GUIDA con el patrocinio legal del Dr. José ZABALA una parte y la ASOCIACIÓN DE PROFESIONALES UNIVERSITARIOS DEL AGUA Y ENERGIA ELECTRICA, APUAYE, (Personería Gremial N° 698), con domicilio legal en Reconquista 1048, 8° piso, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, representada por el Ingeniero Jorge Arias su calidad de Presidente, con el patrocinio letrado del Dr. Leonardo Faiguenblat, convienen lo siguiente:

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

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

Miembros Titulares:

- José A. ROSSA, Edgardo Echegaray y Leonardo Faiguenblat (APUAYE).
- Oscar Nefa, Paola Bazán y Gabriela Maria Guida (LA EMPRESA)

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

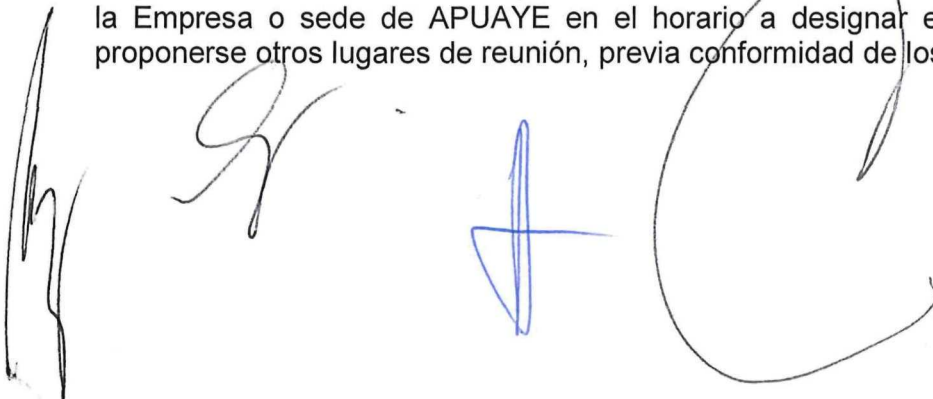
3.1) La C.A.I. deberá reunirse ante el requerimiento de cualquiera de las partes.

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

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

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

3.3) Las reuniones de la C.A.I. pueden llevarse a cabo indistintamente en la sede de la Empresa o sede de APUAYE en el horario a designar en cada caso. Podrán proponerse otros lugares de reunión, previa conformidad de los restantes integrantes



de la Comisión.

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

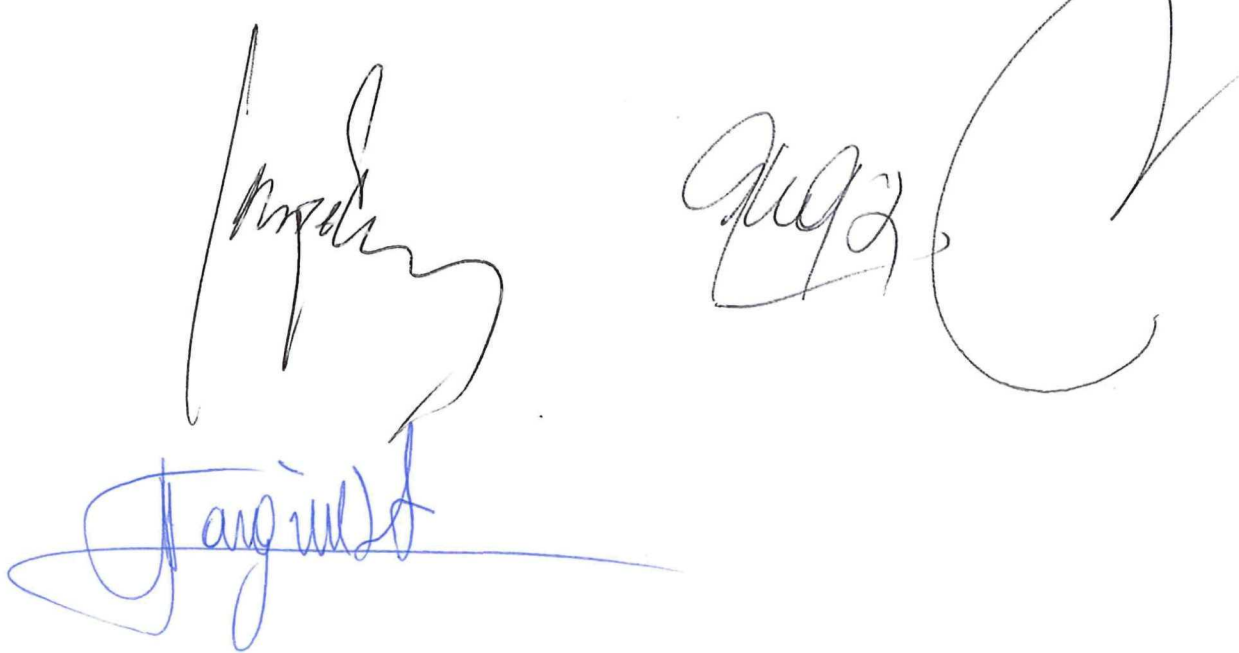
3.5) Las resoluciones deberán ser adoptadas con el acuerdo de al menos un miembro de cada una de las partes.

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

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

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

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

The image shows three handwritten signatures. The top-left signature is in black ink and is highly stylized. The top-right signature is also in black ink, appearing as a large, sweeping 'C' shape with some internal loops. The bottom signature is in blue ink and is more legible, appearing to read 'García'.

## ACTA ACUERDO

En la ciudad de Buenos Aires a los veintisiete 27 días del mes de diciembre de dos mil diecisiete (27/12/2017) entre CENTRAL DE GENERACIÓN TÉRMICA AGUA DEL CAJÓN - (CAPEX S.A.) en adelante la EMPRESA, con domicilio legal en Av. Córdoba N° 950, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, representada por la señora Gabriela María GUIDA con el patrocinio legal del Dr. José ZABALA una parte, y por la otra la ASOCIACIÓN DE PROFESIONALES UNIVERSITARIOS DEL AGUA Y LA ENERGÍA ELÉCTRICA (APUAYE), en adelante la ASOCIACIÓN, Personería Gremial N° 698, con domicilio en Reconquista 1048, piso 8, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, representada por el Ingeniero Jorge ARIAS en su calidad de Presidente, con el patrocinio legal del Dr. Leonardo FAIGUENBLAT en conjunto las "Partes", convienen en el marco del Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) suscripto lo siguiente:

- Con relación a las contribuciones a cargo de la Empresa destinadas a la "PREVISIÓN PARA JUBILADOS Y PENSIONADOS" (FOCOM) previstas en el Artículo 39 del CCT, dejar Incluido de la base de cálculo los montos pagados en concepto "Gratificación Anual" y "Bono Anual", previstos en el punto 1 y 2, Art. 30 "Bonificación Anual Profesional" del CCT.
- Con relación a las contribuciones a cargo de la Empresa destinadas a la "CONTRIBUCIÓN PARA ACCIÓN SOCIAL" (ACCIÓN SOCIAL) previstas en el Artículo 45 del CCT, dejar excluido de la base de cálculo los montos pagados en concepto de "Gratificación Anual" y "Bono Anual", previstos en el punto 1 y 2, del Art. 30 "Bonificación Anual Profesional" del CCT.

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los 27 días del mes de diciembre de 2017 se firman tres ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto.



Ministerio de Trabajo,  
Empleo y Seguridad Social

"201 7- Año de las Energías Renovables"



EXPEDIENTE N° 1.709.996/16.

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los veintisiete días del mes de diciembre de 2017, siendo las 14.00 horas, comparecen espontáneamente al **MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL- DIRECCION NACIONAL DE RELACIONES DEL TRABAJO** por ante la Señora Jefa del Departamento de Relaciones Laborales N° 3, Licenciada Silvia Suárez, el Dr. Leonardo FAIGUENBLAT y la Licenciada Irene LOPEZ en sus calidades de negociadores de la **ASOCIACIÓN DE PROFESIONALES UNIVERSITARIOS DEL AGUA Y LA ENERGÍA ELECTRICA**, por una parte y en representación de la **EMPRESA CAPEX S.A.**, el Dr. José A. ZABALA en su calidad de Apoderado y miembro negociador. --

Declarado abierto el acto por la **Funcionaria Actuante**, se concede la palabra a las partes que en conjunto, expresan: Que vienen por este acto a agregar a estos actuados el Convenio Colectivo de Trabajo y Anexo I, II y Acta Acuerdo que constan de 29 folios, y proceden a ratificarlos en todos y cada uno de sus términos y contenido, solicitando a esta Autoridad de Aplicación disponga su homologación.

Acto seguido, se agrega precedentemente a estos actuados el plexo convencional, los anexos y el acuerdo mencionados por las partes y se les hace saber que estos actuados serán remitidos a la Asesoría Técnico Legal de esta Dirección Nacional a los fines de los controles legales pertinentes, quedando debidamente notificados.

No siendo para más, a las 14.30 hs, se da por finalizado el acto, firmando de conformidad por ante mí que para constancia CERTIFICO. -----

**REPRESENTACIÓN GREMIAL**

**REPRESENTACION EMPRESARIA**

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



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

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

**Número:**

**Referencia:** RESOLUCION SECT N°: 397/19

---

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 31 pagina/s.