



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

Informe

Número: IF-2019-21424560-APN-DNRYRT#MPYT

CIUDAD DE BUENOS AIRES
Martes 9 de Abril de 2019

Referencia: Expediente N° 1.506.535/12

De conformidad con lo ordenado en la **RESOLUCION SECT N° 399/19 (RESOL-2019-399-APN-SECT#MPYT)** se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo de Empresa obrante a fojas 176/186 vuelta del expediente principal, quedando registrado bajo el número **1601/19 "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: 2019.04.09 12:20:03 -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: 2019.04.09 12:20:04 -0300'

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

CAMMESA

**COMPAÑÍA ADMINISTRADORA DEL MERCADO
MAYORISTA ELÉCTRICO SOCIEDAD ANÓNIMA**

Y

APJAE

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

ÍNDICE

CAPÍTULO I. MARCO NORMATIVO Y PRINCIPIOS GENERALES

Art. 1.- Partes intervinientes.

Art. 2.- Vigencia.

Art. 3.- Ámbito de aplicación.

Art. 4.- Personal comprendido.

Art. 5.- Objetivos Comunes. Compromisos Mutuos y Principios Básicos del Trabajo.

Art. 6.- Multifuncionalidad.

Art. 7.- Higiene y Seguridad en el Trabajo.

Art. 8.- Comisión de Autocomposición e Interpretación Paritaria (CAIP)

Art. 9.- Política de no discriminación.

CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN Y MODALIDADES DE TRABAJO.

Art. 10.- Incompatibilidades.

Art. 11.- Confidencialidad.

Art. 12.- Jornada de trabajo.

CAPÍTULO III. LICENCIAS.

Art. 13.- Licencias y permisos.

Art. 14.- Licencias por accidente y enfermedad inculpable.

Art. 15.- Licencias por accidente de trabajo y enfermedad profesional

CAPÍTULO IV. NIVELES. REMUNERACIONES, BONIFICACIONES Y COMPENSACIONES.

Art. 16.- Categorías. Cuadro de Remuneraciones.

Art. 17.- Escala Salarial.

Art. 18.- Asignación Anual por Turismo Social

Art. 19.- Bonificación Extraordinaria por Evaluación de Desempeño.

Art. 20.- Compensación de gastos por comisión de servicios.

CAPÍTULO V. BENEFICIOS AL PERSONAL.



Art. 19.- Bonificación Extraordinaria por Evaluación de Desempeño.

Art. 20.- Compensación de gastos por comisión de servicios.

CAPÍTULO V. BENEFICIOS AL PERSONAL.

Art. 21.- Capacitación y formación del personal.

Art. 22.- Bonificación por Años de Servicio.

Art. 23.- Jubilación y prestación indemnizatoria por extinción del contrato de trabajo por jubilación ordinaria.

Art. 24.- Previsión para jubilados y pensionados. Fondo Jubilatorio.

Art. 25.- Servicios sociales y asistenciales.

Art. 26.- Contribución por Fallecimiento

Art. 27.- Becas.

Art. 28.- Gastos de Comidas.

CAPÍTULO VI. RELACIONES GREMIALES

Art. 29.- Representación gremial.

Art. 30.- Aportes del personal y/o retenciones.

Art. 31.- Contribución para Acción Social.

Art. 32.- Difusión de la actividad gremial.

Art. 33.- Impresión del Convenio.



CAPÍTULO I. MARCO NORMATIVO Y PRINCIPIOS GENERALES

Art. 1.- PARTES INTERVINIENTES.

En la ciudad Autónoma de Buenos Aires a los 28 días del mes de mayo de 2018 entre la COMPañIA ADMINISTRADORA DEL MERCADO MAYORISTA ELÉCTRICO SOCIEDAD ANÓNIMA en adelante denominada la EMPRESA, constituyendo domicilio legal en Avda Eduardo Madero 942 1 piso primero, representada por el Dr. Cesar Gustavo Ferrante, en carácter de miembro paritario, por una parte, y por la otra la ASOCIACIÓN DEL PERSONAL JERÁRQUICO DEL AGUA Y LA ENERGÍA (APJAE), en adelante la ASOCIACIÓN, Personería Gremial N° 533, con domicilio legal en la calle Moreno 1140 1° Piso de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, representada por el Sr. Norberto Manzano en su calidad de Secretario General y el Sr. Juan Baraldo en su calidad de Secretario de Relaciones Laborales, en conjunto las "Partes".

Art. 2.- VIGENCIA.

El presente Convenio Colectivo de Trabajo, el "Convenio", tendrá una vigencia de tres (3) años a partir del mes siguiente a la notificación de su Registro por parte de la Autoridad de Aplicación. A partir del primer año de vigencia o cuando razones excepcionales en el marco de la economía nacional lo justifiquen, las partes se comprometen a revisar las condiciones salariales.

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

Art. 3.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El Convenio es de aplicación a las dependencias de la EMPRESA y actividades que la misma desarrolle y las que en el futuro pudieran incorporarse, en correspondencia con el alcance personal y territorial de APJAE. ✓

Art. 4.- PERSONAL COMPRENDIDO.

El presente Convenio será de aplicación al personal que, bajo relación de dependencia laboral en el área geográfica de actuación de la EMPRESA, se desempeñen en los Cargos definidos en el Anexo I "Descripción de Puestos", y que como tal integra este acuerdo.

Se considerará personal excluido de convenio y por lo tanto no le será de aplicación las normas de esta convención, al personal encuadrado como:

- 1) Apoderados, representantes legales y auditores. ✓
- 2) Gerente General, Sub Gerente General y Gerentes. ✓
- 3) Jefes de Departamento, Responsables y Coordinadores. ✓
- 4) Profesionales universitarios que cumplan funciones inherentes a su título profesional. —



Art. 5.- OBJETIVOS COMUNES. COMPROMISOS MUTUOS Y PRINCIPIOS BASICOS DEL TRABAJO.

Las partes reconocen y aceptan como objetivo intrínseco de esta actividad que el servicio de administración del Mercado Eléctrico Mayorista (en todos sus aspectos, conforme se encuentra definido en los estatutos de la Empresa, incluyendo el despacho técnico del Sistema Argentino de Interconexión "SADI") se satisfaga bajo parámetros de eficiencia y calidad, comprometiendo todos los esfuerzos para ello, dado que la actividad de la EMPRESA es de interés público.

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 perfeccionamientos profesional y la constitución de un marco normativo preciso y previsible.

Las partes se comprometen a sustentar las relaciones laborales de los trabajadores comprendidos en el presente convenio, en los siguientes principios básicos:

a) El personal, deberá prestar especial atención en aquellas circunstancias en que así se requiera, para fortalecer y mantener el servicio o por requerimientos excepcionales de la Empresa. Asimismo, por la naturaleza de la función que desempeña, incorporará como herramienta estratégica de su gestión, la prevención de riesgos, adecuando su accionar a la filosofía Empresaria de Seguridad, Higiene y preservación del Medio Ambiente.

b) La Empresa, asume el compromiso de fortalecer la conducta de prevención de riesgos, de modo tal que ésta permita mantener condiciones de trabajo seguras, con especial énfasis en el cuidado de la integridad psicofísica de los trabajadores.

Art. 6.- MULTIFUNCIONALIDAD.

En cumplimiento de los compromisos asumidos en el presente convenio, los trabajadores comprendidos en su ámbito de aplicación, deberán prestar servicios con criterio de multifuncionalidad. Para ello, deberán atender todas las funciones que sean necesarias para el desempeño del puesto asignado con el fin de realizar el trabajo en cumplimiento de las metas y los objetivos establecidos, dentro del ámbito de su incumbencia técnica.

Dado que cada trabajador deberá contar con la capacitación necesaria para desarrollar sus tareas, en forma interdisciplinaria o individual si estas lo permitieran, La Empresa les brindará las oportunidades y medios necesarios de



capacitación para el desarrollo de aptitudes indispensables para el cumplimiento del trabajo asignado.

El otorgamiento de funciones y tareas diferentes a las que en principio tengan asignadas, deberá efectuarse teniendo en cuenta la finalidad operativa y la funcionalidad de las mismas.

En este marco, los trabajadores deberán desempeñarse con sentido de cooperación, en sus cargos o en puestos distintos de los habituales.

Las facultades asignadas, no deberán ser utilizadas de modo tal que importe una sanción encubierta, en desmedro de la buena fe, no debiendo las mismas alterar las condiciones esenciales del contrato de trabajo, ni producir daño material ni moral al trabajador.

Art. 7.- HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

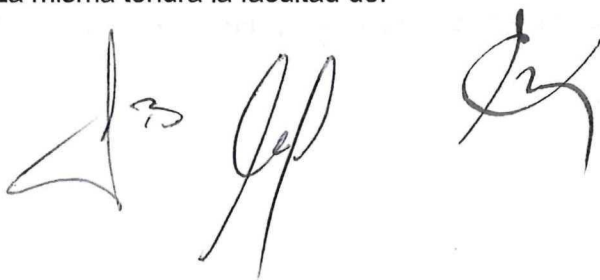
En el marco de las facultades reconocidas en el Art. 4 de la ley 24.557 a los sujetos de la negociación colectiva, las Partes, convienen en mantener una política activa de Prevención de Riesgos de Trabajo

- 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 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) Capacitar al 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) Desarrollar 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.

Art. 8.- COMISIÓN DE AUTOCOMPOSICIÓN E INTERPRETACIÓN PARITARIA (C.A.I.P)

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.

La misma tendrá la facultad de:



- a) Interpretar y aclarar el contenido del Convenio Colectivo ante un eventual diferendo interpretativo, adquiriendo rango convencional el pronunciamiento que de la misma emane.
- b) Fomentar el respeto, cooperación y progreso tanto de la EMPRESA como de los trabajadores que se desenvuelvan en ella.
- c) Proponer la introducción de métodos innovadores, incentivando el trabajo conjunto, y coadyuvando en todo aquello que facilite a satisfacer los objetivos pactados en esta Convención.
- d) Asesorar en el desarrollo de sistemas para involucrar a los trabajadores en la mejora de la productividad.
- e) Promover la utilización del progreso científico y tecnológico para mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo, propiciando la participación en cursos, seminarios y otras tareas de capacitación en temas de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente, particularmente en lo relativo a la prevención de los riesgos específicos de las tareas asignadas.

Las recomendaciones de la comisión (C.A.I.P) en materias de su competencia, serán adoptadas por unanimidad de sus miembros y presentadas ante la Dirección de Recursos Humanos.

La Comisión de Autocomposición e Interpretación Paritaria (C.A.I.P) estará integrada por dos integrantes de la Comisión Directiva central de APJAE, uno como miembro titular y el otro como suplente, designados formalmente por la Asociación del Personal Jerárquico del Agua y la Energía (APJAE) y un miembro titular y un suplente designados formalmente por la EMPRESA.

Todas las decisiones se adoptarán con la presencia y voto de la totalidad de los miembros titulares. Los miembros suplentes podrán reemplazar a los titulares en caso de enfermedad o cualquier otra causa que impida a los miembros titulares su participación en la CAIP. La incorporación de los miembros suplentes deberá ser notificada a la otra parte con una antelación no menor a las 72 horas de la fecha señalada para cada sesión de la C.A.I.P.

Art. 9.- POLITICA DE NO DISCRIMINACIÓN

La Empresa se compromete a mantener las políticas de no discriminación que en cumplimiento de las leyes vigentes ha implementado hasta el presente.

CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN Y MODALIDADES DE TRABAJO.

Art. 10.- INCOMPATIBILIDADES.

Los trabajadores comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo no realizarán, salvo autorización expresa otorgada por escrito, ninguna actividad o acción, ya sea a título oneroso o gratuito, vinculada al Mercado Eléctrico Mayorista argentino, ni tendrán vinculación de ningún tipo con actores del Mercado Eléctrico Mayorista argentino.

A título enunciativo y sin que implique limitación alguna de lo acordado en el párrafo anterior, se menciona que los trabajadores no podrán vincularse a

consultoras, contratistas, proveedores, empresas, y en general personas jurídicas y/o personas físicas que integren, puedan integrar, participen o puedan participar en el Mercado Eléctrico Mayorista argentino o se relacionen con este último, ya sea que dicha vinculación sea como director, socio o empleado y/o realizando trabajos permanentes o temporarios o asesoramiento, de cualquier tipo.

Art. 11.- CONFIDENCIALIDAD.

Por las mismas razones referidas en el Artículo 5 del presente Convenio, los trabajadores tendrán obligación de mantener la confidencialidad de la información de la EMPRESA a la cual accedan.

Art. 12.- JORNADA DE TRABAJO.

1.- Dado que la actividad de la empresa es de interés público y atento a la naturaleza de las funciones y tareas del personal comprendido en el Convenio, se establece que la prestación de servicios se efectuará en un marco de plena disponibilidad en cuanto a la extensión de la jornada laboral.

2.- Modalidades de Trabajo:

Los trabajadores comprendidos en el presente convenio colectivo, desarrollarán sus funciones de acuerdo con la naturaleza de las tareas y los requerimientos técnicos del servicio de interés público que constituye la actividad propia y específica de la Empresa.

La Empresa queda facultada para establecer los horarios de trabajo en consideración a las necesidades de la organización del trabajo y del servicio.

La jornada de trabajo será de 48 horas semanales y deberá en todos los casos respetarse los descansos legales correspondientes. Sin perjuicio de las facultades de la Empresa de organizar los turnos de trabajo de conformidad con las necesidades operativas de la misma, inicialmente se conviene que el personal comprendido en este convenio cumplirá su labor de lunes a viernes y dispondrán durante la jornada laboral de una pausa diaria de descanso de una (1) hora sin goce de sueldo a los fines de almuerzo, conforme lo que se acuerde entre el trabajador y la Empresa.

CAPÍTULO III. LICENCIAS.

Art. 13.- LICENCIAS Y PERMISOS.

1. Licencia Anual Ordinaria

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

a) Hasta cinco (5) años de antigüedad: once (11) días hábiles.

- b) Más de cinco (5) años a diez (10) años de antigüedad: dieciséis (16) días hábiles. ✓
- c) Más de diez (10) años a veinte (20) años de antigüedad: veintiún (21) días hábiles. ✓
- d) Más de veinte (20) años de antigüedad: veintiséis (26) días hábiles. ✓

Se establece como Día del Trabajador de la Energía Eléctrica el 13 de Julio. Dicho día será considerado como no laborable sin desmedro de la remuneración normal correspondiente. La Empresa y APJAE, podrán acordar oportunamente el cambio al día lunes o viernes del referido día, para el caso en que coincida con un día martes, miércoles o jueves. El mantenimiento del servicio será tratado con las mismas características que se reconocen para los días feriados.

Se computarán como trabajados los días en que el personal 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.

Dado las especiales características de continuidad que requiere la actividad de la Empresa, la misma concederá el goce de vacaciones en cualquier época del año.

El fraccionamiento del período de licencia anual tendrá los alcances del Art. 164 de la Ley N° 20.744. ✓

Las licencias deberán comenzar el día lunes o el siguiente hábil si aquel fuese feriado.

La licencia ordinaria será suspendida automáticamente en los siguientes casos:

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

A fin de liquidar el Plus por Vacaciones se aplicará la siguiente fórmula:

$$\text{Valor plus de vacaciones diario} = A - B$$

A = (Remuneración mensual habitual y permanente + 1/12 última B.E.E.D. liquidada + 1/12 último S.A.C. B.E.E.D. liquidado + 1/6 último S.A.C. sobre remuneraciones mensuales, habituales y permanentes liquidado) / 25

B = Remuneración mensual, habitual y permanente / 30

2. Licencia por maternidad.

Será de aplicación la normativa legal vigente.

3. Licencias Especiales.

El trabajador Jerárquico 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: dos (2) días y uno de ellos debe ser hábil.

c) Por nacimiento de hijos y casos de guarda con fines de adopción o adopción: dos (2) días corridos; uno (1) de ellos hábil.

d) Por fallecimiento:

Del cónyuge o persona con la que estuviera unida en aparente matrimonio e hijos: cuatro (4) días corridos.

De padres: cuatro (4) días corridos.

De hermanos y nietos: dos (2) días.

De abuelos, suegros: 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 diez (10) días continuos o discontinuos por año calendario.

Para acceder a este beneficio, el trabajador deberá acreditar:

1. Convivencia con el familiar enfermo, mediante fotocopia de las hojas uno y dos 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 conformado por el médico auditor designado por la Empresa.

f) Por examen: para rendir examen: hasta dos (2) días hábiles por examen con un máximo de diez (10) días hábiles por año calendario.



- g) Por cada mudanza: un (1) día, siempre que la mudanza implique un cambio de domicilio.
- h) Por cada donación de sangre: un (1) día, acreditando la hemodonación con certificado expedido por la institución a la que concurrió a ese efecto.
- i) Por citación judicial: se otorgará el tiempo necesario para el trámite con *presentación del certificado correspondiente*.

4. Licencias sin goce de haberes.

Cuando el personal fuera elegido o designado para desempeñar cargos electivos o de representación política en el orden Nacional, Provincial o Municipal, en el caso de plantearse una incompatibilidad 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 trabajada para computar la antigüedad a todos los efectos legales y convencionales.

Art 14.- LICENCIAS POR ACCIDENTE Y ENFERMEDAD INCULPABLE.

- 1) Cuando un accidente o enfermedad inculpable, impidan al trabajador la prestación del servicio, el derecho al cobro de la remuneración no se verá afectado por los períodos que correspondan, de conformidad con la situación personal del trabajador:
 - a) Con una antigüedad de hasta 5 años: 3 meses. [
 - b) Con cargas de familia con una antigüedad de hasta 5 años: 6 meses. ✓
 - c) Con una antigüedad mayor de 5 años: 6 meses. ✓
 - d) Con cargas de familia con una antigüedad mayor de 5 años: 12 meses. ✓
- 2) Período de Reserva del Empleo: Vencido el plazo de licencia por accidente o enfermedad inculpable previsto para cada caso en los puntos a) a d) del presente, si el trabajador no estuviera en condiciones de volver a su empleo, la Empresa deberá conservar el mismo por el plazo de un año, contado a partir del día siguiente al vencimiento del plazo referido.

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

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

Two handwritten signatures in black ink, one on the left and one on the right, appearing to be official signatures.

- 3) Incapacidad Permanente: Si durante el período de vigencia de la relación laboral el trabajador sufriera una incapacidad laboral permanente, las partes deberán aplicar lo establecido en el art. 212 de la Ley de Contrato de Trabajo.
- 4) Aviso y Control de Enfermedad: El trabajador deberá dar aviso de la causal de su inasistencia, de conformidad con lo establecido en el art. 209 de la L.C.T., indicando el lugar en que pueda ser sometido a control.

El trabajador esta obligado, a someterse a los controles médicos que efectúen los facultativos designados por la Empresa.

Art.15º: LICENCIAS POR ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD PROFESIONAL.

Respecto de la cobertura de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, las partes convienen en ajustar las responsabilidades y los derechos del trabajador a las prescripciones de la ley de Riesgos de Trabajo – 24557 y 26.773, sus modificaciones y reglamentaciones.

CAPÍTULO IV. NIVELES. REMUNERACIONES, BONIFICACIONES Y COMPENSACIONES.

Art. 16.- CATEGORIAS. CUADRO DE REMUNERACIONES.

Consideraciones generales:

Las partes signatarias del presente convenio acuerdan que el personal comprendido estará encuadrado en las categorías JI a JIII en correspondencia con el alcance personal y territorial de la Asociación, de acuerdo a las características indicadas en el Anexo I y determinan el esquema de remuneraciones y de beneficios que se indican a continuación.

Salario Básico: para el personal comprendido dentro de la presente convención colectiva, la administración salarial se efectuará dentro de bandas salariales que se encuentran asociadas a las categorías y se denominará Salario Básico al monto que resulte aplicable a cada trabajador dentro de dichas bandas salariales. Cabe destacar que dicho salario básico incluye la Tarea Jerárquica.

Disponibilidad: Cuando la Empresa requiera que un trabajador determinado quede en disponibilidad fuera de sus horarios de trabajo para la prestación eventual de servicios no ordinarios, le abonará un adicional que se definirá caso por caso en función del grado e intensidad de la prestación que se pudiera requerir. Este concepto cesará en forma inmediata cuando por cualquier motivo se dejara de prestar esa modalidad de trabajo.



Adicional Personal: considerando que a partir de la vigencia del presente convenio colectivo de trabajo, se verificará la asimilación del personal encuadrado en el mismo al nuevo esquema de cargos y sus categorías y niveles remunerativos y con el objeto que no se opere una merma en los conceptos fijos de la remuneración correspondiente al mes anterior a la fecha de la firma del presente, se establece que el personal recibirá, en caso que así corresponda, una suma remunerativa denominada "Adicional Personal" que compensará cualquier eventual diferencia.

Salario Conformado: se denomina "Salario Conformado" en los términos del presente convenio, a la sumatoria de los montos percibidos en concepto de Salario Básico, Disponibilidad y Adicional Personal, si estos dos últimos correspondieran.

Art. 17.- ESCALA SALARIAL.

El personal será asimilado en una de las bandas salariales atendiendo a su remuneración normal habitual y permanente correspondiente al mes anterior a la fecha de la firma del presente, excluyendo el adicional por Disponibilidad si lo percibiera.

El personal cuya remuneración determinada según el punto anterior sea inferior al salario básico de la categoría, será asimilado a este mismo valor. Si excediere el nivel que le correspondiera se le reconocerá la diferencia en concepto de "Adicional Personal".

Niveles remuneratorios: Para cada una de las categorías que surgen de la aplicación del presente Artículo, se fijan las siguientes bandas salariales donde el valor inicial es el mínimo de las mismas:

CATEGORÍA	BANDA SALARIAL
J-I	\$ 57.000,00 a \$ 64.999,99
J-II	\$ 65.000,00 a \$ 72.999,99
J-III	\$ 73.000,00 a \$ 80.000,00

Para disponer el cambio de categoría de un trabajador jerárquico, la Empresa adoptará factores objetivos de evaluación. Además de la idoneidad requerida para ocupar el cargo, se tendrá en consideración el grado de cumplimiento de las variables que sustentan el criterio de evaluación personal o cualquier otro sistema de evaluación de desempeño que aplicara la Empresa.

Art. 18.- ASIGNACIÓN ANUAL POR TURISMO SOCIAL. (AATS)

Se establece una asignación anual complementaria por Turismo Social que se abonará con el salario de Septiembre de cada año, y será el equivalente al valor de un sueldo mínimo, vital y móvil vigente al momento de pago. El S.A.C.

sobre la AATS será calculado conforme lo disponen los artículos 121 y 122 de la LCT; es decir como el 8,3333% de la AATS que efectivamente se abone al Trabajador.

Art. 19.- BONIFICACIÓN EXTRAORDINARIA POR EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO (B.E.E.D.).

La evaluación de desempeño se realizará anualmente, durante el mes inmediato posterior al de finalización del ejercicio económico de la Empresa.

La Base para la determinación de la BEED es el Salario Conformado que le correspondiera a cada Trabajador en el mes en que finaliza el ejercicio económico de la Empresa. La Base multiplicada por un coeficiente de 3,5 establece el máximo a percibir por BEED.

Al realizarse la evaluación de desempeño del Trabajador, se lo calificará en base a conceptos aptitudinales y actitudinales que definirá la empresa; el puntaje asignado a cada uno de estos conceptos está afectado por una ponderación. La sumatoria de los puntajes ponderados determinará un puntaje final que transformado en % y aplicado sobre la Base descrita en el párrafo precedente determina la BEED.

BASE: Salario Conformado

Coef.: 3,5

ED: Sumatoria de puntajes ponderados expresado en %

BEED = BASE * COEF * ED

Condiciones particulares

Para percibir la BEED se deberá contar con una antigüedad mínima de 6 meses en la Empresa a la fecha de finalización del ejercicio económico.

Ante ausencias continuadas que superen por un mismo motivo los 30 días corridos, a excepción de ausencia por licencia anual ordinaria, será liquidada la BEED en forma proporcional al tiempo trabajado.

Para aquellos trabajadores que hagan uso de una licencia sin goce de haberes, la BEED será liquidada en forma proporcional al tiempo efectivamente trabajado.

En el supuesto que el trabajador modifique su nivel salarial, la BEED será calculada proporcionalmente al tiempo de percepción de cada nivel salarial.

El S.A.C. sobre la BEED será calculado conforme lo disponen los artículos 121 y 122 de la LCT; es decir como el 8,3333% de la BEED que efectivamente se abone al Trabajador.

Causales de exclusión de la BEED

No tendrán derecho a percibir la BEED aquellos que:

- Resulten calificados con un puntaje Inferior a 5 (50,00%).
- Fueran despedidos con justa causa antes de la fecha de pago de la BEED.
- Aquellos a los que se les hubiesen aplicado medidas disciplinarias durante el año evaluado.
- Aquellos que hubieran cesado por habersele otorgado los beneficios jubilatorios en forma previa al cierre del ejercicio económico de la empresa.
- Los que renuncien a la empresa en forma previa al cierre del ejercicio económico de la misma.
- Los que sean liberados de prestar servicio por una acción de desafuero sindical. En este caso, el pago de esta retribución anual extraordinaria, quedará supeditado al resultado del proceso de desafuero sindical.

Fecha de liquidación.

La REED será liquidada dentro de un plazo no mayor a dos (2) meses a contar a partir de la finalización del mes en que se cierra el ejercicio económico de la empresa.

Art. 20.- COMPENSACIÓN DE GASTOS POR COMISIÓN DE SERVICIOS.

Cuando la Empresa requiera trasladar transitoriamente a un trabajador de un punto a otro en función de sus tareas y exclusivamente por razones de servicio, garantizará el reembolso de los gastos ocasionados con motivo de los viajes, de acuerdo a pautas que contemplen un razonable confort al trabajador y contra la presentación de los respectivos comprobantes.

A solicitud del empleado, la Empresa anticipará al personal el importe estimado de los gastos considerando la duración prevista de la comisión de servicios correspondiente.

Atento a la naturaleza del reembolso, las partes acuerdan que el mismo no implica remuneración a ningún efecto.

CAPÍTULO V. BENEFICIOS AL PERSONAL.

Art. 21.- CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DEL PERSONAL.

La EMPRESA, dentro de sus necesidades, definirá e implementará la política de capacitación y formación del personal Jerárquico en todas sus áreas orientada a mejorar, la seguridad en el trabajo, la calidad del servicio y a incrementar la productividad.

Dentro de este accionar y atendiendo al objetivo que se persigue, la EMPRESA tomará a su cargo los gastos que demande la preparación específica e



individual del personal cuando la misma sea de aplicación en su desenvolvimiento dentro de la EMPRESA. En caso de serle requerido el personal tendrá la misión de capacitar a sus supervisados en la aplicación de las nuevas técnicas o conocimientos adquiridos.

Art. 22.- BONIFICACIÓN POR AÑOS DE SERVICIO.

La EMPRESA abonará a los trabajadores, en las oportunidades que cumplan veinte (20), veinticinco (25), treinta (30) y treinta y cinco (35) años de servicios una retribución especial equivalente a un monto igual al salario conformado percibido en el mes que cumpla la antigüedad mencionada. Esta retribución especial se duplicará cuando el trabajador cumpla cuarenta años de servicio (40). La EMPRESA abonará esta bonificación en el mes en que el trabajador cumpliera alguna de las antigüedades citadas. A los fines del pago del Sueldo Anual Complementario y de las vacaciones esta bonificación será dividida en doceavas (12) partes.

Art. 23.- JUBILACIÓN Y PRESTACIÓN INDEMNIZATORIA POR EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR JUBILACIÓN ORDINARIA.

Jubilación: La Empresa, podrá disponer el cese de la relación laboral de los trabajadores que reúnan los requisitos exigidos para acogerse a la jubilación ordinaria. Esta facultad será ejercida en todos los casos y con independencia del régimen previsional en el que se encuentren encuadrados y en tanto se cumplan las prescripciones previstas en el artículo 252 de la L.C.T., con las modificaciones introducidas por el Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA), para lo cual deberá hacer entrega de las certificaciones de ley en legal tiempo y forma, fecha a partir del cual se computará el plazo previsto para tal fin.

Prestación indemnizatoria por extinción del contrato de trabajo por jubilación ordinaria

Tendrán derecho a percibir la prestación indemnizatoria por jubilación todos los profesionales comprendidos en el presente convenio que al momento de acogerse a los beneficios jubilatorios cuenten con una antigüedad mínima de 5 años.

El trabajador que se acoja a los beneficios jubilatorios percibirá al extinguirse la relación laboral una prestación indemnizatoria por jubilación equivalente a diez (10) veces su Salario Conformado a la fecha de extinguirse la relación laboral.

La prestación indemnizatoria se incrementará a razón de un 50% del Salario Conformado por cada año trabajado en la Empresa que supere los 5 años de antigüedad. Se establece como tope de esta prestación indemnizatoria por jubilación un valor máximo equivalente a 20 Salarios Conformados.



Para poder acceder a este beneficio el trabajador deberá entregar a la Empresa copia del comprobante de iniciación del trámite jubilatorio dentro de los 30 días corridos posteriores a la intimación y entrega de la certificación de servicios y remuneraciones por parte de la Empresa.

Ante situaciones extraordinarias la empresa podrá proponer al trabajador, y con el acuerdo de éste, dejar sin efecto el plazo establecido en el párrafo precedente sin que esta condición le genere al trabajador pérdida alguna de la prestación indemnizatoria por jubilación.

A efectos de la determinación de los años de antigüedad las fracciones superiores a 6 meses se considerarán como años enteros.

La prestación indemnizatoria por jubilación se liquidará conjuntamente con la liquidación final de haberes.

Art. 24.- PREVISIÓN PARA JUBILADOS Y PENSIONADOS. 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 C.C.T. 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.

Se deja constancia que el personal deberá formular por escrito ante APJAE su adhesión al régimen. APJAE comunicará a la Empresa en forma fehaciente para que esta proceda a efectuar la retención conforme a los porcentajes detallados en el párrafo anterior. Los porcentajes aplicados en cada caso serán calculados sobre el total de las remuneraciones que por todo concepto perciban dichos trabajadores jerárquicos, debiendo la Empresa actuar como agente de retención de los importes resultantes los que se depositarán en una cuenta bancaria de APJAE, prevista a tal efecto, dentro de los cinco (5) días subsiguientes al pago de las remuneraciones.

2) La contribución mensual de LA EMPRESA al fondo jubilatorio, 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. Quedando excluidos de la base de cálculo de la presente contribución, los montos pagados en concepto de BEED, SAC sobre BEED, AATS, SAC sobre AATS, prestación indemnizatoria por jubilación, Bonificación por años de servicios y todo otro concepto extraordinario remunerativo o no remunerativo que se pague a favor de los representados en el presente convenio.

Art. 25.- SERVICIOS SOCIALES Y ASISTENCIALES

LA EMPRESA reconoce, con efectos a partir de la homologación del presente Convenio, a la Obra Social del Personal Jerárquico de la República Argentina (OSJeRA) como Obra Social de la actividad para el personal comprendido en el mismo. No obstante, La Empresa mantendrá la actual Obra Social o similares y en su correspondiente plan de prestaciones al personal que se encuadre en el presente convenio, al momento de la firma del mismo. Los trabajadores serán informados de la Obra Social OSJeRA, y podrán hacer uso de la opción de cambio a su requerimiento de acuerdo a la Ley 23.660 vigente, el que podrá ser ejercido en los términos y condiciones establecidas en dicha norma.

La Asociación asume la obligación de mantener indemne a la Empresa de cualquier reclamo que la Obra Social del Personal Jerárquico de la República Argentina (OSJeRA) pudiera formular por períodos anteriores a la vigencia del presente Convenio.

Art. 26.- CONTRIBUCIÓN 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 Art. 248 de la Ley de Contrato de Trabajo.

b) La Empresa dará cumplimiento al seguro de vida obligatorio establecido en el Decreto 1567/74.

c) En forma adicional a lo establecido en los puntos precedentes, la Empresa mantendrá la vigencia del seguro de vida adicional que actualmente beneficia a todo su personal ya sea a través de la Compañía Aseguradora que lo hace actualmente o a través de la Compañía Aseguradora que determine en el futuro.

Asimismo se reserva la Empresa la facultad de modificar las condiciones de contratación de dicho seguro conforme resulte necesario.

Art. 27.- BECAS.

La Empresa otorgará tres (3) becas de estudio a los hijos del personal encuadrado en el presente convenio, para la realización de estudios

secundarios, terciarios y/o universitarios en Instituciones Educativas Públicas y/o Privadas, reconocidas a nivel Nacional y/o Provincial de acuerdo con la reglamentación correspondiente.

La misma, consistirá en un aporte económico anual que se definirá previo al inicio de las actividades lectivas de cada año pagaderos al inicio del citado ciclo.

Son requisitos para acceder a dicha beca.1. El trabajador deberá tener un año de antigüedad como mínimo.2. El hijo a becar deberá tener menos de 25 años de edad y no tener empleo u ocupación rentada excluyendo la actividad docente universitaria.3. Presentar la Solicitud de Inscripción correspondiente.4. Presentar constancia de haber cumplido con los compromisos del año anterior.5. Los Establecimientos de Enseñanza deben ser reconocidas a nivel Nacional y/o Provincial.Criterios de Prioridad para la Asignación de Becas.1. Tendrán prioridad los últimos años de carrera sea esta universitaria, terciaria y/o secundaria, siguiendo luego en orden decreciente.2. Tendrán prioridad los mejores promedios de calificaciones obtenidas en ciclo anterior.3. Se priorizarán los estudios relacionados con la actividad de la Empresa.4. Se priorizará la mayor carga familiar del trabajador solicitante.5. Se priorizará el menor nivel salarial del trabajador solicitante.

Art. 28.- GASTOS DE COMIDA.

El personal que preste servicios en el establecimiento ubicado en la localidad de Perez gozará del beneficio de comedor en planta, teniendo derecho a consumir un almuerzo por cada día hábil de trabajo efectivo, siendo el costo de dicho almuerzo a cargo de la EMPRESA.

El personal que preste servicios en el establecimiento ubicado en la CABA y se encuentre encuadrado en el presente convenio colectivo, percibirá la suma de pesos ciento noventa y dos con 00/100 (\$ 192,00) por día hábil efectivamente trabajado en jornada completa.

CAPÍTULO VI. RELACIONES GREMIALES

Art. 29.- REPRESENTACIÓN GREMIAL.

La EMPRESA reconoce a APJAE como representante exclusiva del Personal Jerárquico 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.

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

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

Art. 30.- APORTES DEL PERSONAL Y/O RETENCIONES.

En materia de aportes y/o retenciones, las Partes se ajustarán a las disposiciones legales vigentes de aplicación en la materia, o las que rijan en el futuro. Las retenciones efectuadas con destino a La Asociación serán depositadas en las cuentas que APJAE indique, acompañadas de planillas en las que se detallará la suma retenida a cada uno de los trabajadores, con constancia del concepto de que se trate. Las Partes acordarán implementar códigos de descuento para dar cumplimiento a lo establecido en la Ley de Contrato de Trabajo o norma que en el futuro la reemplace.

Art. 31.- CONTRIBUCIÓN PARA ACCIÓN SOCIAL.

La Empresa se compromete a efectuar una contribución extraordinaria de naturaleza obligacional y destinada a promover la realización de actividades culturales, de esparcimiento y capacitación, equivalente al cinco (5) por ciento de las remuneraciones brutas mensuales de la totalidad del personal comprendido en el presente convenio sobre las cuales se calculen las contribuciones previsionales a cargo de la Empresa. Todo ello de conformidad con lo establecido en el Art. 9° de la Ley n° 23.551, reglamentado por el Art. 4° del Decreto Reglamentario n° 467/88, y/o sus modificaciones.

Quedan excluidos de la base de cálculo de la presente contribución, los montos pagados en concepto de BEED, S.A.C. sobre BEED, AATS, S.A.C. sobre AATS, Prestación indemnizatoria por jubilación, Bonificación por Años de Servicio y/o cualquier otro pago extraordinario o no remunerativo que se aplique en el futuro.

Dentro del marco de reciprocidad de información acordada por las partes, la Empresa se reserva el derecho de requerir a la Asociación en el momento que así lo estime pertinente, información relativa a la administración y/o destino de los fondos aportados por la misma, a partir de las contribuciones pactadas en el presente Convenio.


Art. 32.- DIFUSIÓN DE LA ACTIVIDAD GREMIAL.

La EMPRESA proveerá un espacio para colocar una cartelera informativa de APJAE en un lugar a convenir.

Art. 33.- IMPRESIÓN DEL CONVENIO.

La impresión del Convenio, estará a cargo de la EMPRESA, la que deberá entregar un ejemplar del mismo a cada trabajador.


JUAN F. BARALDO
Secretario de Relaciones Laborales
APJAE


NORBERTO R. MANZANO
Secretario General
APJAE

ANEXO I "DESCRIPCIÓN DE PUESTOS"

NOMBRE DEL CARGO: JI Jerárquico Principal

FINALIDAD:

Participar en el análisis, evaluación, realización e implementación de los cursos de acción tendientes al cumplimiento de las tareas propias de su especialidad.

FUNCIONES:

Las que se le asignen de conformidad con la calificación profesional que detente.

NOMBRE DEL CARGO: JII Jerárquico Especialista

FINALIDAD:

Participar, analizar, evaluar, realizar e implementar análisis funcionales y administrativos y otros, con el objeto del mejor cumplimiento de las tareas propias y sectoriales que reportan a la Administración del MEM.

FUNCIONES:

Participar en el desarrollo de métodos, sistemas e indicadores de control y registros administrativos.

Participar en elaboración, desarrollo e implementación de procedimientos y normas.

NOMBRE DEL CARGO: JIII Jerárquico Experto

FINALIDAD:

Supervisar, programar y elaborar las acciones necesarias con el objeto del mejor cumplimiento de las tareas propias que reportan a la Administración del MEM.

FUNCIONES:

Supervisar la interacción y/o participa de los grupos interdisciplinarios para el estudio y análisis para introducir mejoras en los procesos,

Capacitar personal en el ámbito de su especialización sobre instrucciones, normas y procedimientos realizando el seguimiento necesario para garantizar su efectivo cumplimiento.

Participar en los distintos proyectos o grupos de trabajo específicos temporarios o permanentes.

Disposiciones comunes:

- Los trabajadores comprendidos en el Convenio Colectivo de Trabajo a la fecha de celebración del presente acuerdo y la categoría correspondiente en cada caso, se indican en la planilla adjunta como ANEXO A "PERSONAL COMPRENDIDO".

- Las partes convienen asimismo que en el caso de promociones o nuevas incorporaciones, la inclusión en el presente convenio de nuevos empleados deberá resultar de acuerdos celebrados en el marco de la Comisión Paritaria de Interpretación.

J. J. López / J. P. Moreno



Ministerio de Trabajo,
Empleo y Seguridad Social

"2018 - Año del Centenario de la Reforma Universitaria"



Concepción Arribeltz

Lic. Ma. Concepción Arribeltz
DESPACHO - DTO. DE RL N° 3
DNRT - MTEYSS

EXPEDIENTE N° 1.506.535/12 -

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los veintiocho días del mes de mayo de 2018, siendo las 14.00 horas, comparece en el **MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, DIRECCION NACIONAL DE RELACIONES Y REGULACIONES DEL TRABAJO** ante Lic. María Concepción ARRIBELTZ- Departamento de Relaciones Laborales N° 3, en representación del **la ASOCIACION DEL PERSONAL JERARQUICO DEL AGUA Y LA ENERGÍA**, los Sres. Norberto Renne MANZANO y Juan BARALDO, por una parte; y, por la otra parte, en representación de la empresa **CAMMESA**, el Dr. Gustavo FERRANTE.-----

80/21

Abierto el acto por la **Funcionaria Actuante**, se requiere a los comparecientes que informen el estado de las tratativas que mantienen en ámbito privado.

En uso de la palabra, los comparecientes en conjunto, EXPRESAN: Que vienen por este acto a agregar a las presentes actuaciones el CCT que consta de 20 páginas y dos Anexos; que proceden a ratificar en todos y cada uno de sus términos, solicitando se proceda a su homologación.

Acto seguido, la actuante recepciona la mencionada documentación y procede a su agregación en autos, haciendo saber a las partes que el presente expediente será remitido a la Asesoría Técnica Legal de esta Dirección Nacional a los fines de los controles legales correspondientes, sirviendo la presente de debida notificación.

No siendo para más, se da por finalizado el presente acto previa lectura y ratificación del mismo firmando al pie en señal de conformidad ante mí que así lo CERTIFICO.- -----

REPRESENTACION SINDICAL

REPRESENTACION EMPRESARIA

[Handwritten signatures for the Syndical Representation]

[Handwritten signature for the Employer Representation]



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

Hoja Adicional de Firmas
Informe gráfico

Número:

Referencia: RESOLUCION SECT N°: 399/19

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 24 pagina/s.