



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

Informe

Número: IF-2019-45714145-APN-DNRYRT#MPYT

CIUDAD DE BUENOS AIRES  
Miércoles 15 de Mayo de 2019

Referencia: Expediente N° 1.641.070/14

De conformidad con lo ordenado en la **RESOLUCION SECT N° 544/19 (RESOL-2019-544-APN-SECT#MPYT)** se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo de Empresa obrante a fojas 2/28 del Expediente N° 1.777.857/17, agregado a fojas 72 del expediente principal, quedando registrado bajo el número **1605/19 "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: 2019.05.15 15:43:06 -03'00'

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: 2019.05.15 15:43:07 -03'00'



# **CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO**

**ASOCIACIÓN DEL PERSONAL JERÁRQUICO  
DEL AGUA Y LA ENERGÍA  
(APJAE)**

**y**

**EMPRESA DISTRIBUIDORA DE  
ELECTRICIDAD DE MENDOZA S.A.  
(EDEMESA)**



## ÍNDICE

### **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 Empresaria.
- Art. 10.-Desarrollo Profesional y Carrera.
- Art. 11.-Políticas específicas de integración para discapacitados.
- Art. 12.-Estabilidad en el trabajo.
- Art. 13.-Derecho a la información.
- Art. 14.-Informe del Balance Social.

### **II. MODALIDADES DE TRABAJO.**

- Art. 15.- Jornada de Trabajo
- Art. 16.- Tareas Peligrosas.
- Art. 17.- Compatibilidades. Deber de no concurrencia.
- Art. 18.- Reemplazos provisionales.
- Art. 19.- Desempeño Transitorio en Tareas del Nivel Superior. Reemplazos
- Art. 20.- Cubrimiento de vacantes.
- Art. 21.- Régimen de traslados.

### **III. LICENCIAS.**

- Art. 22.- Licencia y permisos.
- Art. 23.- Licencia por enfermedad, accidente o accidente de trabajo.
- Art. 24.- Licencia por enfermedad y/o accidente inculpable.
- Art. 25.- Feriados.

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

- Art. 26.- Niveles Laborales.
- Art. 27.- Cargos y/o Funciones.
- Art. 28.- Sueldo básico mensual.
- Art. 29.- Bonificación por Tarea Jerárquica.
- Art. 30.- Dedicación Funcional
- Art. 31.- Adicional por Responsabilidad Jerárquica.
- Art. 32.- Remuneración Mensual
- Art. 33.- Antigüedad. Cómputo y Bonificación.
- Art. 34.- Bonificación Anual.
- Art. 35.- Compensación de gastos por comisión de servicio.
- Art. 36.- Compensación de gastos por asistencia ante una enfermedad o accidente.
- Art. 37.- Adicional por trabajo mediante turnos rotativos.

### **V. BENEFICIOS AL PERSONAL.**

- Art. 38.- Capacitación y formación del personal.
- Art. 39.- Bonificación por años de servicio.
- Art. 40.- Asignación especial por jubilación o fallecimiento.
- Art. 41.- Previsión para jubilados y pensionados.
- Art. 42.- Contribución para gastos por fallecimiento..
- Art. 43.- Servicios sociales y asistenciales.



Art. 44.- Asignación anual complementaria por turismo.

Art. 45.- Guardería.

Art. 46.- Becas de Estudios para Hijos

#### **VI. REPRESENTACIÓN GREMIAL.**

Art. 47.- Representación gremial.

Art. 48.- Delegados Sindicales

Art. 49.- Aporte del Personal.

Art. 50.- Contribución para acción social.

Art. 51.- Contribución solidaria.

Art. 52.- Difusión de la actividad sindical.

**ANEXO I. Personal excluido del "Convenio".**

**ANEXO II. Niveles laborales. Cargos y/o Funciones.**

**ANEXO III: Contribución solidaria.**

**ANEXO IV: Bonificación por jubilación (Personal ya retirado)**



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

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

En la ciudad de Buenos Aires a los 02 días del mes de octubre de 2017 entre la EMPRESA DISTRIBUIDORA DE ELECTRICIDAD DE MENDOZA SOCIEDAD ANÓNIMA (EDEMESA), en adelante la EMPRESA, con domicilio legal en Belgrano 815, Mendoza, Provincia de Mendoza representada por el Lic. Sergio Pasquier y el Cdor. Ariel Lucero en su carácter de miembros paritarios respectivamente, por una parte, y por la otra, la ASOCIACIÓN DEL PERSONAL JERÁRQUICO DEL AGUA Y LA ENERGÍA (APJAE) con Personería Gremial N° 533, en adelante la ASOCIACION, con domicilio legal en Moreno 1140 de Capital Federal, representada por el Sr. Norberto Manzano, Secretario General de APJAE y el Sr. Juan Baraldo, Secretario de Relaciones Laborales, en conjunto las "PARTES", quienes, de acuerdo con las respectivas personerías de que se hallan investidas, se reconocen recíprocamente como las únicas representativas de la Empresa y del Personal Jerárquico, respectivamente.

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

El presente Convenio Colectivo de Trabajo, el "Convenio", tendrá una vigencia de tres (3) años a partir de su firma. Sin perjuicio de ello, a partir del primer año de vigencia o cuando razones excepcionales de índole social y/o económico lo justifiquen, las partes se comprometen a revisar las condiciones salariales y/o convencionales.

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 y sus Anexos, conjuntamente a la legislación que resulte aplicable a todos los trabajadores dependientes, 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, toda disposición, acto normativo, acuerdo o criterio vigente en el pasado en la Empresa.

### **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 la ASOCIACIÓN.

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

Se incluye en el presente Convenio a todo el personal en relación de dependencia que realice una función jerárquica y que desempeñen actividades existentes o a crearse en la Empresa, en correspondencia con el alcance territorial de la Asociación.

Dicho personal tendrá asignados los niveles incluidos en el Art. 26 y/o aquellos que pudieran crearse en el futuro. El personal excluido de los alcances del presente convenio, a la fecha de su celebración, se detalla 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.
- 8) Ropa de Trabajo:

La empresa proveerá, a sus trabajadores jerárquicos, ropa de trabajo y calzado adecuado a la naturaleza de las tareas a realizar, atendiendo a las particulares condiciones climáticas de la provincia, observando las normas de seguridad y las necesidades de servicio.

El trabajador al que se le suministre ropa tendrá la obligación de usarla y deberá atender el mantenimiento, cuidado e higiene de la misma, respondiendo por el extravío y deterioro más allá del provocado por el uso de la misma

En caso de rotura o desgaste del equipamiento por razones de trabajo, la empresa repondrá los mismos.

A los trabajadores que desempeñen funciones operativas, la empresa entregará, anualmente, (4) camisas, (4) pantalones, (1) par de zapatos y (1) par de botines en el mes de julio. Cada (3) años, adicionalmente, se entregará (1) campera de verano, (1) campera de invierno y (1) chaleco térmico. El tipo y calidad de la ropa de trabajo serán establecidos por las partes.

A los trabajadores jerárquicos que desempeñen funciones administrativas, la ropa consistirá en (4) camisas, (4) pantalones, (4) remeras y, cada tres años, (1) cárdigan de abrigo.

Al trabajador ingresante se le hará entrega de dos mudas de ropa y calzado por única vez en el año de ingreso. Si el ingreso se produce en los meses de noviembre o diciembre, no corresponderá entrega durante el año siguiente.

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 jerárquico demandado cuando este se vea involucrado en hechos u actos de los cuales deriven acciones judiciales como consecuencia del correcto ejercicio de sus funciones en representación de la misma.

Para el cumplimiento del presente, el personal jerárquico 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 y dos suplentes, 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.
- c) Avocarse al análisis de los reclamos de carácter individual derivados de la aplicación del "Convenio", que previamente fueran presentados por vía jerárquica y/o ante la Gerencia respectiva y que no hayan tenido una resolución definitiva satisfactoria.

Realizada la presentación correspondiente, o en su caso de oficio, la CAI deberá expedirse en un plazo no mayor de quince (15) días hábiles.

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.

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

Cuando un jerárquico se considere lesionado en sus derechos deberá formular su reclamación por escrito ante su superior jerárquico indicando la norma convencional o legal que considere vulnerada. La EMPRESA deberá responder fundadamente y por escrito, en un plazo que no podrá exceder de cinco días hábiles, contados desde la presentación del reclamo.

Si no fuera resuelto dentro del término indicado o fuera desestimado el mismo presentará su reclamación por escrito ante la ASOCIACIÓN.

Si la ASOCIACIÓN hace suya la reclamación podrá presentar 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 público esencial o 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 y toda aquella contemplada en la legislación pertinente.

#### **Art. 10.- DESARROLLO PROFESIONAL Y CARRERA.**

Existiendo la voluntad de las Partes en implementar un sistema de organización de la actividad que permita el mejor logro de resultados en el cumplimiento eficiente de los objetivos de gestión, y a la vez propiciar para los jerárquicos comprendidos en el presente convenio el desarrollo de una carrera que se ajuste a sus capacidades, se definen los aspectos básicos que deberá reunir un sistema de desarrollo profesional y carrera aptos para implementar como normativa convencional.

1.- Lograr la aplicación plena del personal a su tarea, con alto grado de compromiso y motivación.

2.- Que el propósito esencial perseguido por la modalidad de desarrollo de carrera a administrar, a la vez que de satisfacción a las motivaciones de autorrealización del colaborador, aporte efectivamente a la calidad de la gestión y su correlativa calidad en la prestación del servicio.

3.- Básicamente el sistema consistirá en desdoblar la actividad laboral en dos ramas de especialización: la ejecutiva y la de especialización técnica, de tal manera que el personal comprendido en el presente convenio a partir de una categoría determinada pueda transitar por una de las dos ramas, en función de las habilidades y competencias personales.

4.- Se establecerá un programa de capacitación y formación específica para cada rama y para cada cargo o función dentro de ellas, al que el personal comprendido deberá cumplimentar en tiempo y forma para acceder a los beneficios de la carrera.

Se acuerda conformar una Comisión Mixta, integrada por dos (2) representantes paritarios por la EMPRESA y la ASOCIACIÓN que analizará los alcances de la carrera, las escalas salariales



correspondientes, denominaciones y oportunidad de la vigencia, así como la redacción definitiva de una propuesta.

**Art. 11.- INTEGRACIÓN LABORAL.**

Las Partes garantizarán la promoción de políticas específicas para la real integración e inclusión laboral de personas con capacidades diferentes, siempre que reúnan las condiciones de idoneidad para el cargo o puesto. La Empresa se compromete a facilitar 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. 12.- ESTABILIDAD EN EL TRABAJO.**

Los jerárquicos 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.

**Art. 13.- DERECHO A LA INFORMACIÓN.**

Las partes declaran que, el intercambio de información que tiene como objetivo el quehacer cotidiano de las relaciones laborales de la Empresa, es una herramienta fundamental para estrechar vínculos y una muestra acabada de la buena fe que existe entre las mismas.

A tal fin las signatarias del presente Convenio, de común acuerdo intercambiarán la información económica, técnica y social relacionada con el personal, en el momento en que lo consideren oportuno, en un todo de acuerdo con las normas en vigencia.

La Empresa informará a la Asociación sobre las acciones o programas de cambio tecnológico y/o reestructuración empresarial que proyecte implementar y que tenga implicancias sobre el empleo.

**Art. 14.- INFORME DEL BALANCE SOCIAL.**

Con el objetivo de contribuir a desarrollar una adecuada política de comunicación con el personal y a modo de cumplimentar el compromiso asumido de proveer la información pertinente, la Empresa elaborará anualmente, en el caso en que la Asociación lo solicite expresamente, un balance social del personal dependiente de la misma.



## II . MODALIDADES DE TRABAJO.

### Art. 15.- JORNADA DE TRABAJO.

Dada la naturaleza de las funciones y tareas del personal jerárquico 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 de semana calendaria cumplirá su labor de lunes a viernes con una jornada laboral de siete (7) horas diarias de trabajo a cumplirse entre las 6:00 y las 18:00 horas.

Las tareas que eventualmente superen las treinta y cinco (35) horas semanales o se realicen entre las 18:00 y 6:00, los sábados, domingos y feriados se le compensarán con el pago de las horas suplementarias de acuerdo a lo establecido por la legislación vigente. Las horas suplementarias que se realizan en días sábados, domingos, feriados, francos semanales o equivalentes serán compensadas con descanso del trabajador.

Los francos compensatorios se otorgarán en la semana siguiente y deberá ser comunicado su otorgamiento con cuarenta y ocho (48) horas de antelación.

Si por razones extraordinarias de servicio los trabajadores jerárquicos debieran eventualmente extender su jornada diaria normal o cumplir tareas en días sábados, domingos, feriados y días no laborables se le compensará de acuerdo a lo expresado a continuación:

1. La Empresa abonará al Trabajador Jerárquico que preste servicios en horas suplementarias con exceso de la jornada diaria convencional fijada de lunes a viernes un recargo del cincuenta (50) por ciento, calculado sobre la remuneración habitual.

Las horas suplementarias que se trabajen fuera de la jornada semanal calendaria (aquellas horas que se realicen días sábados, domingos, feriados, francos semanales o equivalentes) llevará un recargo del cien (100) por ciento, calculado sobre la remuneración habitual.

Cuando las horas suplementarias se cumplan entre la hora veintiuna (21:00hs) de un día y la hora ocho (8:00hs) del día siguiente, se considerará jornada nocturna; llevará un recargo del cien (100) por ciento, calculado sobre la remuneración habitual

2. Los Trabajadores Jerárquicos en ningún caso estarán obligados a prestar servicios en horas suplementarias, salvo que se presenten razones extraordinarias de servicio, sin que pueda juzgarse su comportamiento como violatorio del deber de colaboración.

3. Sin perjuicio de lo expuesto, los Trabajadores Jerárquicos que realicen horas suplementarias que se realizan en días sábados, domingos, feriados, francos semanales o equivalentes serán compensadas con descanso del trabajador compensatorio por la cantidad de horas trabajadas, salvo que se supere el cincuenta (50) por ciento de la jornada convencional (7 horas), en cuyo caso se concederá un (1) día completo de descanso compensatorio por cada exceso de jornada.

4. En aquellos casos que por razones de servicio los trabajadores jerárquicos deban extender en forma continua su jornada laboral normal en un mínimo de dos (2) horas, se les reconocerá el gasto por comida, contra presentación de la respectiva rendición, por un monto que no podrá exceder el 1,6 % del SBM del Nivel Funcional J-1.

Corresponderá el pago de este ítem cuando estas horas extras no se hayan realizado en el marco de una comisión de servicio que genera el pago de viáticos.

El valor de la remuneración hora, se calculará dividiendo la Remuneración Mensual según lo establecido en el art 32 "Remuneración Mensual" por ciento cincuenta y cuatro (154) horas.

### Art. 16.- TAREAS PELIGROSAS.

Las partes ratifican el criterio previsto en el Decreto N° 937/74, a efectos de la certificación de tareas riesgosas, para el cómputo del tiempo de servicio a los fines previsionales y dentro del régimen diferencial.



**Art. 17.- COMPATIBILIDADES. DEBER DE NO CONCURRENCIA.**

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

- 1) Ningún jerárquico podrá brindar conocimientos o experiencia a terceros, en todo aquello relacionado con actuaciones en gestión en el ámbito de la EMPRESA.
- 2) Ningún jerárquico podrá efectuar actividad ajena a la EMPRESA con dedicación exclusiva o que afecte simultáneamente su atención en horas de servicio.
- 3) Queda prohibido realizar, inclusive fuera de su horario de trabajo en la EMPRESA, trabajos temporarios o asesoramientos por cuenta de contratistas o proveedores de la EMPRESA, salvo expresa autorización escrita de la misma.
- 4) La EMPRESA declara la plena vigencia del Código de Ética, convenientemente difundido entre todo el personal.

**Art. 18.- 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. 20 Se entiende por vacante transitoria la que se genera solo por causa de enfermedad prolongada, licencias anuales por períodos mayores a quince días corridos, permiso con o sin goce de haberes, becas, permiso para ocupar cargos directivos en la ASOCIACIÓN o cargos en el orden nacional, provincial o municipal. De resultar necesario, para los cargos y/o funciones de perfil jerárquico que sean reemplazados por otros jerárquicos se dispone el pago de un adicional equivalente a la diferencia entre las remuneraciones (sueldo mensual) correspondientes del titular y del reemplazante. Para la asignación de reemplazos la EMPRESA tendrá en cuenta, en su conjunto, el orden de prelación dentro de la estructura funcional, la capacidad, conducta, rendimiento, desempeño y capacitación necesaria de los eventuales candidatos. El reemplazante podrá ser titular del mismo, previa ratificación de la EMPRESA, cuando la vacante se transforme en permanente.

**Art. 19.- DESEMPEÑO TRANSITORIO EN TAREAS DE NIVEL SUPERIOR. REEMPLAZOS**

La empresa tendrá la facultad de designar transitoriamente a un Trabajador Jerárquico para cumplir un reemplazo.

Se considerará que un empleado comprendido en este Convenio, está cumpliendo un reemplazo provisorio, solo cuando le haya sido notificada esta situación a través del superior jerárquico respectivo.

1. Los reemplazos provisionales tienen como única finalidad la de cubrir una vacante temporaria del servicio y cesarán en el momento en que el personal reemplazado reasuma sus tareas, o se produzca la cobertura definitiva de la vacante.

Se entiende por vacante temporaria la que se genera solo por causa de enfermedad prolongada, licencias anuales por períodos mayores a quince días corridos, permiso con o sin goce de haberes, becas, permiso para ocupar cargos directivos en la ASOCIACIÓN o cargos en el orden nacional, provincial o municipal, como así también en los casos no previstos que de común acuerdo se convenga entre las partes.

Todo cargo de la Estructura de la Organización cuyo perfil sea Trabajador Jerárquicos, será reemplazado prioritariamente por Trabajadores Jerárquicos, por medio de reemplazos provisionales disponiéndose el pago de todos los rubros correspondientes a la categoría y/o jerarquía (en ningún caso superior a la correspondencia a la función) en que revista el personal reemplazado al iniciarse el reemplazo y mientras dure el mismo.

Para el caso de reemplazos de cargos o funciones que no estén comprendidas en este Convenio, la Empresa abonará un reconocimiento extraordinario sobre la base de las características y duración de las tareas y responsabilidad a asumir, entre otros. Este reconocimiento no podrá ser inferior al equivalente que percibiría si estuviese encuadrado en una categoría inmediata superior.

2. Si en el lapso que dure el reemplazo, las funciones motivo del mismo fueran jerarquizadas, el reemplazante percibirá las diferencias de haberes de acuerdo a la nueva jerarquía y/o



categoría a partir del momento desde el cual rija la nueva jerarquización.

3. El reemplazante que continúe desempeñando el cargo de nivel superior pasará a ser titular del mismo después de ciento ochenta (180) días corridos contados desde la fecha en que la vacante se transforme en permanente.

4. El desempeño de un cargo interino no inhibe al agente para postularse al cubrimiento definitivo del mismo u otro cargo, pero aquella circunstancia, no otorga derecho alguno para considerarse acogido a los beneficios de la categoría y jerarquía en que figura transitoriamente.

5. Se dará prioridad en los reemplazos a los agentes del mismo sector de trabajo, y en lo posible, a los de igual jerarquía a jerarquía inmediata inferior, considerando especialmente a los mayores méritos y, entre éstos al personal más antiguo. En todos los casos deberá tenerse en cuenta la idoneidad del agente para el desempeño del cargo que se trata.

6. El desempeño de un reemplazo provisional, cualquiera fuera su término, no da lugar en modo alguno al ascenso o la promoción automática del agente que lo realiza, pero si debe constar como antecedente en su foja de servicios.

#### **Art. 20.- CUBRIMIENTO DE VACANTES.**

Se considerará que constituye una vacante permanente la existencia de un cargo o puesto de trabajo que se encuentre sin titular en forma definitiva, o cuando debido a modificaciones o reestructuraciones del organigrama se crearan nuevos cargos o puestos y que la EMPRESA considere necesario cubrir.

Las vacantes, como norma general, serán cubiertas por promociones, ascensos, concurso o nuevos ingresos. Para ello la EMPRESA tendrá en cuenta la capacidad, conducta, rendimiento, desempeño y capacitación de los eventuales candidatos.

#### **1 - Postulantes**

a. Se considerará postulante a ocupar el cargo a todo aquel trabajador Jerárquico, que reuniendo los requisitos establecidos en el llamado a concurso de la vacante permanente, solicite por escrito se lo incluya en la nómina para la evaluación correspondiente.

Los concursos serán por antecedentes y oposición, debiendo considerarse a los postulantes, entre otros aspectos los siguientes:

- Capacidad, perfil, incumbencias e idoneidad
- Formación específica
- Funciones y cargos desempeñados y los que cumple al momento del concurso
- Reemplazos provisionales del cargo en concurso
- Conocimientos especiales adquiridos
- Trabajos realizados
- Menciones Obtenidas
- Foja de Servicios
- antigüedad en su cargo actual y en la Empresa

b. La Empresa responderá por escrito respecto de la aprobación o desaprobación de la solicitud y en este caso los fundamentos correspondientes.

c. En caso de paridad de condiciones entre dos o más postulantes, corresponderá otorgárselo al postulante que haya realizado por más tiempo el reemplazo provisorio del cargo que se concursó y si no lo hubiere, al de mayor antigüedad en el Sector, Área o Gerencia donde se concursó el cargo o en la Empresa, en ese orden

#### **2 - Ingreso por fallecimiento de un trabajador activo**

La Empresa dará prioridad ante similares condiciones de ingreso, en caso de existir la necesidad de cubrir cargos por razones operativas y/o de servicios, al cónyuge o hijo mayor de dieciocho (18) años de un Trabajador Jerárquico, que hubiera estado a su cargo exclusivo, en aquellos puestos para los que reúnan las debidas condiciones.



**Art. 21.- RÉGIMEN DE TRASLADOS.**

Cuando por razones de servicio fuera necesario el traslado definitivo de personal comprendido de una localidad a otra, la EMPRESA tomará a su cargo la totalidad de los gastos que demande el mismo, incluidos los correspondientes a alquiler, mudanza de bienes y efectos personales y el equivalente a un mes de sueldo a fin de afrontar gastos imprevistos de la mudanza. Este reconocimiento de gastos no tendrá carácter remuneratorio.

El presente artículo no será de aplicación cuando el traslado sea a pedido del trabajador.

Cuando el traslado se efectúe en forma transitoria se garantizará el pago de todos los gastos incurridos por dicho motivo. Para ello deberá presentarse los respectivos comprobantes.



**III . LICENCIAS.**

**Art. 22.- LICENCIAS Y PERMISOS.**

**1. Licencia Anual Ordinaria**

a) En atención al carácter de servicio público que presenta la Empresa; el período para el goce de las vacaciones se establece entre el 1° de Agosto del año en la cual se generan, hasta el 31 de Julio del año siguiente.

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

- Hasta cinco (5) años de antigüedad: diez (10) días hábiles.
- De cinco (5) años a diez (10) años de antigüedad: quince (15) días hábiles.
- De diez (10) años a quince (15) años de antigüedad: veinte (20) días hábiles.
- De quince (15) años a veinte (20) años de antigüedad: veinticinco (25) días hábiles.
- Más de veinte (20) años de antigüedad: treinta (30) días hábiles.

b) Se computarán como trabajados los días en que el trabajador jerárquico 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.

Dadas las especiales características de continuidad que requiere la distribución de energía eléctrica, la empresa concederá el goce de vacaciones en cualquier época del año, ajustándose al artículo 154 de la LCT.

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

c) Si el Trabajador Jerárquico contrajera enfermedad durante su licencia y está debidamente justificada por médicos de la Empresa, la licencia se considerará en suspenso, y una vez dado de alta continuará haciendo uso de la misma, computándose los días cumplidos con anterioridad a la enfermedad.

d) 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 semana no calendaria, 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 al inicio de las mismas.

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 su hospedaje incurridos y comprobados.

**Las licencias se retribuirán de conformidad a la siguiente fórmula:**

<p><b>(R dividido 25)=A</b>  <b>A=R/25</b>          Donde R es igual a la Remuneración mensual, normal, habitual y permanente, sujeta a aportes previsionales</p>
<p><b>(S dividido 12 dividido 25)= B</b>  <b>B= S/12/25</b>          Donde S es igual a la última BAE percibida</p>



**(T dividido 6 dividido 25)=C**

**C=T/6/25**

Donde T es igual al último SAC percibido

**(U dividido 6 dividido 25)=D**

**D=U/6/25**

Donde U es igual a las horas extras de los últimos seis (6) meses

**(V dividido 6 dividido 25)=E**

**E=V/6/25**

Donde V es igual al reemplazo de los últimos seis (6) meses

En consecuencia la Retribución por Vacaciones (Rv) será: (A+B+C+D+E) multiplicado por los días de licencia.

**Rv= (A+B+C+D+E) x ----- días de licencia**

**Complemento por Vacaciones:** Manteniendo el procedimiento de liquidación de la Empresa, y a fin de que la remuneración de Trabajador Jerárquico, sea factible la deducción de las retenciones, que mensualmente se efectúan como ser préstamos personales, mutual, retribución por vacaciones, un plus vacacional, que se denomina complemento por vacaciones, calculado de la siguiente manera:

**Cv= (A+B+C+D+E – Rv/30) x ---- días de licencia**

- e) Las licencias serán concedidas en forma ininterrumpidas, con rotación para que el trabajador no usufructúe de ellas todos los años en la misma época.
- f) Los trabajadores podrán permutar las licencias siempre que con ello no interfieran la rotación y no perjudiquen el servicio.
- g) La empresa notificará el período de licencia a los trabajadores con treinta (30) días de anticipación
- h) Los trabajadores podrán solicitar hasta un 20% de su licencia con goce de sueldo en cualquier momento del periodo legal de vacaciones. En todos los casos el permiso deberá solicitarse por escrito y se concederá en la medida que no afecte el servicio.
- i) Cuando un matrimonio se desempeñe en la Empresa, las vacaciones se otorgarán en forma conjunta y simultánea, siempre que no afecte el servicio.
- j) Los trabajadores podrán solicitar un adelanto complementario al pago de sus vacaciones de la bonificación anual (art. 34) correspondiente al año en curso, el que será descontado en el momento de hacer efectiva la misma.
- k) En caso que dentro del año calendario el trabajador cumpliera una antigüedad que diera derecho a un término mayor de licencia anual, se contará el tiempo mayor para el otorgamiento de licencia.

## 2. Licencia por maternidad.

La trabajadora gozará de una Licencia por Maternidad de noventa (90) días corridos, cuarenta y cinco (45) días antes del alumbramiento y cuarenta y cinco (45) días después del mismo.

La interesada podrá optar por que se reduzca el plazo previo al alumbramiento, que en tal caso no podrá ser inferior a treinta (30) días, en tanto esté prestando servicios. El resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto.

En caso de nacimiento pre término, se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiese gozado antes del parto, de modo de completar los noventa (90) días.

En el caso en que el hijo no sobreviviese, la Licencia por Fallecimiento se establece en 10 días. Por adopción, la madre tendrá derecho a gozar de una licencia de 60 días a partir de la entrega del hijo, por la necesidad indefectible de fortalecer el vínculo. Este beneficio se adecuará a lo que manifiesta y reglamente en su mayor escala la legislación Nacional o Provincial. Si el hijo adoptivo fuere discapacitado, el plazo de licencia se extenderá a 90 días.



### 3. Licencias Especiales.

El personal 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: un (1).
- c) Por nacimiento de hijos y casos de guarda con fines de adopción o adopción: tres (3) días corridos; uno (1) de ellos hábil.
- d) Por fallecimiento:
  - Del cónyuge o persona con la que estuviera unida en aparente matrimonio e hijos: cinco (5) días corridos.
  - De padres: cuatro (4) días.
  - De abuelos, nietos, suegros, hermanos, nuera y yerno: dos (2) días.
- e) Por cuidado de familiar directo (esposa e hijos o persona a su exclusivo cargo según documentación que acredite la convivencia), hasta diez (10) días al año, con plena justificación por certificado médico, avalado por el médico laboral, demostrando que no haya otra persona quien se haga cargo del enfermo.
- f) Por cuidado de familiar indirecto (madre, padre, ) hasta tres (3) días al año, con justificación por certificado médico correspondiente, demostrando que no haya otra persona que se haga cargo del enfermo, siempre que no existan razones de servicio que impidan su otorgamiento.
- g) Por Mudanza: 2 días hábiles presentando documentación que acredite cambio de domicilio
- h) Por examen: para rendir exámenes parciales o finales que tenga estrecha vinculación con el desempeño del trabajador jerárquico dentro de la empresa, se otorgarán hasta 2 días hábiles por examen con un máximo de diez (10) días.
- i) Todo Trabajador Jerárquico podrá, dentro de cada jornada laboral, tomar el tiempo necesario para someterse a tratamiento o curaciones cuando su salud lo requiera. El permiso será por el tiempo que demande esta diligencia y podrá ser justificado por el médico laboral que designe la Empresa.
- j) Por donación de sangre: según lo dispuesto en la Ley de Sangre 22990 se otorgará un (1) día de donación con justificación por certificado correspondiente.

### 4. Licencias sin goce de haberes.

Cuando el personal comprendido fuera elegido o designado para desempeñar cargos electivos en el orden Nacional, Provincial o Municipal o 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.

La EMPRESA, excepcionalmente, podrá otorgar licencia sin goce de haberes a todo trabajador que por razones particulares lo solicite fundadamente, en la oportunidad y por la extensión que la misma lo determine.

#### **Art. 23.- 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. 24.- LICENCIA POR ENFERMEDAD Y/O ACCIDENTE INCULPABLE.**

Los jerárquicos gozarán de licencias por enfermedad y/o accidente inculpable según lo dispuesto por la Ley de Contrato de Trabajo.

De igual modo, la obligación de notificar su enfermedad y/o accidente 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 y un médico especialista que será designado por autoridad competente. Las partes tendrán la obligación de observar este dictamen médico.

**Art. 25.- FERIADOS**

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.

Aquellos jerárquicos cuya presencia resulte indispensable para la atención del servicio tendrán un franco compensatorio.

Se establece como Día del Trabajador de la Energía Eléctrica el 13 de Julio. Dicho día, será considerado como asueto sin desmedro de la remuneración normal correspondiente. 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. El mantenimiento del servicio será tratado con las mismas características que se reconocen para los días feriados. Al personal de semana no calendaria, cuando trabaje el 1º de Mayo o 13 de Julio se le concederá un franco compensatorio.





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

##### Art. 26.- NIVELES LABORALES.

Todo el personal jerárquico comprendido en este "Convenio" será clasificado entre los niveles J-I a J-V de acuerdo a lo establecido en el **Anexo II** "Niveles Laborales". No estará incluido en este "Convenio" el personal que se desempeñe como titular de los cargos de la Estructura Organizativa de la EMPRESA mencionados en el **Anexo I**

##### Art. 27.- CARGOS Y/O FUNCIONES.

Todo el personal comprendido en el "Convenio" será clasificado entre los Niveles Funcionales J-I a J-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 jerárquicos.

Los niveles correspondientes a cada cargo y/o función serán los mínimos requeridos para su desempeño.

##### Art. 28.- SUELDO BÁSICO MENSUAL.

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

NIVELES	CARGO Y/O FUNCIÓN	SUELDO BÁSICO MENSUAL (\$)
J - V	Subgerente	17.686,91
J - IV	Jefe Departamento	11.939,58
J - III	Especialista/Coordinador	8.729,92
J - II	Analista Sr.	6.931,78
J - I	Analista Jr.	5.988,20

Debe entenderse que las sumas indicadas precedentemente son los valores mínimos del Sueldo Básico Mensual para cada nivel.

La EMPRESA podrá otorgar incrementos salariales dentro de un mismo nivel funcional atendiendo fundamentalmente a su desempeño, a la satisfacción de los mayores requisitos que demanda la realización de tareas en continua evolución tecnológica, a la mayor formación adquirida así como los conocimientos y experiencia. Estos incrementos salariales se reflejarán en su remuneración mensual con la denominación de "Adicional Empresa".

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

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

- si es seleccionado por la EMPRESA entre los postulantes por el mérito 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 funcional implica la modificación de los valores salariales inicial y final, 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 J-I -Analista Junior- su permanencia en el mismo nivel no podrá exceder un (1) año.



### **Incremento salarial dentro de un mismo Nivel Funcional.**

El incremento salarial dentro de un mismo Nivel Funcional depende de la evaluación que realice la EMPRESA, según los siguientes factores:

- su desempeño sobre la base de métodos objetivos de evaluación;
- la satisfacción de los mayores requisitos que demanda la realización de tareas en continua evolución tecnológica;
- la mayor formación adquirida sobre la base de los conocimientos y la experiencia de acuerdo al puesto de trabajo que ocupe dentro de la Empresa.

### **Art. 29.- BONIFICACIÓN POR TAREA JERARQUICA.**

Todo el personal incluido en el "Convenio" percibirá, en correspondencia a su función, y en virtud de las tareas que realiza, una Bonificación por Tarea Jerárquica" de carácter remunerativo y equivalente al veinte por ciento (20%) de su Sueldo Básico Mensual, de acuerdo a lo expresado en el Art. 28.

### **Art. 30.- DEDICACION FUNCIONAL**

Todos los trabajadores jerárquicos comprendidos en el presente convenio, extenderán la jornada laboral en una hora adicional, por lo que percibirán un adicional del 12% de su remuneración mensual (Art. 32).

### **Art. 31.- ADICIONAL POR RESPONSABILIDAD JERÁRQUICA.**

Se abonará una compensación a todo el personal que desempeñe cargos de jefaturas o que por su función tengan personal a cargo y durante el tiempo que se prolonguen sus funciones, de acuerdo a los siguientes porcentajes aplicados sobre su Sueldo Mensual:

J-I a J-III	diez (10) por ciento.
J-IV a J-V	quince (15) por ciento.

### **Art. 32.- REMUNERACION MENSUAL.**

Se define como la remuneración mensual, normal, habitual y permanente que por todo concepto perciba el trabajador, excluidos aquellos conceptos por los que no se realizan aportes y/o tengan el carácter de variable o extraordinario (por ejemplo horas extras, viáticos, refrigerios, etc.)

### **Art. 33.- ANTIGÜEDAD. CÓMPUTO Y BONIFICACIÓN.**

La antigüedad reconocida a todos los efectos es la existente al presente más el lapso de servicios continuos y/o discontinuos trabajados en la Empresa o en aquellas empresas privadas o públicas, entes u organismos vinculados en forma directa a la actividad eléctrica de transmisión, distribución, generación y/o regulación y control en el orden nacional, provincial o municipal.

Para el personal que ingresare a partir del presente convenio 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 0,843% (cero con ochocientos cuarenta y tres por ciento) de la Remuneración mensual - art.32 - de la categoría J -1 vigente a la firma de este convenio como Bonificación por antigüedad. Si esta base de cálculo se alterara en el futuro, las partes acordarán una nueva modalidad.



#### **Art. 34.- BONIFICACIÓN ANUAL**

Se establece un bono anual consistente en una asignación vinculada al cumplimiento de objetivos personales y globales (de equipo y de empresa). A efectos de su determinación se evaluarán aspectos como eficiencia, dedicación, productividad, trabajo en equipo, conocimientos técnicos y disponibilidad en cuanto a los factores personales. Asimismo, se computarán para la determinación de la bonificación anual, los resultados de la empresa y los del equipo de trabajo del evaluado (a nivel de Subgerencia o Departamento).

El monto de esta bonificación anual, de carácter remunerativo, será el que resulte de aplicar la metodología siguiente:

- a) la remuneración mensual de diciembre será la base de cálculo para la determinación de la bonificación, que será abonada junto con los haberes del mes de febrero.
- b) La bonificación, de acuerdo a los resultados obtenidos, podrá alcanzar hasta 2,5 sueldos, según la base mencionada en el inciso a)
- c) Los factores que se evaluarán se dividen en tres grupos cuya incidencia porcentual varía según el índice de resultado correspondiente y se detalla a continuación:

Estos factores son:

- d) Factor de resultado personal.
- e) Factor de resultado de equipo de trabajo.
- f) Factor de resultado anual de empresa.

Los mismos serán afectados por índices que oscilarán entre un mínimo y un máximo según se detalla a continuación:

- g) Índice de resultado personal: de 0% a 50%
- h) Índice de resultado de equipo: de 0% a 25%.
- i) Índice de resultado anual de empresa: de 0% a 25%.

Determinados los índices a aplicar en cada caso, la bonificación anual será el resultado de la sumatoria de los tres (3) factores multiplicados por el sueldo base.

Esta bonificación nunca podrá ser inferior a 1,5 veces la remuneración mensual, según la base mencionada en el inciso a) que por todo concepto perciba el trabajador.

La evaluación será escrita, firmada por el supervisor inmediato y el gerente respectivo validando la misma.

#### **Art. 35.- COMPENSACIÓN DE GASTOS POR COMISIÓN DE SERVICIO.**

El personal jerárquico que por razones de servicios deba trasladarse fuera de su lugar de trabajo rendirá los gastos mediante los comprobantes respectivos. En todos los casos, se le anticipará al colaborador el importe estimado de los gastos conforme a la duración prevista de la comisión de servicio.

#### **Art. 36.- COMPENSACIÓN DE GASTOS POR ASISTENCIA ANTE UNA ENFERMEDAD O ACCIDENTE.**

En caso de enfermedad o accidente que requiera la internación del empleado comisionado por razones de servicios y mientras no sea posible el regreso a su domicilio, la EMPRESA se hará cargo de ser necesario, de los gastos que demande su adecuada asistencia médica y los correspondientes a traslado y estadía de un familiar o persona autorizada, cuando sea

necesario que este viaje al lugar donde aquel se encuentre.



**Art. 37.- ADICIONAL POR TRABAJO MEDIANTE TURNOS ROTATIVOS.**

No existiendo a la firma del presente convenio esta modalidad de trabajo, las partes acuerdan analizar el mismo si la EMPRESA lo requiriese.

Four handwritten signatures in black ink, arranged horizontally. The first signature is on the left, followed by a second, a third in the middle, and a fourth on the right.



## V. BENEFICIOS AL PERSONAL.

### **Art. 38.- CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DEL PERSONAL.**

La EMPRESA llevará a cabo una amplia política de capacitación y formación del personal jerárquico en todas sus áreas orientada no solo a mejorar la calidad del servicio y a incrementar la productividad sino también a constituirse en un mecanismo incentivador de promociones y ascensos para el mismo.

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. 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 las Partes exponen su voluntad de trabajar en conjunto en este tema.

### **Art. 39.- 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 a la remuneración mensual definida en el art. 32 del mes en el que cumpla la antigüedad mencionada. El personal femenino se le otorgarán estos beneficios al cumplir diecisiete (17), veintidós (22), veintisiete (27) y treinta y dos (32) años de servicio. La retribución especial prevista, se duplicará cuando el trabajador cumpla cuarenta años de servicio (40) en el caso del hombre y treinta y siete (37) en el de la mujer. La EMPRESA abonará esta bonificación dentro del mes siguiente a la fecha 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. 40.- ASIGNACIÓN ESPECIAL POR JUBILACIÓN O FALLECIMIENTO**

El jerárquico que se acoja a los beneficios de la jubilación, como también el derecho habiente si hubiera fallecido en actividad, entendiéndose como tal a lo definido en el art. 248 de LCT, percibirá al retirarse o a su deceso, respectivamente, una asignación equivalente a diez (10) meses de su última remuneración mensual (art. 32).

Cuando dicha antigüedad fuera superior a cinco (5) años la asignación 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. 33.

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

Este beneficio estará condicionado a que el personal alcanzado inicie los trámites pertinentes dentro de los 30 días posteriores de haber cumplido con los requisitos mínimos para acceder a su jubilación ordinaria y cese en la relación laboral al obtener el beneficio.

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

La indemnización 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.

Lo expresado a partir del segundo párrafo se hará efectivo a partir del mes de Enero 2018, mientras que el personal jubilado desde Enero 2016 hasta Diciembre 2017 percibirá lo expresado en el primer párrafo.

**Art. 41.- PREVISIÓN PARA JUBILADOS Y PENSIONADOS.**

Continuará vigente el actual régimen del Fondo Jubilatorio 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 jerárquicos comprendidos en el presente "Convenio" y lo depositará dentro de los diez (10) días hábiles siguientes al pago de las remuneraciones en la cuenta bancaria indicada por la Asociación. El momento de entrada en vigencia del presente párrafo será definido oportunamente entre las partes.

Los colaboradores 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.

Desde los treinta y uno (31) a los cuarenta (40) años de edad: uno (1) por ciento.

Desde los cuarenta y uno (41) a los cincuenta (50) años de edad: uno coma cinco (1,5) por ciento.

De los 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 empleados, 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 siguientes 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 personal y el monto global depositado.

En el caso de aquellos jerárquicos incluidos en el "Convenio" que fueran ascendidos por la EMPRESA para ocupar cualquiera de los cargos indicados en el Anexo I, será el propio empleado quien asuma el total de contribuciones y retenciones correspondientes al Fondo Jubilatorio, si en su voluntad estuviese continuar adherido al sistema.

**Art. 42.- CONTRIBUCIÓN PARA GASTOS POR FALLECIMIENTO.**

En caso de fallecimiento de una persona comprendida, comisionado por razones de servicio, la EMPRESA tomará a su cargo los gastos que demande el traslado de sus restos al lugar de su residencia a pedido de sus derecho-habientes. Asimismo, la EMPRESA abonará los gastos de viaje de hasta dos (2) familiares o personas autorizadas por los mismos para trasladarse al lugar del fallecimiento.

En todos los casos la Empresa abonará a los derecho-habientes los gastos de sepelio hasta la suma de \$ 20.000 pesos contra presentación de los comprobantes correspondientes.



(Actualizarse en forma conjunta con la pauta salarial)

**Art. 43.- SERVICIOS SOCIALES Y ASISTENCIALES.**

La Empresa reconoce a la Obra Social del Personal Jerárquico de la República Argentina (OSJERA) como Obra Social de la actividad para el personal comprendido en este Convenio, con ajuste a la legislación vigente.

**Art. 44.- ASIGNACIÓN ANUAL COMPLEMENTARIA POR TURISMO.**

La EMPRESA abonará al personal 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, la cual no será tenida en cuenta para el cálculo de ninguna gratificación, indemnización, ni ningún otro concepto de pago excepto SAC.

**Art. 45.- GUARDERÍA.**

La EMPRESA abonará una compensación no remunerativa por los gastos en que esta incurra para la atención de sus hijos menores de cuatro años de edad. El importe correspondiente será abonado previa presentación del respectivo comprobante de guardería, hasta un máximo de un mil quinientos (\$ 1.500) pesos. (Actualizarse en forma conjunta con la pauta salarial)

**Art. 46.- BECAS DE ESTUDIOS PARA HIJOS**

La Empresa otorgará diez (10) 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 de pesos cuatro mil quinientos (\$ 4.500) pagaderos en dos cuotas mensuales y consecutivas en los meses de abril y mayo.

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 veintiséis (26) 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 universitaria, terciaria y/o secundaria, siguiendo luego en orden decreciente
- 2) Tendrán prioridad los mejores promedios de calificaciones obtenidas en ciclo anterior
- 3) Se priorizará la mayor carga familiar del trabajador solicitante
- 4) Se priorizará el menor nivel salarial del trabajador solicitante



## VI. REPRESENTACIÓN GREMIAL.

### Art. 47.- REPRESENTACIÓN GREMIAL.

Se reconoce a la ASOCIACIÓN como representante de los jerárquicos en el sentido y alcance que se desprende de la Ley 23.551 y su Decreto Reglamentario 467/88.

El número de Delegados del personal se ajustará a la proporcionalidad de la Ley 23.551.

Las partes acuerdan que los representantes gremiales de la ASOCIACIÓN tendrán derecho a gozar de licencias permanentes por el tiempo que le demande el cumplimiento de sus funciones en la ASOCIACIÓN quedando por cuenta de la EMPRESA abonar los salarios por ese período como si estuviera trabajando en ésta última manteniéndose su estabilidad en los términos y alcances de la Ley 23.551 y su Decreto Reglamentario 467/88, debiendo la Asociación compensar los importes mensuales abonados.

Asimismo, los jerárquicos designados para participar en el Congreso de Delegados de la ASOCIACIÓN y/o Comisión Paritaria gozarán de licencia con goce de haberes limitada a los tiempos que deban emplear en asistir a los compromisos que demande tal asignación.

La ASOCIACIÓN solicitará por escrito los pertinentes permisos gremiales con una anticipación de cuarenta y ocho (48) horas, indicando los motivos y el tiempo que insumirá la gestión.

Sin perjuicio de ello, la EMPRESA asume el compromiso de reconocer un (1) permiso gremial con goce de sueldo para un jerárquico incluido en su dotación, que ocupe cargos electivos y que por ello deje de prestar servicios para desarrollar tareas sindicales.

A los trabajadores que se otorguen los permisos que se determinan en los dos párrafos que anteceden, la EMPRESA les deberá abonar los salarios y otros beneficios incluidos en el presente "Convenio", como si estuviesen efectivamente trabajando en la misma.

### Art. 48.- DELEGADOS SINDICALES

Para ocupar el cargo de delegado el candidato deberá reunir las condiciones establecidas por las disposiciones legales y estatutarias de la Asociación.

Son funciones de los delegados, las siguientes:

- 1) Velar por el cumplimiento del Presente Convenio Colectivo de Trabajo
- 2) Velar por el cumplimiento de las leyes vigentes
- 3) Velar para que se cumplan las condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo emergentes de leyes laborales y de este Convenio Colectivo de Trabajo
- 4) No tomar decisiones de carácter individual en ninguna circunstancia
- 5) No tomar decisiones de carácter coercitivo, sin haber agotado todas las instancias con la representación empresaria y con la intervención de la Asociación
- 6) Elevar los reclamos a la autoridad designada por la Empresa sobre los asuntos inherentes al cometido de sus funciones.
- 7) A los efectos de su desempeño gremial dentro del establecimiento y durante la jornada de trabajo, los delegados dispondrán de un crédito de doce (12) horas mensuales, cuidando de no afectar la normal prestación del servicio.

### Art. 49.- APORTE DEL PERSONAL.

En materia de aportes y/o retenciones, las partes signatarias del presente Convenio Colectivo de Trabajo, se ajustarán a las disposiciones legales vigentes de aplicación en la materia, o las que rijan en el futuro.

Las retenciones efectuadas serán depositadas en las cuentas que la entidad gremial 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 y en un todo de acuerdo con la información previamente provista por la Asociación a la Empresa, en la fecha establecida por la legislación vigente para los depósitos de aportes y contribuciones con destino al régimen de la

seguridad social. 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. 50.- 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 jerárquicos comprendidos en el presente "Convenio". Dicha contribución será transferida a una cuenta bancaria indicada por la Asociación dentro de los diez (10) días hábiles siguientes 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 personal y el monto global depositado.

La aplicación del párrafo precedente se hará efectiva mediante lo expresado en el **Anexo III** hasta tanto las partes definan la entrada en vigencia completa.

**Art. 51.- CONTRIBUCIÓN SOLIDARIA.**

Se establece una contribución solidaria a favor de APJAE y a cargo de los trabajadores comprendidos en el presente Convenio Colectivo, consistente en el aporte del uno (1) por ciento 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, segundo párrafo, de la ley 14.250.

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 jerárquicos afiliados a APJAE 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 APJAE prevista a tal efecto dentro de los diez (10) días hábiles siguientes 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 personal y los montos globales transferidos.

etc

Esta cláusula tendrá validez durante la vigencia del presente Convenio.

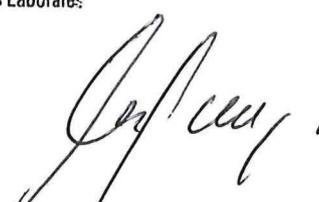
**Art. 52.- DIFUSIÓN DE LA ACTIVIDAD SINDICAL.**

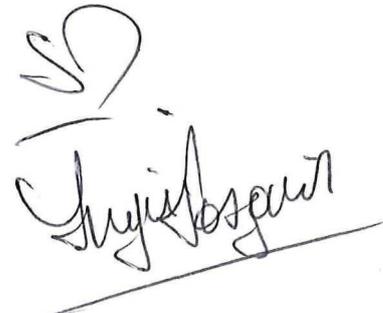
La EMPRESA colocará en distintos lugares de trabajo a convenir con la ASOCIACIÓN vitrinas para su utilización en la difusión de la actividad gremial.

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

  
JUAN F. BARALDO  
Secretario de Relaciones Laborales  
APJAE

  
ARIEL E. LUCERO  
Jefe Dpto. Compensaciones y Beneficios  
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS  
EDEMSA

  
NORBERTO R. MANZANO  
Secretario General  
APJAE

  
SERGIO PASQUIER  
GERENTE RECURSOS HUMANOS  
EDEMSA

**ANEXO I. PERSONAL EXCLUIDO**

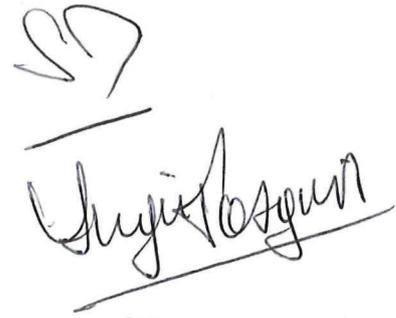
Quedan taxativamente excluidos del presente CCT el personal jerárquico que ocupe la titularidad de los cargos previstos en la estructura organizativa de la Empresa (o quienes los replacen en forma definitiva), que se detallan a continuación:

- Directores
- Gerente General
- Gerente Técnico
- Gerente Comercial
- Gerente de Administración y Proyectos Especiales
- Gerente de Finanzas
- Gerente de RRHH
- Gerente Jurídico
- Gerente de Auditoría Interna
- Subgerente de Relaciones Institucionales
- Personal de la Gerencia Jurídica hasta un máximo de cuatro (4) jerárquicos
- Personal de la Gerencia de Auditoría Interna hasta un máximo de cuatro (4) jerárquicos
- Personal de la Gerencia de RRHH hasta un máximo de cuatro (4) jerárquicos
- Asistente del Gerente General un (1) jerárquico
- Asistente de Gerente Técnico, Gerente Comercial, Gerente de Administración y Proyectos Especiales, Gerente de Finanzas, Gerente de Auditoría Interna hasta un (1) jerárquico por cada uno de los gerentes señalados en el presente párrafo.

  
JUAN F. BARALDO  
Secretario de Relaciones Laborales  
APJAE

  
AMEL E. LUCERO  
Jefe Dpto. Compensaciones y Beneficios  
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS  


  
NORBERTO R. MANZANO  
Secretario General  
APJAE

  
SERGIO PASQUIER  
GERENTE RECURSOS HUMANOS  




**ANEXO II. NIVELES LABORALES. CARGOS Y/O FUNCIONES**

NIVELES	NIVEL DE CARRERA	SINTESIS DE TRAYECTORIA	GRADO DE SUPERVISION RECIBIDA	ASISTENCIA TECNICA FUNCIONAL		CAPACIDAD REQUERIDA
				A personal menos experimentado	A otros sectores de la Empresa	
J - I	ANALISTA I	Conocimientos Básicos	ALTA	--	--	De adaptación y adquisición de conocimientos
J - II	ANALISTA II	Poco Experimentado en las tareas, técnicas y metodológicas propias de la especialidad	FRECUENTE	--	--	De apoyo al superior y de desarrollo profesional
J - III	PROFESIONAL ESPECIALIZADO COORDINADOR	Medianamente Experimentado. Conoce parcialmente las tareas técnicas y metodológicas propias de la especialidad	MODERADA	Escasa	Ocasional	Actitud de Liderazgo y Trabajo en Equipo
J - IV	JEFE DE DEPARTAMENTO	Experimentado. Domina diversas tareas, técnicas y metodológicas propias de la especialidad	ESCASA	SI	SI	De conducción y Planeamiento
J - V	SUBGERENTE	Experto. Domina todas las tareas, técnicas y metodológicas	OCASIONAL	TIPICA	TIPICA	De dirección, coordinación, organización y planeamiento

*[Signature]*  
**JUAN F. BARALDO**  
 Secretario de Relaciones Laborales

*[Signature]*  
**ARIEL E. LUCERO**  
 Jefe Dpto. Compensaciones y Beneficios  
 GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS  
**EDEMESA**

*[Signature]*  
**NORBERTO R. MANZANO**  
 Secretario General  
**APJAE**

*[Signature]*  
**SERGIO PASQUIER**  
 GERENTE RECURSOS HUMANO  
**EDEMESA**



**ANEXO III: CONTRIBUCIÓN PARA ACCIÓN SOCIAL**

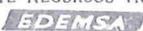
Ambas partes manifiestan que han arribado al siguiente acuerdo que exponen a continuación, relativo a los beneficios establecidos precedentemente en el art. 50 del CCT:

Art. 1: LA EMPRESA abonará a partir del 01 de Enero de 2019, sobre el total de remuneraciones brutas percibida por el personal comprendido, un 3% por el Art. 50 Contribución para Acción Social, hasta el vencimiento del actual CCT.

  
**JUAN F. BARALDO**  
Secretario de Relaciones Laborales  
APJAE

  
**ARIEL E. LUCERO**  
Jefe Dpto. Compensaciones y Beneficios  
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS  


  
**NORBERTO R. MANZANO**  
Secretario General  
APJAE

  
**SERGIO PASQUIER**  
GERENTE RECURSOS HUMANOS  




Ministerio de Trabajo,  
Empleo y Seguridad Social

"2018 - Año del Centenario de la Reforma Universitaria



EXPEDIENTE N° 1.641.070/14. -

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los diez días del mes de julio de 2018, siendo las 14.00 horas, comparecen en el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, DIRECCION NACIONAL DE RELACIONES y REGULACIONES DEL TRABAJO, Departamento de Relaciones Laborales N° 3, ante la Lic. María Concepción ARRIBELTZ, por una parte, en representación de la **ASOCIACION DEL PERSONAL JERARQUICO DEL AGUA Y LA ENERGÍA**, los Sr. Norberto Renne MANZANO, en sus calidad de miembro negociador; y, por la otra parte, en representación de la **EMPRESA DISTRIBUIDORA DE ELECTRICIDAD DE MENDOZA S.A. (EDEMESA)**, lo hace el Lic. Sergio PASQUIER, en su calidad de miembro paritario.

Declarado abierto el acto por la Funcionaria Actuante, se concede la palabra a los comparecientes, quienes MANIFIESTAN: Que en este acto ratifican, en todos y cada uno de sus términos, el Convenio Colectivo y Anexos I, II, III y IV obrantes a fs. 2/29 de estos actuados, solicitando a esta Autoridad Administrativa disponga su homologación.-----

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

**REPRESENTACION SINDICAL**

**REPRESENTACIÓN EMPRESARIA**

**SERGIO PASQUIER**  
GERENTE RECURSOS HUMANOS  
**EDEMESA**

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



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

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

**Número:**

**Referencia:** RESOLUCION SECT N°: 544/19

---

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 29 pagina/s.