



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

Informe

Número: IF-2019-108438691-APN-DNRYRT#MPYT

CIUDAD DE BUENOS AIRES
Viernes 6 de Diciembre de 2019

Referencia: REG - EX-2018-47671017- -APN-DGDMT#MPYT

De conformidad con lo ordenado en la **RESOLUCION SECT N° 2357/19 (RESOL-2019-2357-APN-SECT#MPYT)** se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo de Empresa obrante en páginas 22/74 del IF-2018-47722495-APN-DGDMT#MPYT del expediente principal, quedando registrado bajo el número **1627/19 “E”**.

Digitally signed by GESTION DOCUMENTAL ELECTRONICA - GDE
Date: 2019.12.06 11:17:53 -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
Date: 2019.12.06 11:17:54 -03:00

MARCO NORMATIVO Y PRINCIPIOS GENERALES

ARTICULO N° 1 AMBITO DE APLICACIÓN

El presente Acta Acuerdo se aplicará a todo el personal alcanzado por el mismo, que se desempeña en relación de dependencia laboral con la Empresa UGEN S.A., en las distintas etapas de ejecución de su objeto social en la localidad de BARKER, Partido de Benito Juárez, Provincia de Buenos Aires, y para aquellos trabajadores que las partes convengan en el futuro.

El presente Acta Acuerdo regirá para los trabajadores que ocupen los cargos que se individualizan en el Anexo y para aquellos Trabajadores que sean asignados a otros cargos de naturaleza similar que queden comprendidos en el marco general de aplicación definido en este artículo.

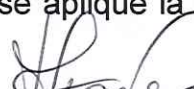
Queda expresamente excluido del presente Acta Acuerdo el personal que se indica a continuación:

- 1) Personal de Dirección, Gerentes y Subgerentes.
- 2) Personal que desarrollan tareas que implican el manejo de información privilegiada tales como auditoria, control de gestión, planificación, Informática y recursos humanos.
- 3) Apoderados, representantes legales

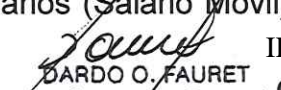
ARTICULO N° 2 VIGENCIA

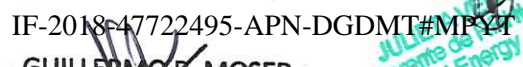
El presente acta acuerdo tendrá una vigencia de tres (3) años en sus condiciones generales de trabajo y respecto de las condiciones salariales se negociará de acuerdo a las paritarias del sector, en ambos casos a partir de la firma del presente Anexo 1. Las partes podrán adoptar las medidas para su renovación parcial o total por a través de la Comisión prevista en el artículo 62 del presente Acta Acuerdo, y, en el caso de las cláusulas que regulan las condiciones económicas, aún antes de cumplidos los plazos antes mencionados, en caso de que circunstancias excepcionales de la economía o del mercado laboral impliquen una distorsión de los parámetros previstos en esta negociación. Si expirado el plazo de vencimiento, no se obtuviera un nuevo acuerdo, hasta tanto ello ocurra continuará vigente en toda su extensión y alcances el presente Acta Acuerdo, en forma excluyente.

La Federación hace expresa reserva que la firma de este Acta Acuerdo no significa su renuncia sobre el Convenio Colectivo de la actividad Eléctrica 36/75 y salario móvil establecido en el artículo 2 del Convenio firmado en el año 1958 y que considera vigentes sus derechos a los efectos de su restablecimiento; así como que de establecerse con el Gobierno de la Nación o Cámaras Legislativas el funcionamiento del Instituto de Remuneraciones (Ley 12.921) o se aplique la movilidad de los salarios (Salario Móvil) reclamará su aplicación.


JORGE L. FRANCUCCI
Secretario Gremial
Sindicato de Luz y Fuerza
de Buenos Aires


Lauro José Paz
Secretario Gremial
F.A.T.L y F.


DARDO O. FAURET
Pro Secretario General
Sindicato L y F. Mercedes (B)

IF-2018-47722495-APN-DGDMT#MPYT

GUILLERMO R. MOSER
Secretario General
F.A.T.L y F.
Página 23 de 74


JULIO A. PÉREZ
Gerente de Operación
MSU Energy

El tratamiento de estos supuestos en caso de verificarse las condiciones previstas en este párrafo se efectuará en el seno de la Comisión prevista en el artículo N° 62 de este Acta Acuerdo.

ARTICULO N° 3 INGRESOS

La EMPRESA solicitará a la Bolsa de Trabajo del Sindicato de Luz y Fuerza de Mercedes Buenos Aires los trabajadores que necesite para ocupar cualquier tarea o cargo previsto en el Acta Acuerdo. EL SINDICATO deberá proponer en un plazo de diez (10) días hábiles al o los trabajadores solicitados que posean las condiciones necesarias para el puesto a cubrir. Los rechazos de los postulantes deberán ser debidamente fundados no pudiendo rechazarse a los mismos por la edad o inexperiencia en tanto reúna las condiciones para el puesto en que se postula. Sólo podrán ser rechazos los candidatos que no resulten idóneos para el puesto a cubrir. Ante el rechazo del o los candidatos, LA EMPRESA volverá a solicitar una vez más nuevos postulantes a la Bolsa de Trabajo, obligándose el Sindicato a remitir las solicitudes de ingreso dentro del término de cinco (5) días hábiles. Cumplidas todas estas instancias, LA EMPRESA quedará en libertad de designar sus propios candidatos. En casos de excepción, que por motivos de fuerza mayor no pueda presentarse el postulante propuesto, El SINDICATO comunicará a LA EMPRESA tal hecho, corriendo un nuevo plazo de cinco (5) días hábiles para la presentación del citado postulante.

El ingreso a LA EMPRESA no estará limitado por razones de sexo, raza o religión dentro de los términos y limitaciones de la ley 20744.

En todos los casos en que se necesite certificar la capacidad del aspirante LA EMPRESA podrá formular y tomar los exámenes clínicos, psicotécnicos y teorico-prácticos que pudieran corresponder y que permitan una adecuada valoración de los candidatos.

Para el ingreso a LA EMPRESA se requerirá una edad mínima de dieciséis (16) años en los términos y condiciones previstos en el artículo 32 de la LCT.

Tendrá prioridad de ingreso : 1) El hijo o hija del trabajador fallecido en actividad y siempre que hubiere estado a cargo del trabajador al momento de su deceso y esté en condiciones de ingresar al momento del fallecimiento de trabajador o adquiera los requisitos dentro de los seis (6 meses) posteriores al deceso; 2) La esposa o a la mujer con quien estuviere unido en aparente matrimonio el trabajador fallecido en actividad y siempre que hubiere estado a cargo del trabajador al momento de su deceso.

ARTICULO N° 4 EFECTIVIDAD

Todos los trabajadores que ingresen a LA EMPRESA gozarán de efectividad desde el momento de hacerse cargo del puesto para el que fueron designados.

La efectividad alcanzará también al personal transitorio propio de LA EMPRESA que cumplieren cinco (5) años de servicio continuado o no con goce de haberes.

ARTICULO N° 5 TAREAS TRANSITORIAS:

Se entiende por tareas transitorias aquellas que no pueden cumplirse con los trabajadores efectivos de la Empresa, por requerir momentáneamente un gran aporte concentrado de mano de obra o por tratarse de actividades extraordinarias, que no corresponden a la índole de las que realizan normalmente.

Cuando la Empresa ejecute trabajos considerados transitorios con personal propio, este personal gozará de los mismos beneficios previstos en el presente Acta Acuerdo para el personal permanente, ajustados a las normas aplicables a la modalidad de contratación que se utilice para incorporar a dichos trabajadores.

Para la selección del personal transitorio propio se realizará en un todo de acuerdo con lo establecido en el artículo 3 del presente.

Cuando utilice a contratistas será obligación de la Empresa hacer constar en los respectivos contratos, que los mismos deberán atenerse a las leyes laborales y sociales vigentes.

En ningún caso se admitirá que el personal transitorio de Empresa contratista sea dirigido por personal de la Empresa, involucrado en este Acta Acuerdo o viceversa, salvo las tareas de fiscalización y contralor inherentes a los trabajos.


ARTICULO N° 6 ESTABILIDAD


La Empresa reconoce al conjunto de los trabajadores el derecho a un tratamiento equitativo y justo dentro del marco laboral acordado en el presente Acta Acuerdo. Por lo tanto, no podrá hacer discriminaciones ni disponer sanciones disciplinarias ni el despido de un trabajador por razones de raza, sexo, políticas, gremiales y/o religiosas.

Por lo expuesto, los trabajadores comprendidos en este Acta Acuerdo gozarán de la estabilidad laboral que brinda la legislación laboral actual y/o la que a futuro la sustituya o modifique.


JORGE L. FRANCUCCI
Secretario Gremial
Sindicato de Luz y Fuerza
de Mercedes Buenos Aires


Lauro José Paz
Secretario Gremial
F.A.T.L y F.


DARDO O. FAURET
Pro Secretario General
Sindicato L y F. Mercedes (B)


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


Gerente de MSU Energía

ARTICULO N° 7 OBJETIVOS COMUNES

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

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

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

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

ARTICULO N° 8 CANTIDAD DE CARGOS

En caso que por razones vinculadas con crisis económicas, financieras y/o adelantos tecnológicos, la Empresa deba modificar la dotación actual con que cuenta la misma, se obliga con carácter previo a sustanciar los procedimientos legales vigentes a dicho momento con participación de la Federación y/o el Sindicato de Luz y Fuerza de Mercedes Buenos Aires, con el fin de analizar en forma conjunta aquellas medidas que puedan adoptarse que minimicen el impacto las situaciones narradas en el empleo. Siempre serán de aplicación obligatoria las resoluciones de la Comisión Mixta de Relaciones Laborales

ARTICULO N° 9 PERSONAL EN CONDICIONES DE JUBILARSE

a) Las partes convienen que los trabajadores que estén en condiciones de obtener la Jubilación Ordinaria están obligados a acogerse a los beneficios de la misma. A esos efectos la Empresa comunicará a sus trabajadores que estén

IF-2018-47722495-APN-DGDMT#MPYT

en condiciones de jubilarse, que deberán iniciar los trámites pertinentes, en un plazo máximo de treinta (30) días corridos, extendiéndoles los certificados de servicios y demás documentación necesaria a esos fines. Dicho plazo a solicitud del trabajador deberá prorrogarse hasta que el ente previsional otorgante reconozca el derecho al beneficio peticionado por un plazo máximo de un año. Esta modalidad será también de aplicación para los beneficios derivados de la invalidez del trabajador, debiéndose en tal caso, declarar a este último fuera del plantel en que revistare, conservándole, no obstante hasta su jubilación o el plazo máximo antes mencionado, lo que ocurra primero, la totalidad del salario de escala y asignaciones complementarias que pudieren corresponderle según su última función previa a incapacitarse si la misma fuera la mayor.

b) A todo trabajador que se acoja a los beneficios de su Jubilación, como así también al derechohabiente del trabajador fallecido en actividad, se le acordará al retirarse una bonificación equivalente a diez (10) meses de sueldo, cuando tuviere hasta cinco (5) años de antigüedad. Este beneficio será aumentado en dos por ciento (2 %) por cada año de servicio que exceda de los cinco (5) primeros.

c) El pago de la bonificación prevista en el inciso b) se efectuará en base a la remuneración que el trabajador que se jubile tuviere asignada al último día o promedio de los últimos seis (6) meses si éste fuere superior, en que formare parte del personal de la Empresa aunque en esa fecha estuviere ausente sin goce de sueldo.

d) Para el cómputo del tiempo las fracciones superiores a seis (6) meses se considerarán un año entero.

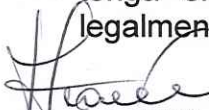
e) En el caso de la jubilación ordinaria, este beneficio estará condicionado a que el personal alcanzado inicie los trámites pertinentes dentro de los 30 días posteriores de haber cumplido con los requisitos mínimos para acceder a la misma, siempre que la Empleadora le extienda en tiempo oportuno los certificados de servicios y demás documentación necesaria a esos fines.


f) La bonificación será percibida cumplidas las condiciones mencionadas y al cesar efectivamente en el servicio.

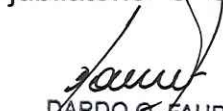
g) Los beneficios enumerados precedentemente no excluyen a los que legalmente correspondiere.

h) En la medida que las normas en materia impositiva y previsional vigentes a la fecha del otorgamiento así lo dispongan, las bonificaciones correspondientes al presente artículo estarán exentas de descuentos por todo concepto.

i) En los casos que por vencimiento de los plazos estipulados en el artículo 66 (Licencia por Enfermedad) algún trabajador fuere declarado cesante, las entidades abonarán la bonificación establecida en el inciso b), siempre que tenga el acuerdo del beneficio jubilatorio o existiere el derechohabiente legalmente establecido


JORGE L. FRANCUCCI
Secretario Gremial
Sindicato de Luz y Fuerza
de Mercedes Buenos Aires


Lauro José Paz
Secretario Gremial
F.A.T.L y F.


DARDO G. FAURET
Pro Secretario General
Sindicato L y F. Mercedes (B)


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

IF-2018-477022495-APN-DGDMT#MPYT

Página 27 de 74


MSU
Gerente
MSU

Fondo compensador.

Los aportes de los trabajadores al Fondo Compensador de Jubilaciones y Pensiones cuya responsabilidad y Administración corre por exclusiva cuenta de la FATLYF serán los siguientes:

Aporte del Trabajador:

- a) Hasta 10 (diez) años de antigüedad 1,5%
- b) Más de 10 años y hasta 15 años de antigüedad 2%
- c) Más de 15 años y hasta 20 años de antigüedad 3%
- d) Más de 20 años y hasta 25 años de antigüedad 3,5%
- e) Más de 25 años y hasta 30 años de antigüedad 4%
- f) Para todos los trabajadores con más de 50 años de edad, sea cual fuere su antigüedad, la retención a practicarse deberá ser de 4,5%.

La Empresa actuará como agente de retención.

Asimismo, la Empresa contribuirá mensualmente al Fondo Compensador con una contribución del 6% del total de las remuneraciones del personal encuadrado en el presente Acta Acuerdo.

ARTICULO N° 10 FACULTADES DE DIRECCIÓN Y ORGANIZACIÓN

Las responsabilidades que asume la Empresa como prestataria de un servicio de interés general, requieren del goce de una integral capacidad de gestión y la impostergable necesidad de que sus políticas se instrumenten con eficacia y celeridad. Por ello, la Empresa tendrá el derecho exclusivo y excluyente de definir y determinar las políticas e instrumentos de la operación y conducción del negocio, basados en la experiencia y criterios empresario.

En el ejercicio de estas facultades la Empresa definirá y comunicará a la Entidad gremial, la estructura y las interrelaciones de las distintas áreas funcionales. Además, diseñará y pondrá en práctica los procedimientos internos que le permitan cumplir los planes y objetivos que fije la Dirección.

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

conservación de la Central, comprometiéndose con el medioambiente y la seguridad laboral.

El Sindicato de Luz y Fuerza de Mercedes, reconocido por la Empresa como legítimo representante de los trabajadores incluidos en este Acta Acuerdo, será interlocutor con participación protagónica en las relaciones laborales con la Empresa en los términos y condiciones que le confieren las leyes.

Para afianzar tales propósitos, en conjunto ambas Partes intervinientes, convienen la conformación de la Comisión de Relaciones Laborales, cuya finalidad está descrita en el ARTÍCULO 62. Las resoluciones que se tomen en el seno de esta comisión serán de ejecución obligatoria.

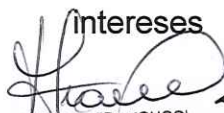
Las pautas de integración de la Empresa y la Entidad Gremial prevista en este artículo reemplazan y sustituyen las previstas en el art. 80 del Convenio Colectivo de Trabajo 36/75.

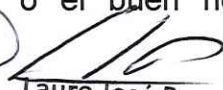
ARTICULO N° 11 COMPATIBILIDAD

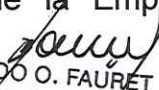
- a) El trabajador no podrá realizar tareas fuera de su horario de trabajo que sean competitivas o incompatibles con actividad de La Empresa.
- b) Queda prohibido al Trabajador realizar, dentro o fuera de su jornada laboral, tareas temporarias o permanentes de asesoramiento o gestoría por cuenta de contratistas, proveedores o clientes de La Empresa.
- c) Ningún Trabajador podrá realizar funciones ajenas a la Empresa dentro de su horario normal de trabajo.
- d) Cuando se desarrollen actividades docentes se deberá efectuar una declaración jurada indicando detalladamente el lugar donde se ejercen, horarios, cantidad de horas mensuales y otros requisitos que se estimen convenientes.
- e) Otros casos que no estén contemplados en la presente reglamentación se remitirán a la Comisión del artículo 62 del presente Acta Acuerdo para su tratamiento.


ARTICULO N° 12 MANEJO DE INFORMACION

El Trabajador se obliga a hacer buen uso de la información puesta a disposición para los fines específicos de sus tareas y funciones y no deberá divulgar, exhibir, reproducir, revelar y/o transmitir cualquier documentación e información sin la correspondiente autorización de su jefe directo o aquella información que pueda ocasionar un perjuicio económico y/o que afecte a los intereses o el buen nombre de la Empresa. Esta obligación incluye el


JORGE L. FRANCUCCI
Secretario Gremial
Sindicato de Luz y Fuerza
de Mercedes Buenos Aires


Lauro José Paz
Secretario Gremial
F.A.T.L y F.


DARDO O. FAURET
Pro Secretario General
Sindicato L y F. Mercedes (B)


IF-2018-47722495-APN-DGDMT#MBYT
GUILLERMO R. MOSER
Secretario General
F.A.T.L y F.

Página 29 de 74


JULIANA
Gerente de RRHH
MSU Energy

compromiso de realizar sus mejores esfuerzos para mantener en reserva cualquier documentación e información de uso específico en la Empresa y además, cumplir todas las medidas que la Empresa razonablemente le solicite a efectos de preservar la reserva de cualquier documentación e información sensible y/o confidencial.

Por otra parte será responsabilidad de la Empresa brindar adecuada información al trabajador acerca del uso interno, restringido o confidencial que pueda poseer la información que le otorgue, a los fines del cumplimiento del presente artículo.

A los efectos establecidos en esta Cláusula, se considera "documentación e información confidencial" cualquier documentación e información, que conste en discos, medios electrónicos magnéticos u ópticos, microfilmes, papel, películas y cualquier otro medio disponible, que directa o indirectamente pueda llegar a conocimiento del Trabajador con motivo o en ocasión de su relación de trabajo con la Empresa, y que no este destinada para ser divulgada, exhibida, reproducida, revelada y/o transmitida a terceros. En particular, y de acuerdo a lo establecido en la Ley 25326 "Protección de los Datos Personales", en particular en su artículo 10, el Trabajador y la Empresa se obligan a observar estricta confidencialidad respecto de los datos e informaciones personales a que tenga acceso y conocimiento, aún después de finalizada su relación laboral con la Empresa.

En ningún caso la tenencia o acceso a la información mencionada, dentro o fuera del ámbito de trabajo, a los fines laborales será considerada violación a la obligación contenida en el presente artículo.

ARTICULO N° 13 PRINCIPIOS BASICOS DEL TRABAJO

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

El empleador deberá garantizar al trabajador todos y cada uno de los derechos emanados de los artículos 75,77 y 78 de la LCT

ARTICULO N° 14 MEDIO AMBIENTE

La política ambiental de Termoeléctrica MSU CT Baker (Ugen S.A.) será cumplimentada por sus trabajadores; conjuntamente con La Empresa asumen el compromiso de:

La preservación del medio ambiente es una responsabilidad ineludible, por lo que todo el personal y LA EMPRESA deberá conocer y respetar la Política Medioambiental de la misma.

Otorgar y recibir capacitación, fomentando la participación de los trabajadores y valorando su protagonismo y compromiso con el Medio Ambiente.

Adoptar una actitud proactiva de prevención y anticipación en lo referente a la protección del hombre, de la naturaleza y del entorno natural, para lo que será ineludible el estricto cumplimiento a la ley de higiene y seguridad laboral

Involucrar a los proveedores contratistas, para que adopten el mismo compromiso hacia el Medio Ambiente que emana de la política de La Empresa.

ARTICULO N° 15 SALARIOS

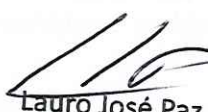
Las partes establecen los Sueldos Básicos y estructura de liquidación de Bonificaciones y Adicionales según correspondan y conforme se detallan en el ANEXO II que forma parte integrativa del presente. Este sistema de remuneraciones será el único aplicable a los trabajadores comprendidos en el presente Acta Acuerdo.

Todos los trabajadores serán mensualizados y sus sueldos se determinarán según las escalas siguientes, conforme a la categoría y antigüedad.

Las escalas básicas de Sueldos, a partir de la firma del presente Convenio Colectivo serán las siguientes:

<u>CATEGORIA</u>	<u>IMPORTE en pesos (\$)</u>
A	17.074,60
B	18.256,19
C	18.712,14
D	19.331,54
E	20.739,00


JORGE L. FRANCUCCI
Secretario Gremial
Sindicato de Luz y Fuerza
de Mercedes Buenos Aires


Lauro José Paz
Secretario Gremial
F.A.T.L y F.


DARDO O. FAURET
Pro Secretario General
Sindicato L y F. Mercedes (B)


IF-2018-47722495-APN-DGDMT#MPYT
GUILLERMO R. MOSER
Secretario General
F.A.T.L y F.


GABRIELA
Gerente de RRHH
MSU Energy

Por otra parte al actualizarse el Registro de Denominaciones éste se adecuará a la Escala de Salarios según las categorías enunciadas precedentemente. La Comisión a que se refiere el artículo 62 (Comisión de Relaciones Laborales) adecuará de ser necesario el número de categorías mencionadas anteriormente.

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

b) Los trabajadores que a la aplicación del presente Acta Acuerdo se encontraran percibiendo una remuneración superior a la que surge de su categoría, seguirán percibiendo dicha remuneración superior, a través de un concepto denominado adicional personal el cual se incrementará a futuro de acuerdo a los porcentajes en que se incremente la categoría "C" de la presente escala salarial, percibiendo asimismo los aumentos que se acuerdan a sus respectivas categorías, como así también los aumentos progresivos fijados en las mismas y las diferencias de sueldos en los casos de cambios de categorías.

c) Bonificación por antigüedad: Las Entidades abonarán a sus trabajadores por cada año de antigüedad cumplido de acuerdo al presente artículo del Acta Acuerdo el 1,9657% sobre el salario básico inicial de la categoría "C" descrita en el punto b) del presente Artículo, el que será incrementado de acuerdo a lo establecido en los puntos 1 y 2 del presente artículo.

1. Al cumplir diez (10) años hasta veinticuatro (24) años de servicios, se liquidará una bonificación mensual adicional equivalente al cinco por ciento (5%) calculado sobre la remuneración mensual, normal, habitual y permanente.

2. Al cumplir veinticinco (25) años y en adelante, se liquidará una bonificación mensual equivalente al quince por ciento (15%) de aumento que se aplicará con el mismo concepto que se aplicó el 5% precitado y que absorberá al mismo. El personal femenino gozará de este beneficio del quince por ciento (15%) al cumplir veintidós (22) años de servicios.

d) Al solo efecto del pago de horas extraordinarias para reducir los sueldos mensuales a jornal diario, se computarán ciento cincuenta y cuatro (154) horas mensuales para el personal de semana calendario y ciento cincuenta y seis (156) horas mensuales para el personal de turno rotativo.

e) Los sueldos de todos los trabajadores comprendidos en este Acta Acuerdo deberán ajustarse estrictamente a las escalas previstas en el mismo, no pudiendo La Empresa abonarles en concepto de bonificación suma alguna, salvo que configure dicha bonificación la aplicación de algún artículo del presente Acta Acuerdo o ésta haya sido o sea establecida por acuerdo de partes con la intervención de la F.A.T.L.yF.

f) Para las restantes cláusulas económicas en base a porcentuales a que se hace referencia en los artículos del presente Acta Acuerdo, se procederá de la siguiente manera: En todos los casos, salvo expresa aclaración en contrario, cualquiera sea la categoría del trabajador y antigüedad, se tornará el sueldo de

IF-2018-47722495-APN-DGDMT#MPYT

la categoría "C" de la escala básica inicial y se aplicarán allí los porcentuales enunciados en cada uno de los artículos.

g) A los efectos de que no haya dudas sobre la liquidación efectuada, en los recibos de sueldo deberán consignar en forma clara y detallada todos los créditos y débitos que se efectúen, así como la categoría, denominación y antigüedad.

h) Los trabajadores mantendrán a los efectos del cubrimiento de vacantes, su categoría de revista con prescindencia del sueldo de la categoría superior que pudieran estar percibiendo.

i) Todo el personal percibirá además, mensualmente, una suma fija de pesos consistente en el 30,34% de la categoría módulo "C", que se pagará bajo el rubro "suma fija remunerativa". Esta integra la remuneración a todos los efectos. Esta suma se incrementará en el futuro en el mismo porcentaje en que se incremente la categoría "C" de la escala básica inicial.

j) Las partes dejan constancia que la parte gremial solicitó el tratamiento durante la negociación del presente de un bono por productividad a favor de los trabajadores comprendidos en el presente, lo que no contó con la conformidad de la parte empresaria motivo por el cual las partes resuelven derivar el tratamiento del tema a la Comisión de Relaciones Laborales prevista en el art: 62 del presente acta acuerdo.

ARTICULO N° 16 REGISTRO DE DENOMINACIONES

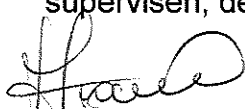
La ubicación de los trabajadores en las distintas categorías de acuerdo a la clasificación a establecer entre la EMPRESA, la F.A.T.L.yF. y el Sindicato de Luz y Fuerza de Mercedes Buenos Aires, se incorpora al Registro de Denominaciones, que forma parte del presente Acta Acuerdo, agregado en el Anexo III.

La aprobación del nuevo Registro de Denominaciones no significará en ningún caso, la rebaja de las remuneraciones o la pérdida de bonificaciones y/o sobreasignaciones que los trabajadores tuvieran asignadas. De igual manera mantendrán el derecho a los aumentos que se dispusieren por el presente Acta Acuerdo y/o por cualquier otro aumento de carácter general que correspondiere.

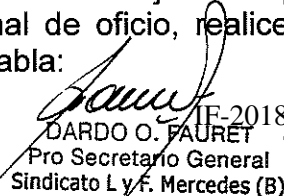
ARTICULO N° 17 BONIFICACIONES VARIAS

1°. Bonificación al personal de oficio:

Se abonará una bonificación mensual a los trabajadores que en el Registro de Denominaciones figuren como personal de oficio, realicen esas tareas o las supervisen, de acuerdo a la siguiente tabla:


JORGE L. FRANCOU
Secretario Gremial
Sindicato de Luz y Fuerza
de Mercedes Buenos Aires


Lauro José Paz
Secretario Gremial
F.A.T.L y F.


DARDO O. FAURET
Pro Secretario General
Sindicato L y F. Mercedes (B)


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

Página 33 de 74


JULIÁN VELA
Gerente de P&E
MSU Energy

IF-2018-47702495-APN-DGDMT#MPYT

CATEGORIA	%
A	6,24%
B	12,48%
C	16,64%
D	16,64%
E	22,87%

2°. Bonificación al personal técnico:

Los trabajadores que se desempeñen en puestos de tareas técnicas, percibirán las siguientes bonificaciones.

CATEGORIA	%
A	6,24%
B	12,48%
C	16,64%
D	16,64%
E	22,87%

3°. Bonificación al personal contable y/o administrativo:

Al trabajador que realice o supervise tareas de índole contable y/o administrativas se le abonarán las siguientes bonificaciones de acuerdo a la categoría:

CATEGORIA	%
B	8,32%
C	17,63%
D	22,87%
E	26,27%

4° Bonificación al personal manual y de operaciones:

Se abonará una bonificación al personal que desarrolle o supervise tareas manuales y de operación de acuerdo a su categoría:

CATEGORIA	% -
B	8,32%
C	8,32%
D	12,48%
E	22,87%

5° Las bonificaciones especificadas en 1°, 2°, 3° y 4° del presente régimen de bonificaciones no serán acumulables entre sí y sólo corresponderá percibir la de mayor porcentaje.

6° Bonificación mando:

A todo trabajador ubicado en cualquier categoría de las que se enuncian y que por la índole de su tarea tuviera mando, percibirá una bonificación que consistirá en el 18% de la categoría módulo "C"

Los trabajadores que se desempeñen en puestos con bonificación mando y tengan a su cargo trabajadores que perciben alguna de las restantes bonificaciones previstas en este artículo percibirán la o las mismas.

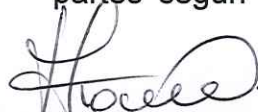
ARTICULO N° 18 VACANTES


Se considerará vacante un puesto:


1. Cuando el trabajador que lo ocupaba lo haya dejado definitivamente.
2. Cuando debido a modificación o reestructuración de secciones u oficinas se crearan nuevos puestos.

El régimen para cubrir vacantes o nuevos puestos o pases horizontales mediante promociones internas, se ajustará a las siguientes normas:

a) Tendrán prioridad los trabajadores que les corresponda por antigüedad y que posean la capacidad necesaria para el cargo, encuadrados en la categoría inmediata inferior, dentro de los sectores establecidos o convenidos por las partes según corresponda la vacante. En caso de igualdad de capacidades


JORGE L. FRANCUCCI
Secretario Gremial
Sindicato de Luz y Fuerza
de Mercedes Buenos Aires


Lauro José Paz
Secretario Gremial
F.A.T.L y F.


DARDO O. FAURET
Pro Secretario General
Sindicato L y F. Mercedes (B)


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

IF-2018-47722495-APN-DGDMT#MPYIT

tendrán prioridad aquellos con mayor antigüedad y en caso de idéntica antigüedad el de mayor edad.

b) A los efectos de cubrir una vacante, todo trabajador deberá tener aprobado los requisitos respectivos de acuerdo a la discriminación de tareas o requerimientos del puesto vacante o tener aprobado el curso de capacitación que comprende el puesto vacante equivalente a los conocimientos técnicos prácticos que se requieren para el puesto vacante.

c) A los efectos del cumplimiento de los incisos anteriores se procederá de la siguiente forma:

1. Publicación de la vacante

A partir de la fecha en que se genere la vacante, la empresa publicará el llamado a cubrir el puesto vacante, en todo su ámbito, manteniendo como mínimo la publicación en DIEZ (10) días hábiles, de no existir posibilidades de cobertura con personal de la empresa, se recurrirá a la vía externa priorizando la bolsa de trabajo sindical en un todo de acuerdo con lo establecido con el Artículo N° 3 (INGRESOS). La publicación de la vacante deberá contar con el siguiente contenido:

Nombre del cargo, puesto, categoría, unidad operativa.

Requisitos, experiencia, finalidad y funciones, todo ello conforme a lo establecido para el cargo.

Temario de examen teórico y práctico conforme a los requisitos, experiencia, finalidad y funciones determinadas.

Plazo de presentación de las solicitudes y antecedentes correspondientes.

Fecha, lugar y hora de evaluación.

Postulantes:

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

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

Para todos aquellos trabajadores que obtuvieron la aprobación como postulantes la Empresa deberá otorgar una capacitación acorde al puesto a cubrir, en caso de considerarlo necesario.

Para el caso en que haya más de un postulante a cubrir una vacante, se procederá de acuerdo al procedimiento de concursos, debidamente establecidos a continuación.

Procedimiento de Concursos:

Los Concursos serán de oposición, en caso de igualdad de puntaje se tendrá en cuenta una evaluación de antecedentes, de acuerdo a lo siguiente:

- a) Reemplazos provisionales del cargo en concurso.
- b) Funciones y cargos desempeñados y los que cumple a ese momento.
- c) Estudios cursados o que cursa a ese momento.
- d) Conocimientos especiales adquiridos.
- e) Trabajos realizados.
- f) Menciones obtenidas.
- g) Foja de servicio.
- h) Antigüedad en el cargo y en la Empresa.

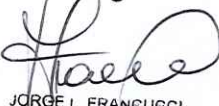
Evaluación:


La evaluación será realizada por el Personal que designe la Empresa y las evaluaciones serán teóricas y/o prácticas y siempre que sea posible por escrito. El temario deberá ser igual para todos los candidatos y se ajustará a las especificaciones particulares de la vacante a prever y a los siguientes tópicos generales:

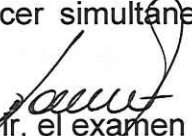
- a) Conocimientos específicos inherentes a la función o tarea a desempeñar.
- b) Demostración de aptitudes en la resolución de problemas prácticos, vinculados con la función o tareas y/o especialidad a desempeñar.

Los exámenes teóricos escritos, elaborados por la empresa se regirán por el siguiente procedimiento:

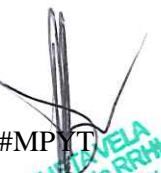
1. Una vez comprobada la identidad de los aspirantes, se les entregará las hojas necesarias de papel, selladas y firmadas por la Empresa.
2. Los temas de examen se darán a conocer simultáneamente a todos los postulantes, al iniciarse el mismo.
3. Según las características del puesto a cubrir, el examen será escrito.


JORGE L. FRANCUCCI
Secretario Gremial
Sindicato de Luz y Fuerza
de Mercedes Buenos Aires


Lauro José Paz
Secretario Gremial
F.A.T.L y F.


DARDO O. FAURET
Pro Secretario General
Sindicato L y F. Mercedes (50)


GUILLERMO RAMOSER
Secretario General
F.A.T.L y F.


JULIETA VELA
Gerente de RRHH
MSJ Energy

4. Al finalizar la evaluación, el examinado firmará el encabezamiento de cada una de las hojas que haya utilizado y devolverá las no usadas.

5. Al retirar las hojas de examen se les quitará el encabezamiento y se enumerará éste y su hoja correspondiente. De este modo se calificarán a los postulantes sin conocer su Identidad, con la finalidad de hacerlo más transparente.

El postulante tendrá derecho solicitar la presencia de un representante gremial, que para el caso de tener que realizar observaciones sobre el procedimiento evaluatorio, elevará las mismas a la Comisión de Relaciones Laborales.

Cubrimiento del Cargo:

El cargo será cubierto por el postulante mejor calificado, que apruebe las evaluaciones psicotécnicas establecidas para cada caso.

En caso de paridad corresponderá hacerlo con el postulante que haya realizado por más tiempo el reemplazo provisorio del cargo que se concursó y si no lo hubiere, por el de mayor antigüedad en la empresa y si hubiere paridad de antigüedad al de mayor edad.

Plazos Para Cubrir Vacantes:

1. La Empresa cubrirá las vacantes de inmediato. Cuando no exista personal aspirante dentro de la misma, dichas vacantes se cubrirán dentro de un plazo máximo de hasta noventa (90) días.

2. En los casos de jubilación o renuncia los trabajadores deberán notificar por escrito a La Empresa, con una antelación de treinta (30) días, que dejarán de prestar servicios en la misma, debiéndose cubrir dicha vacante en el plazo establecido en el inciso 1

3) Ningún trabajador ascendido podrá mantenerse encuadrado en su categoría de origen por más de noventa (90) días, a partir de la fecha de la vacante. Vencido el plazo citado, el Sindicato lo comunicará a La Empresa, debiendo ésta en un plazo no superior a diez (10) días, desde la fecha de comunicación del Sindicato, desplazar indefectiblemente al trabajador a su nueva categoría.

4) Los trabajadores ascendidos percibirán a partir de la fecha de inicio de tareas correspondientes a la nueva categoría asignada, en tanto se den las condiciones del artículo anterior, le remuneración que les corresponda percibir de acuerdo a la modalidad o diagrama del puesto de la categoría a ocupar aunque mantenga su categoría anterior.

5) Cuando siguiera encuadrado en su categoría de origen y tuviera que realizar horas extras y/o trabajos en sábados, domingos y feriados, le serán abonado sobre la base del sueldo de su nueva categoría.

ARTICULO N° 19 REEMPLAZOS PROVISIONALES

Los cargos de trabajo no cubiertos por ausencia transitoria de su titular, y siempre que fuera necesario serán desempeñados por otro trabajador designado por la Empresa, que responde a las condiciones y requisitos de promoción previstos en este Acta Acuerdo, por el tiempo que demande la cobertura provisional del cargo. Con carácter de "adicional por reemplazo" el Trabajador percibirá la eventual diferencia remunerativa que exista entre su cargo y la del cargo reemplazado, por el período que dure dicha prestación.

Durante el plazo de hasta 6 (seis) meses continuos o no, en un mismo período, se le podrá encomendar a un trabajador tareas correspondientes a un cargo de nivel salarial superior, sin que ello implique su promoción y/o ascenso. Transcurrido dicho plazo el trabajador tendrá derecho a gozar definitivamente del sueldo asignado a la categoría que reemplazó.

Se entiende por período a este efecto el transcurso de 12 meses consecutivos a contar desde el momento en que el Trabajador inicie las tareas correspondientes a un cargo de nivel salarial superior.

ARTICULO N° 20 COMPUTOS POR ANTIGUEDAD

1. A los efectos del presente Acta Acuerdo se computará como antigüedad del trabajador, aunque este hubiera sido indemnizado por cesación del servicio o falta de trabajo, todos los servicios efectivos o provisionales, continuados o no, prestados en la Empresa. Se computará como antigüedad las licencias especiales por funciones sindicales y por desempeños de cargos efectivos nacionales, provinciales, municipales y por representaciones diplomáticas y deportivas de carácter oficial de acuerdo con la Ley 20.596. Para éste cómputo se considerarán también los casos ocurridos antes de la vigencia de este Acta Acuerdo.

2. A los trabajadores reingresantes, el tiempo trabajado anteriormente se les reconocerá a los efectos de su antigüedad en la Empresa.

ARTICULO N° 21 CAPACITACION DEL PERSONAL

La Empresa desarrollará una política de formación profesional de sus recursos humanos, planificadas sobre exigencias de calidad en la prestación del servicio


JORGE L. FRANCUCCI
Secretario Gremial
Sindicato de Luz y Fuerza
de Mercedes Buenos Aires


Lauro José Paz
Secretario Gremial
F.A.T.L y F.


DARDO OJEDA - 47722495 - APN-DGDMT#MPYT
Pro Secretario General
Sindicato L y F. Mercedes (B)


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


JULIETA VELA
Gerente de RRHH
MSU Energy

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

Las diversas formas de Capacitación y perfeccionamiento profesional que se instrumenten se orientarán al logro de una mayor eficiencia operativa y productividad, contemplando además entre sus principales objetivos, la concientización del personal en todo lo concerniente a la adopción de nuevos métodos de trabajo y tecnologías que se incorporen y destacando siempre la necesidad de observar las normas de seguridad al realizar cada tarea, para lo cual también La Empresa se compromete a tener a disposición de los trabajadores todos los elementos de seguridad necesarios y específicos que se requieran para cada tarea en particular.

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

Tanto el contenido como la programación de los planes de capacitación elaborados por la Empresa serán comunicados al Sindicato, quién podrá formular las observaciones, sugerencias y aportes de experiencia que estime corresponder.

ARTICULO N° 22 BECAS PARA TRABAJADODRES

La Empresa otorgará a los trabajadores en actividad, avalados por el Sindicato de Luz y Fuerza de Mercedes Buenos Aires para la jurisdicción del mismo, la cantidad de una (1) beca entre todo el personal convencionalizado para estudios universitarios, o su especialización, y/o técnicos que tengan aplicación en la actividad que desarrolla en la Empresa. La beca mencionada se otorgará en forma anual y consistirá en el reembolso de los costos de matrícula, cuota mensual y eventuales derechos de examen. A tal efecto se establece que la aplicación de este beneficio será conforme a lo que en tal sentido determine la Comisión de Relaciones Laborales creada en el Art. 62 del presente Acta Acuerdo.

ARTICULO N° 23 BECAS ESPECIALES

Cuando existan razones de interés para la Empresa en materia técnica, científica o profesional, que aconsejen estimular la concurrencia o incorporación de los trabajadores a instituciones, estudios, conferencias y/o congresos de esa índole en el país o en el extranjero, le acordará licencia con goce de haberes, manteniendo todos los beneficios acordados en esta Convención.

Igualmente, cuando existan razones de interés para la Empresa en materias técnicas, científicas o profesional y el trabajador fuera becado por instituciones responsables para perfeccionar sus conocimientos en Universidad o Escuelas Técnicas Extranjeras, gozará totalmente de sus haberes. En estos casos la Entidad le reconocerá la licencia necesaria.

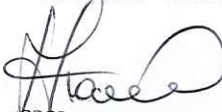
ARTICULO N° 24 BECAS PARA HIJOS DE TRABAJADORES

- a) La Empresa, a través de la Comisión de Relaciones Laborales, otorgará una (1) beca anual para cada trabajador de la jurisdicción correspondiente al SINDICATO DE LUZ Y FUERZA DE MERCEDES BUENOS AIRES que posea hijos en edad escolar, para realizar estudios preescolares, primarios y secundarios en establecimientos educativos oficiales. Dicha beca consistirá en un aporte económico anual del 25% del básico de la Cat. "C", por cada hijo.
- b) El destino de dichas becas será la atención de gastos de los rubros de material escolar, cuadernos, libros, elementos didácticos, herramientas para taller, gastos de traslado y asignación para gastos menores.
- c) El monto que fija el inc. a) será otorgado con el sueldo del mes de Febrero de cada año, debiendo el trabajador presentar los certificados de alumno regular correspondientes.
- d) A todos los fines se considerará que la presente beca reviste el carácter de prestación no remunerativa.

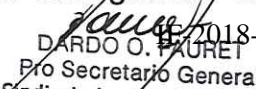
ARTICULO N° 25 REGIMEN PARA EL PERSONAL QUE ESTUDIA


Se concederá licencias con goce de haberes a los trabajadores que cursen estudios en establecimientos oficiales o con reconocimiento del Ministerio de Educación de la Nación o Provinciales para rendir examen en los turnos fijados oficialmente para estudios universitarios y/o técnicos universitarios, estudios a nivel terciario en carreras que exijan como requisito de ingreso estudios secundarios completos y carreras secundarias. Dichas licencias serán acordadas en plazos máximos de hasta tres (3) días corridos por materia, hasta un máximo de dieciocho (18) días por año calendario, y deberán ser solicitadas por el trabajador con hasta 48 horas de antelación a la Empresa.

En todos los casos los trabajadores deberán solicitar por escrito el correspondiente permiso indicando la materia y el tipo de examen a rendir, debiendo presentar al reintegrarse el certificado expedido por la autoridad del instituto de enseñanza o universidad de que se trate donde conste el examen rendido, la fecha del mismo y el resultado obtenido. En los supuestos en que por disposiciones administrativas del instituto de enseñanza o universidad no pueda cumplimentarse lo requerido en el punto anterior, el agente deberá hacerlo saber por escrito a la Empresa consignando los datos solicitados,


JORGE L. FRANCUCCI
Secretario Gremial
Sindicato de Luz y Fuerza
de Mercedes Buenos Aires


Lauro José Paz
Secretario Gremial
F.A.T.L y F.


DARDO O. LAURET
Pro Secretario General
Sindicato L y F. Mercedes (B)


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

revistiendo el carácter de una declaración jurada, la cual tendrá validez hasta el 31 de enero del año siguiente, en que indefectiblemente deberá presentar un certificado de las materias rendidas y aprobadas en el transcurso del año.

Cuando por modificación de los actuales sistemas de examen se haga necesaria la adaptación de lo establecido en este artículo, la Empresa y el Sindicato, por intermedio de la Comisión de Relaciones Laborales, podrá convenir su reglamentación.

Las licencias de que se trata se otorgarán por única vez para cada materia de la respectiva carrera y los trabajadores no podrán usufructuar del beneficio de este artículo, mientras tengan pendientes de aprobación tres o más materias para las cuales le fue otorgado el permiso por examen.

ARTICULO N° 26 RECONOCIMIENTO PROFESIONAL

Todo trabajador que posea los títulos aquí indicados en tanto los mismos sean requeridos por la Empresa para el cumplimiento de su función específica, percibirá las bonificaciones que se detallan a continuación:

1. Títulos universitarios o equivalentes otorgados por autoridad competente:

a) Títulos universitarios de carreras de 5 o más años de duración, cuando se desempeñe en función específica: 76,01 %.

b) Títulos universitarios de carreras de o más años de duración, cuando se desempeñe en función específica: 53,21 %.

c) Títulos universitarios en carreras de dos años de duración, cuando se desempeñe en función específica: 38,00 %.

2. Títulos otorgados por Institutos de Nivel Terciario, oficiales o reconocido por el Ministerio de Educación y de las Provincias y se exija para el ingreso a la carrera el ciclo secundario completo cualquiera fuera su duración: 20,40 %.

3. - Título otorgados por las escuelas de Educación Técnica, Escuelas Comerciales de la Nación, Perito Mercantil, Escuela de Mecánica de la Armada y títulos equivalentes establecidos por las Autoridades competentes, títulos técnicos otorgados por Universidades: 20,40 %.

4. Ciclo Básico de las Escuelas Nacionales y/o Provinciales de Educación Técnica amparadas o reconocidas, Escuelas de Mecánica del Ejército y Aeronáutica, Bachilleres y Maestros Normales: 11,44 %.

5. Títulos otorgados por Institutos de Ciclo técnicos dependientes del CONET y títulos equivalentes expedidos por las autoridades competentes, ya sean nacionales o provinciales: 11,81 %.

6. Los títulos otorgados en el extranjero, se consideran como equivalentes a los del país, cuando hayan sido revalidados y/o reconocidos por la autoridad competente.

Si la Empresa objetare el título presentado, el interesado podrá reclamar a la Comisión de Relaciones Laborales y se resolverá en consecuencia.

7. La Empresa recibirá para su consideración los títulos que presentaren los interesados y al serle reconocidos dichos títulos a través de la dependencia competente, los trabajadores se harán acreedores del beneficio estipulado a partir de la fecha de su presentación. Si se plantearan dudas respecto a la presentación de un determinado título, en tal caso se dará intervención a la Comisión de Relaciones Laborales que determinará al respecto.

8. Las bonificaciones que se establecen en el presente artículo se calcularán de acuerdo con la modalidad establecida en el artículo 15 (SALARIOS), inciso F) del presente Acta Acuerdo.

9. Cuando de los títulos presentados, uno de ellos fuera necesario para la obtención del otro, se abonará tan sólo el de mayor jerarquía.

10. - Las bonificaciones que se conceden por títulos de estudio, se entiende que son a los efectos de la remuneración, no otorgándose con ello ningún privilegio para la competencia de vacantes.

Por el plazo de un (1) año desde la firma del presente se aplicaran en el artículo 26 el siguiente porcentual: Inc. 1) a)b) y c):20,40%.

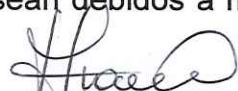
Al cumplirse un año se aplicaran automáticamente el artículo 26 pleno, salvo que la Empresa treinta (30) días antes de cumplirse el año decida rediscutir los temas ante la COMISION DE RELACIONES LABORALES (Art.62).

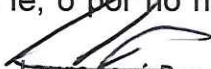
ARTICULO N° 27 UTILES DE TRABAJO

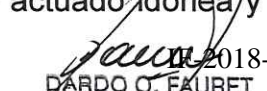
a) La Empresa deberá proporcionar gratuitamente a los trabajadores todos los útiles, herramientas, equipos y materiales necesarios para el desempeño de su labor, como así también los implementos adecuados para proteger, de acuerdo con La Ley, la salud o vida del trabajador cuando desempeñe tareas que puedan dañarla.

b) Todos los útiles e implementos deberán ser de buena calidad, debiendo reponerse tan pronto como dejen de ser eficientes.

c) Los trabajadores serán responsables de los útiles, herramientas, equipos y materiales que la Empresa les suministre para el normal desarrollo de sus tareas. La Empresa no podrá cobrar por los eventuales desperfectos que el trabajador pueda ocasionar a los útiles, herramientas y demás implementos, ni por las pérdidas de los mismos, siempre que tales desperfectos o pérdidas no sean debidos a mala fe, o por no haber actuado idónea y diligentemente. Los


JORGE L. FRANCUCCI
Secretario Gremial
Sindicato de Luz y Fuerza
de Mercedes Buenos Aires


Lauro José Paz
Secretario Gremial
F.A.T.L y F.


DARDO O. FAURET
Pro Secretario General
Sindicato L y F. Mercedes (B)


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

trabajadores deberán poner de inmediato en conocimiento de su superior los extravíos que se hubieren producido.

ARTICULO N° 28 ROPA DE TRABAJO.

En relación a la provisión de Ropa de Trabajo, LA EMPRESA entregará anualmente, entre los meses de mayo y junio de cada año, las prendas de vestir adecuadas al uso del trabajo, siendo su utilización de carácter obligatorio. La cantidad, calidad, tipos de prendas, etc, se ajustará a lo dispuesto por la Comisión de Relaciones Laborales.

ARTICULO N° 29 REFRIGERIO - COMPENSACIÓN POR GASTOS DE COMIDA

La EMPRESA reconocerá los gastos de comida y refrigerio para el personal comprendido en el presente Acta Acuerdo conforme la suma que será fijada y será periódicamente actualizada en el ámbito de la CRL.

En el caso de que la Empresa dispusiera brindar beneficio de comedor en planta (para el otorgamiento de comidas, viandas y/o refrigerio) el personal gozará gratuitamente de la prestación quedando sustituida de esta forma la compensación mencionada precedentemente. Si el comedor dejará de funcionar por cualquier causa, la Empresa deberá hacerse cargo de los gastos que incurriera el trabajador para su adecuada alimentación.

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

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

ARTICULO N° 30 TRASLADOS POR RAZONES DE SERVICIO

Cuando por razones de servicio o de capacitación decidida por La Empresa fuera necesario el traslado de personal de un establecimiento de la Empresa a otro o en caso de capacitación al lugar en donde la misma se lleve a cabo, La EMPRESA tomará a su cargo el traslado diario del trabajador desde su lugar de trabajo de origen hasta su nueva localización, reconocimiento que se brindará, a criterio de la EMPRESA, en especie o mediante el reintegro de gasto debidamente documentado. Este reconocimiento de gastos no tendrá carácter remuneratorio y será la única compensación abonada por la Empresa.

ARTICULO N° 31 MEDIO DE MOVILIDAD PROPIA

El trabajador que, previa autorización por escrito de la EMPRESA, utilice para el desempeño de sus tareas un medio de movilidad de su propiedad, percibirá una compensación por los gastos de uso y mantenimiento de la unidad.

ARTICULO N° 32 GASTOS DE MOVILIDAD

El trabajador que por razones de servicios o de capacitación decidida por la Empresa, deba trasladarse fuera de su lugar de trabajo rendirá los gastos mediante declaración jurada de los mismos incorporando a dicha liquidación, los comprobantes respectivos. En todos los casos, se le anticipará al trabajador el importe estimado de los gastos conforme a la duración prevista de la comisión de servicio siendo esta la única compensación abonada por la Empresa.

ARTICULO N 33 CLASIFICACION

1) La Empresa, una vez aprobado el Registro de Denominaciones del presente Acta Acuerdo Convencional, efectuará la ubicación de todo el personal conforme al mismo, dentro de los diez (10) días de su aprobación, la que podrá ser revisada, modificada u observada por la Comisión de Relaciones Laborales a pedido de la parte sindical.

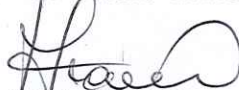
2) No obstante ello, las partes podrán solicitar la reclasificación del personal que consideren mal clasificado, dentro del espíritu del inciso 1), reclasificación que podrá solicitarse dentro de un plazo de sesenta (60) días a partir de la aprobación del Registro de Denominaciones. En caso de discrepancia las partes tratarán de llegar a un acuerdo y de no hacerlo, las mismas se someterán a la Comisión de Relaciones Laborales.


a) Anualmente la Empresa y el Sindicato reconsiderarán la clasificación del personal cuya variación de tareas lo justifique; como así también de aquellos casos especiales que, por su índole, merezcan reconsiderárselos.

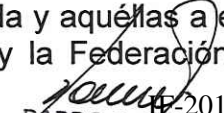
b) El reajuste de los beneficios derivados del presente artículo se hará efectivo dentro de los treinta (30) días de producido el acuerdo.

ARTICULO N° 34 PLANTELES BASICOS

a) En base a la clasificación ya establecida y aquéllas a establecer de acuerdo a las Actas firmadas entre la Empresa y la Federación y/o el Sindicato, LA


JORGE L. FRANCUCCI
Secretario Gremial
Sindicato de Luz y Fuerza
de Mercedes Buenos Aires


Lauro José Paz
Secretario Gremial
F.A.T.L y F.


DARDO G. FAURET
Pro Secretario General
Sindicato L y F. Mercedes (B)


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

Página 45 de 74


JULIETA VELA
Gerente de RRHH
MSU Energy

EMPRESA establecerá los Planteles Básicos para cada sección, grupo o servicio, la cual será consultada a la CRL. A los fines de la determinación de dichos planteles se procurará una mejor distribución del personal y la ocupación plena, racional y efectiva del personal durante la jornada de trabajo.

b) Se conviene que a medida que se vayan incorporando nuevas tecnologías, instalaciones o se amplíen las existentes, la Empresa, irá adecuando los planteles de acuerdo a las nuevas necesidades del servicio, previo análisis con la CRL con el fin de adoptar en forma conjunta aquellas medidas que minimicen el impacto de las situaciones narradas en el empleo.

ARTICULO N° 35 DISCRIMINACION DE TAREAS

a) Paulatinamente se irán incorporando al presente Acta Acuerdo las discriminaciones de tareas de todo el personal que constituirá, de hecho, la reglamentación a que deberán ajustarse las partes.

b) La CRL tendrá la misión de adecuar las actuales funciones a las discriminaciones de tareas, así como también establecer las Discriminaciones de Tares de los nuevos puestos que se agreguen en él futuro al Registro de Denominaciones.

ARTICULO N° 36 JORNADA DE TRABAJO

a) Semana No Calendaría: Servicio Rotativo da Turno Continuado por Diagrama:

Es la modalidad de trabajo, en la cual el trabajador presta servicios en los días laborales conforme lo establecido en su diagrama de trabajo con total independencia de lo establecido en el calendario oficial, rotando mediante turnos que cubren las 24 horas del día, desarrollándose con un diagrama de 36 horas semanales en promedio, en un ciclo de trabajo de días a determinar por la Comisión establecida en el Artículo 62 de la presente Acta Acuerdo. Ver diagrama adjunto **Anexo IV**. Se establece 15 minutos, durante la jornada de trabajo, para tomar un refrigerio.

Atento las especiales características de la modalidad de Turno Rotativo, cuando se presentaran razones de fuerza mayor imprevisible y no imputable a la Empresa, el personal afectado al mismo no podrá hacer abandono del servicio hasta ser reemplazado. Si por esas mismas razones el personal debiera exceder los límites legales fijados para la extensión de la prestación, la Empresa adoptará los recaudos necesarios para que esta situación no se prolongue más allá de una jornada en el mes respecto del mismo Trabajador, abonará las horas suplementarias con los recargos pertinentes y garantizará a partir de ese momento los descansos previstos en la legislación aplicable.

La Empresa determinará los distintos horarios de trabajo a cumplir por los trabajadores en el marco de lo mencionado precedentemente y los dará a conocer con la debida anticipación.

Ante la falta de acuerdo de LAS PARTES, de establecer el régimen de jornada de trabajo diaria para el personal de Servicio Rotativo de Turno Continuo, las mismas acuerdan tratar el tema en el seno de la Comisión de Relaciones Laborales prevista en el artículo N° 62 de la presente Acta Acuerdo.

b) Semana Calendaria:

Se entiende por personal de semana calendario al que trabaja de lunes a viernes con franco en sábados y domingos y feriados estando comprendido en el mismo personal administrativo y técnico sin turno con horario de 7 horas 12 minutos diarias, no diagramados. Se establecen 12 minutos para refrigerio.

Teniendo en cuenta que la generación de energía eléctrica constituye un servicio de interés general y que debe ser brindado a la comunidad toda en condiciones de permanencia, eficiencia y calidad, ante necesidades de emergencias y/o eventualidades operativas que comprometan la continuidad del servicio, el personal excepcionalmente extenderá su jornada de trabajo y/o prestará servicio en días sábados, domingos y feriados, percibiendo por ello los recargos que correspondan, con excepción de aquellos trabajadores a quienes les corresponda realizar en tales días sus tareas normales conforme a su diagrama de trabajo.

c) Feriados Nacionales y Días No Laborables:

A los efectos de este artículo se considerarán feriados nacionales los establecidos por la legislación vigente, considerándose el 13 de Julio, Día del Trabajador de la Electricidad como no laborable.


Serán también considerados feriados o no laborables todos aquellos que en el futuro se establezcan por decretos o leyes nacionales aquellos de carácter provincial, municipal o comunal cuando la Empresa adhiera a los mismos. Además se otorgará un (1) día franco compensatorio de cumplimiento obligatorio no compensable en dinero al personal de semana calendario y guardia rotativa continuada o no cuando trabaje el **13 de julio y el 1 de mayo**.

El personal incluido en las modalidades de Guardia Rotativa de Turno Continuo deberá prestar servicios la totalidad de los feriados y días no laborables según sus respectivos diagramas, como si fueran días normales. El Trabajador tendrá derecho a percibir su salario correspondiente a tales días con los recargo legales pertinentes.

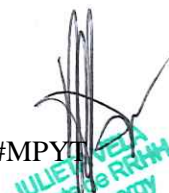
d) Remuneración:


JORGE L. FRANCUCCI
Secretario Gremial
Sindicato de Luz y Fuerza
de Mercedes Buenos Aires


Lauro José Paz
Secretario Gremial
F.A.T.L y F.


DARDO O. FAURET
Pro Secretario General
Sindicato L y F. Mercedes (B)


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


JULIE WEIBEL
Gerente de RRHH
MSU Energy

A los efectos de las liquidaciones de las horas extras y bonificaciones previstas en los distintos incisos de este artículo se considera remuneración todo importe afectado al descuento jubilatorio que perciba el trabajador con periodicidad mensual, aclarándose que lo percibido en concepto de horas extras no será considerado como acumulativo para las liquidaciones de rubros convencionales.

e) Reducción de la Remuneración a Jornal Horario:

Al solo efecto del pago de las horas extraordinarias, excepto el personal que perciba la bonificación DEDICACION PLENA, a que se refiere el presente artículo, para reducir la remuneración mensual a jornal horario, aquella se dividirá por 154 en caso de tratarse de personal de 35 horas semanales de labor (semana calendaria) y por 156 horas en caso de tratarse de personal de 36 horas semanales de labor (Semana No Calendaria: Servicio Rotativo de Turno Continuado por Diagrama).

f) Compensación de Francos:

El franco compensatorio se otorgará normal y obligatoriamente para la empresa en la semana de trabajo siguiente asignándolo con 48 horas de anticipación. Dicho plazo no podrá ampliarse, salvo razones fundadas en situaciones de emergencia climática y/o acontecimientos extraordinarios imprevisibles no imputables a La Empresa.

No podrán acumularse más de dos francos, salvo en los casos extraordinarios establecidos en el artículo anterior y en ese caso no podrá acumularse más de tres francos.

El franco compensatorio en todos los casos y sin excepción es de cumplimiento efectivo y no es compensable en dinero atento su función higiénica y biológica que resulta imprescindible para preservar la salud y evitar enfermedades físicas y psíquicas al trabajador.

La Empresa dentro de sus derechos y funciones organizativas que le otorgan las leyes deberá arbitrar los medios para que este derecho sanitario del trabajador no sufra dilaciones en su cumplimiento.

1°) Al personal de semana calendaria que trabaje el sábado o domingo o feriado; el franco tendrá la duración que se indica a continuación:

a) Cuando las tareas realizadas no excedan las 13 horas del sábado, no se otorgará franco compensatorio.

b) Las tareas realizadas después del sábado a las 13 horas o domingo o feriado, el franco compensatorio será igual al número de horas trabajadas, hasta que el trabajador exceda el 50 % de su jornada habitual, luego pasará a corresponderle un día completo.

2) Al personal de semana no calendaria (turno rotativo) cuando trabaje en el día que le corresponda franco, le corresponderá un franco compensatorio que será igual al número de horas trabajadas en ese día y cuando este exceda del 50 % de su jornada habitual pasara corresponder un día completo.

g) Horas extras Personal Semana Calendaría:

Son horas extras de este personal, excepto el personal que perciba la bonificación DEDICACION PLENA, las que excedan la jornada diaria y las trabajadas en días sábado, domingo, feriados nacionales y días no laborables, debiendo abonarse en la forma que se indica a continuación:

1-Días Laborables: Por cada hora extra trabajada entre las 6 y las 21 horas (horario diurno) se abonará el valor de la remuneración hora más un recargo del 50 % y se fueran trabajadas entre las 21 y las 6 horas (horario nocturno), se abonará el valor de la remuneración hora más el recargo establecido en el Art. 200 de la Ley de Contrato de Trabajo. Queda **convenido que las horas extras** en el horario nocturno (de 21 a 6 horas), serán realizadas excepcionalmente y sólo en los casos que hubiere imposibilidad de efectuarlas dentro del horario diurno.

2-Sábado o Domingo: Por cada hora extra trabajada en día sábado desde las 13:00 horas o domingo se abonará el valor de la remuneración hora más un recargo del 100 % otorgándosele además franco compensatorio de acuerdo a lo establecido en el inciso f) 1°.

3-Días Feriados Nacionales o Días No Laborables: Por cada hora trabajada en estos días sin excederse del horario normal, se abonará solamente el 100 % del valor de la hora trabajada por cuanto en el sueldo mensual ya está incluida la remuneración hora. Si en un día feriado nacional o día no laborable el trabajador excede la cantidad normal de horas de trabajo corresponde liquidar las horas trabajadas en exceso de acuerdo al valor de la remuneración hora más un recargo del 100 % otorgándose además un franco compensatorio de acuerdo a lo establecido en el inciso f) 2°. Si el día feriado nacional o día no laborable coincide con sábado después de las 13 hs. o domingo, las horas extras trabajadas se liquidarán de acuerdo al valor de la remuneración hora más un recargo del 100 % y se otorgará el franco compensatorio según el inciso f) 1°.


Resulta inherente a los trabajadores con personal a cargo, tanto del área de mantenimiento como del área de operación, que cumpliendo o no la semana calendaria, ser remunerados a través de la BONIFICACION DEDICACION PLENA, cuyas funciones requiera una permanencia superior a la jornada normal de trabajo.

La bonificación por DEDICACION PLENA será del 15% para el grado 1 (que exceda la jornada laboral normal en 1 hora); 25% para el grado 2 (que exceda la jornada laboral normal en 2 horas); 35% para el grado 3 (que exceda la jornada laboral normal en 3 horas) y 50% para el grado 4 (que exceda la


JORGE L. FRANCUCCI
Secretario Gremial
Sindicato de Luz y Fuerza
de Mercedes Buenos Aires


Lauro José Paz
Secretario Gremial
F.A.T.L y F.


DARDO O. FAURE
Pro Secretario General
Sindicato L y F. Mercedes (B)


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


JULIETA
Gerente de RRHH
MSU Energy

jornada laboral normal en 4 horas), calculado sobre el total de las remuneraciones fijas sujetas a aportes.

En el caso de que por la índole de su tarea deban extender su jornada laboral tal lo estipulado en LA DEDICACIÓN PLENA, La Empresa podrá proveer el servicio de comida.

A las funciones que se encuadren en los grados 1, 2, 3 y 4, se les asignara el concepto de Refección adicional el equivalente al monto de 15 gastos de comida en lo proporcional a la permanencia superior a la jornada normal de trabajo.

Por el plazo de un (1) año desde la firma del presente se reglamenta esta bonificación en la siguiente forma:

Cuando en el mes al trabajador que le corresponda percibir esta bonificación supere la cantidad de horas mensuales del grado asignado, el excedente se le abonara en forma proporcional a la cantidad de horas excedidas al valor de grado superior. Cuando dicho exceso supere el 50% de la cantidad de horas mensuales del grado asignado, se abonara la totalidad de horas al valor del grado superior.

Al cumplirse un año se aplicaran automáticamente el artículo 36 inc. g apartado 3 salvo que la Empresa treinta (30) días antes de cumplirse el año decida rediscutir los temas ante la COMISION DE RELACIONES LABORALES (Art. 62).

h) Bonificación por trabajo en semana no calendaria:

1) Al personal que trabaja bajo el régimen de semana no calendaria en turno rotativo, con la finalidad de compensar al trabajador por el hecho de trabajar en días sábados, domingos, feriados y días no laborables en horarios diurnos y nocturnos, se le otorgará una bonificación mensual del veintiocho por ciento (28 %) sobre todos los conceptos remunerativos percibidos por el trabajador en función de su categoría aplicándose dicho porcentaje en todos los casos sin limitaciones por ausencias justificadas de cualquier tipo con goce de sueldo en que incurra el trabajador.

2) Al personal que le corresponda percibir el 28% previsto en la presente acta se le abonara además un adicional del trece por ciento (13%) determinado sobre la remuneración del trabajador en el caso de que el trabajador concurra efectivamente al trabajo. Los días de ausencia por enfermedad, accidentes justificados y licencias con goce de haberes se considerarán como efectivamente trabajados.

i) Duración del franco semanal del personal de semana no calendaría y pago y compensación de horas extras trabajadas, excepto el personal que perciba la bonificación DEDICACION PLENA:

1) Se considerará franco semanal del personal de turno de 36 horas semanales en promedio, cuyo diagrama aquí se conviene, el tiempo que media entre la finalización del último turno ordinario y el comienzo del primer turno ordinario posterior al franco. Cuando le corresponda retén estará franco desde la finalización de su tarea como retén hasta el comienzo del primer turno ordinario posterior al franco.

2) Se considerará franco semanal del personal de semana calendaria que por razones de servicio debe realizar tareas bajo régimen de semana no calendaria, el tiempo que media entre las cero hora del día siguiente a su último día de trabajo hasta las 24 horas del día subsiguiente, es decir, que estará franco cuarenta y ocho horas o sea el tiempo equivalente a los días sábados y domingos del personal de semana calendario.

3) Son horas extras del personal de semana no calendaria las que excedan la jornada diaria y las trabajadas durante su tiempo "franco (apartados 1 y 2) debiendo abonarse las mismas en la forma que se expresa a continuación:

3-1) Días Laborables, Sábados, Domingos, Feriados Nacionales y Días no Laborables: Por cada hora extra trabajada se abonará el valor de la remuneración hora más un recargo del 50 %.

3-2) Días de franco semanal: Por cada hora extraordinaria trabajada en franco semanal se abonará el valor de la remuneración hora más un recargo del 100% otorgándose, además franco compensatorio de acuerdo a lo establecido en el inciso e) 1. Si supera el 50 % de la jornada le corresponderá un día completo de franco compensatorio.

En caso que se declare por la autoridad pertinente a existencia de tareas insalubres en el establecimiento de la Empresa, las partes se obligan en el plazo de 30 días corridos contados desde que dicha resolución resulte aplicable a reunirse en el seno de la Comisión de Relaciones Laborales a los fines de acordar el sistema de jornada de trabajo y recargos aplicables.


j) Fecha de Pago:


La bonificación para el personal de semana no calendaria será abonada con el sueldo del mes correspondiente y los recargos por horas extra se abonarán con la liquidación del mes siguiente al que realizó el trabajo que motiva los citados pagos.

k) Cambios de Horarios:


JORGE L. FRANCUCCI
Secretario Gremial
Sindicato de Luz y Fuerza
de Mercedes Buenos Aires


Lauro José Paz
Secretario Gremial
F.A.T.L y F.


DARDO O. FAURET
Pro Secretario General
Sindicato L y F. Mercedes (B)


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


JULIE VERA
Gerente de RRHH
MSU Energy

1) Los horarios que se establezcan deberán constar en planillas y éstas serán colocadas en forma visible en los lugares de trabajo con la aprobación del Ministerio de trabajo de Da jurisdicción que corresponda debiendo ajustarse a la modalidad que apliquen la mismas.

2) Cuando se le cambie el horario a un trabajador y sufriera una postergación o anticipación de dos horas o más con respecto a su horario normal, se le otorgará un refrigerio adicional.

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

ARTICULO N°37 TAREAS RIESGOSAS

a) La Empresa y el Sindicato extremarán al máximo la aplicación de medidas tendientes a asegurar la vida y la salud de los trabajadores.

b) La Empresa se obliga a seguir empleando métodos, equipos, elementos u otros tipos de protección para minimizar y mitigar los riesgos de las tareas realizadas en el establecimiento.

No obstante ello, y en un plazo de noventa (90) días a partir de la fecha de la firma del presente Acta Acuerdo, la Comisión de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo se constituirá en todos los lugares de trabajo para analizar:

b1) El riesgo o no de las tareas.

b2) Las medidas de seguridad para reducir y mitigar el mismo.

Los dictámenes serán ejecutados de acuerdo a un cronograma acordado en el seno de la Comisión de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo, para lo cual la Empresa deberá destinar las sumas de dinero y los trabajadores necesarios para su ejecución.

c) Hasta tanto no se dé cumplimiento a lo especificado en el inciso b) serán consideradas tareas riesgosas:

c1) La colocación y/o armado de andamios, silletas y balancines siempre que ofrezcan peligro.

c2) Las que se realicen sobre balancines, silletas, escaleras americanas desde ha base.

c3) Las que se realicen a más de cuatro (4) metros de altura, vacío o profundidad. Entendiéndose por abertura o vacío, la medida entre los pies del trabajador y el nivel al cual puede caer; por profundidad, ha medida desde el nivel circundante hasta los pies del trabajador.

c4) La limpieza de claraboyas y/o ventanas de los edificios siempre que ofrezcan peligro.

c5) Las tareas que se realicen a cualquier altura o profundidad sobre mecanismos en movimiento que no tengan protección.

No se considerarán riesgosas las tareas cuando aun reuniéndose las características indicadas en los puntos 1) a 5), se haya eliminado el riesgo mediante:

c5a) El uso de dispositivos de seguridad: (redes, cinturones de seguridad u otros) o el montaje de andamios con barandas o elementos que oficien como tal (caso de altura).

c5b) Apuntalamiento u otros dispositivos que impidan la caída de objetos desde el nivel superior o existan muros perimetrales (caso de profundidad).

c6) Los trabajos que se efectúen en celdas, equipos y barras de media y alta tensión que estando sin tensión forman parte de una instalación no protegida en servicio, tanto sea en Usinas, Sub-estaciones, Cámaras y Plataformas de Transformación.

Entendiéndose por instalación protegida, aquellas que tienen sus elementos de Alta Tensión no accesibles por estar rodeados por un tejido o malla metálica o tabique macizo de protección en los lugares susceptibles de ser alcanzados

No serán considerados riesgosas estas tareas, cuando la instalación que se trabaje posea dispositivos de enclavamiento en todos sus accesos, sea puesta en tierra o se hayan adoptado medidas igualmente eficaces para impedir que por errores, la instalación pueda ser puesta bajo tensión, con peligro para los trabajadores.

c7) Aquellas tareas que por la índole de los elementos que se operen signifiquen un peligro para el trabajador.

d) Se considerarán igualmente riesgosos los siguientes trabajos en instalaciones de baja tensión, con tensión de distribución de 220 volts o más:


d1) Cambios de fusibles de cajas esquineras, reparaciones y limpieza en las mismas.

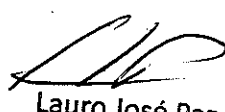
d2) Cambio de placas de 100 amperes en tomas de clientes.

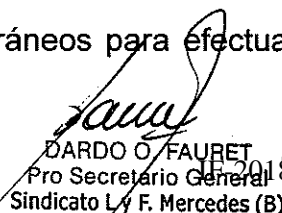
d3) Cambio de medidores y su colocación, mantenimiento en los mismos.

d4) Trabajos en barras y seccionadores de cámaras.

d5) Intervención en empalmes subterráneos para efectuar reparaciones en la red.


JORGE L. FRANCUCCI
Secretario Gremial
Sindicato de Luz y Fuerza
de Mercedes Buenos Aires


Lauro José Paz
Secretario Gremial
F.A.T.L y F.


DARDO O. FAURET
Pro Secretario General
Sindicato L y F. Mercedes (B)


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


JUAN MARÍA VELA
Gerente de RRHH
MSU Energy

e) Hasta que no elimine la situación de riesgo potencial de las tareas, la Empresa abonará al trabajador un recargo del 10 % sobre su remuneración (excluido el suplemento por antigüedad, y las sumas correspondientes a los artículos 52, 53, 54 y 59 de presente acta acuerdo) y se liquidará bajo el rubro adicional art. 37 Acta Acuerdo, sin deducírsele las ocasionales ausencias que puedan producirse durante las mismas. Se entiende por ocasionales ausencias del trabajador:

e1) La concurrencia al baño para su higienización, etc.

e2) Recibir instrucciones de sus superiores de cómo debe seguir ejecutando las tareas o recibir indicaciones de cómo efectuar otras.

e3) Buscar herramientas o implementos para la continuidad del trabajo que estuviera ejecutando.

f) Todas las tareas enumeradas en los incisos anteriores como las que se convengan por aplicación del mismo, dejarán de ser consideradas riesgosas cuando se determina que los elementos de trabajo y protección incorporados, han eliminado la peligrosidad.

g) Será responsabilidad no delegable de la Empresa, el asegurar que los elementos de protección personal, se encuentren en todo momento en perfectas condiciones de uso; como asimismo, será de obligatoriedad para los trabajadores usar dichos elementos de protección personal y/o seguridad.

h) Los casos no previstos en el presente artículo y su aplicación serán de competencia de la Comisión de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo.

ARTICULO N° 38 REGIMEN DISCIPLINARIO

a) La Empresa ajustará sus facultades disciplinarias a las previsiones de la Ley 20.744 y su reglamento de orden interno; el trabajador que no considere justa la sanción podrá reclamar en el seno de la Comisión de Relaciones Laborales ('CRL') de acuerdo al procedimiento que la misma CRL establecerá a dichos fines.

b) Las medidas disciplinarias deberán comunicarse al trabajador como máximo a los treinta (30) días de producido o conocido el hecho por la empleadora. De no procederse así, caducará el derecho de la empleadora a sancionar.

c) Las sanciones tendrán validez a todos sus efectos hasta un máximo de doce (12) meses a partir de la fecha en que se produce el hecho.

ARTICULO N° 39 REGLAMENTACION GENERAL DEL TRABAJO

A) 1. Todos los trabajadores, sean éstos de cualquier jerarquía, deben guardar entre sí un trato cordial encuadrado dentro de las reglas de urbanidad.

IF-2018-47722495-APN-DGDMT#MPYT

2. En las relaciones verbales o escritas celebradas dentro de la Empresa en funciones de las mismas, solamente deberá emplearse el idioma nacional.

3. Las reconversiones que un Superior realiza a un trabajador deberán ser efectuadas en todos los casos dentro de la mayor corrección.

4. La Empresa cuando considere que con ello no se afecta el servicio, permitirán, que sus trabajadores aprendan otros trabajos atingentes a sus tareas habituales, siempre que ello no redunde en disminución del rendimiento de las labores propias de cada trabajador. En ningún caso las tareas de mayor categoría que el trabajador realice, como consecuencia de la práctica y/o enseñanza, podrán invocarse para reclamar mayor categoría.

5. -. En aquellos lugares de trabajo donde existe personal de Guardia Rotativa de turno continuado, la Empresa deberá proporcionar al personal que debe ser recargado en su Jornada, el alimento frío o caliente a convenir.

B) Movilidad del personal:

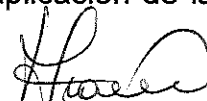
1. No será permitido el transporte del personal en camiones, chatas o acoplados cuando carguen herramientas o materiales, salvo en caso de que las herramientas fueran acondicionadas en cajones cerrados y fijados en forma permanente a vehículo, o que siendo móviles pueden ser fijados al vehículo y éste estuviera provisto de asientos con respaldos adecuados, luz interior, y debiendo ser cubiertos a los efectos de contrarrestar las inclemencias del tiempo.

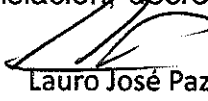
2. Cuando se transporte conjuntamente personal y materiales, los últimos estarán convenientemente sujetos a la carrocería o dispuestos en compartimientos cerrados, de tal manera que no pueda desplazarse ni implicar mayor peligro para el personal que el que resultare si se transportare personal exclusivamente. En caso contrario, tendrá intervención el Jefe de Higiene y Seguridad de la Empresa.

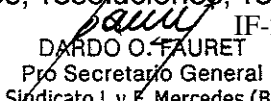
ARTICULO N° 40 COMISIÓN DE HIGIENE, SEGURIDAD Y MEDICINA DEL TRABAJO

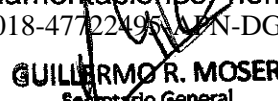
La *Comisión* de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo, estará integrada por tres (3) representantes por parte de LA EMPRESA, dos (2) por parte del SINDICATO y uno (1) por parte del Departamento de Higiene y Seguridad de la FATLYF; en caso que se considere necesario, pudiendo incorporarse temporalmente los especialistas que los mismos designen cada vez que las circunstancias así lo aconsejen para el tratamiento de temas puntuales, siendo de su incumbencia y motivo de tratamiento en su seno, todos los aspectos concernientes a la preservación de la salud, higiene y seguridad en los lugares de trabajo.

Será de carácter resolutive por acuerdo de partes, estableciéndose como pauta fundamental para la conciliación de posiciones, en el caso de desacuerdo, la aplicación de la legislación, decretos, resoluciones, reglamentaciones, normas



JORGE L. FRANGUCCI
Secretario Gremial
Sindicato de Luz y Fuerza
de Mercedes Buenos Aires


Lauro José Paz
Secretario Gremial
F.A.T.L y F.


DARIDO O. FAURET
Pro Secretario General
Sindicato L y F. Mercedes (B)


GUILLERMO R. MOSER
Secretario General

Página 55 de 74 T.L y F.


JULIÁN VELA
Gerente de RRHH
MSU Energy

1

y procedimientos de probada aplicabilidad en toda cuestión que motive diferencias que obstaculicen el logro de los objetivos y principios que motivan la conformación de la presente Comisión.

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

Por todo ello, las acciones y funciones de la Comisión de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo, comprenderá las normas técnicas y medidas sanitarias, precautorias, de tutela o de cualquier otra índole que tengan como objeto: Proteger la vida, preservar y mantener la integridad psicofísica de los trabajadores, prevenir, reducir, eliminar o aislar los riesgos de los distintos centros o puestos de trabajo, estimular y desarrollar una actitud positiva respecto de la prevención de los accidentes o enfermedades que pueden derivarse de la actividad laboral.

En virtud de tales obligaciones y a título informativo, se considerarán como básicos los siguientes principios y métodos de ejecución:

- a) Proteger a vida y la integridad psicofísica de los Trabajadores.
- b) Propender a la verificación de una adecuada prestación de servicios de Higiene y Seguridad en el Trabajo, y de Medicina de Trabajo de carácter preventivo y asistencial.
- c) La institucionalización gradual de un sistema de reglamentaciones, generales o particulares, atendiendo a condiciones ambientales y a la incidencia de las áreas o factores de riesgo.
- d) Investigación de los factores determinantes de los accidentes y enfermedades del trabajo, especialmente de los físicos, fisiológicos y psicológicos.
- e) Monitorear el trámite de investigación y denuncia de los accidentes ocurridos y que sean debidas las prestaciones recibidas por el trabajador accidentado
- f) Realización y Centralización de estadísticas normalizadas sobre accidentes y enfermedades del trabajo, como antecedentes para el estudio de las causas determinantes y los modos de prevención.
- g) Estudio y adopción de medidas para proteger la salud y la vida del trabajador en el ámbito de sus ocupaciones, especialmente a lo que atañe a los servicios prestados en tareas penosas, riesgosas o determinantes de vejez o agotamiento prematuro y/o las desarrolladas en lugares o ambientes insalubres.

j) Aplicación de técnicas de corrección de los ambientes de trabajo en los casos en que los niveles de los elementos agresores, nocivos para la salud, sean permanentes durante la jornada de labor.

i) Fijación de principios orientadores en materia de programas anuales de capacitación al personal, en materia de higiene y seguridad, en prevención de enfermedades profesionales y de accidentes de trabajo, de acuerdo a las características y riesgos propios, generales y específicos de la tarea que desempeña. Tales programas serán planificados y desarrollados por el área de Higiene y Seguridad y Medicina del Trabajo, según los temas de su competencia.

j) Determinación de condiciones acordes de higiene y seguridad para el funcionamiento de los establecimientos empresarios.

k) Adopción y aplicación, por intermedio de la autoridad competente, de los medios científicos y técnicos adecuados y actualizados que hagan a los objetivos propuestos.

l) Promover la participación del personal en programas de Higiene y Seguridad de las instituciones especializadas, públicas y privadas, y de las asociaciones profesionales de empleadores y de trabajadores con Personería gremial, en la medida de ser necesario conforme las actividades de la Empresa.

m) Hacer observancia de las recomendaciones internacionales, sobre Higiene y Seguridad, en cuanto se adapten a las características propias del país y de la Empresa y ratificación en las condiciones previstas precedentemente, de los convenios internacionales en la materia.

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

o) Monitorear la realización de exámenes médicos preocupacionales y periódicos, de acuerdo a las normas que se establecen en las respectivas reglamentaciones.

p) Verificará los procedimientos de adquisición, distribución, asignación, uso, conservación y mantenimiento de las propiedades protectoras de los materiales y herramientas de seguridad y de los elementos de protección personal, incentivando al personal para su correcta utilización y cuidado.

q) Conformar los elementos constitutivos de un sistema de gestión de seguridad y salud en trabajo, bajo los principios de la mejora continua, Las recomendaciones de la Comisión se formularán por acuerdo unánime de sus miembros.

IF-2018-47722495-APN-DGDMT#MPYT

La empresa aplicará las recomendaciones que la Comisión de Higiene y Seguridad le formule con fundamento técnico en cumplimiento de su función específica. como así también las emanadas de su propio servicio de Higiene y

Página 57 de 74

MM

deberá cumplimentar las condiciones mínimas estipuladas en perjuicio de las sucesivas ampliaciones que la Comisión de Higiene y Medicina del Trabajo defina, y de conformidad con las leyes que se dicten, así como también la contemplación y/o adopción de los métodos técnicos científicos sociales que fueran aplicables de manera tal que se mantengan las mejores condiciones de higiene y seguridad en todos los lugares de trabajo.

La limpieza y desinfección en los lugares de trabajo se efectuará periódicamente de acuerdo a las leyes o decretos vigentes.

Cuando se efectúe la limpieza en gran escala en los lugares de trabajo, deberá procurarse que la misma se haga fuera de las horas normales de labor.

1) LA EMPRESA garantizará, para el personal que presta servicio en la misma instalaciones sanitarias adecuadas.

2) LA EMPRESA colocará en lugares visibles en los sectores de trabajo determinados, botiquines de emergencia.

3) Primeros auxilios: LA EMPRESA colocará en los lugares de trabajo, carteles con inscripciones relativas a la prestación de primeros auxilios al personal que se accidente e instruirá a sus trabajadores en las prácticas aplicables en cada caso.

4) Se instruirá a los trabajadores amplia y regularmente, en forma teórica y práctica, independientemente o no de los cursos a que asistan en cuanto a normas de higiene y seguridad y medicina del trabajo y al uso de elementos que a ello compete.

ARTICULO N° 42 MEDICINA PREVENTIVA

Serán de aplicación las prescripciones de las [Leyes N° 19587 y N° 24557, sus decretos reglamentarios, como asimismo las Resoluciones aplicables a esta materia, que se encuentren vigentes y aquellos que se dicten en el futuro.

Los trabajadores comprendidos en el presente Acta Acuerdo, serán sometidos a examen médico en forma periódica y obligatoria de acuerdo con la normativa legal vigente en la materia.

Las partes acuerdan que, con el objeto de preservar la salud psicofísica de sus trabajadores, se incluirá en los exámenes laborales exigibles por medio de ART que la empresa designe, los siguientes análisis:

IF-2018-47722495-APN-DGDMT#MPYT

- Control de PSA en sangre
- Ecografía abdominal completa

Asimismo se incorporaran aquellos análisis que la Ley prevea en el futuro.

ARTICULO N° 43 INCAPACIDAD FISICA

a) Incapacidad Parcial:

Cuando un trabajador se encontrare disminuido parcialmente en su capacidad laboral en forma definitiva y no estuviere en condiciones de realizar las tareas que anteriormente cumplía, la Empresa deberá asignarle otras, de acuerdo a lo establecido en el presente Acta Acuerdo y a la Legislación vigente, que pueda ejecutar de acuerdo a su capacidad residual sin disminución de su remuneración.

b) Incapacidad Absoluta:

Se considerará de aplicación este artículo cuando un trabajador tenga incapacidad física y/o mental para desempeñar cualquier puesto dentro de la Empresa, aplicándose a todos los fines legales lo previsto en art. 212 cuarto párrafo de la LCT.

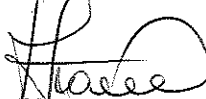
ARTICULO N 44 LICENCIAS

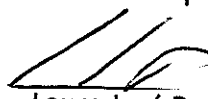
Los trabajadores gozarán de las vacaciones anuales dentro de las fechas que establece la Ley respectiva, con la excepción que autorice el Ministerio de Trabajo, en la siguiente forma:

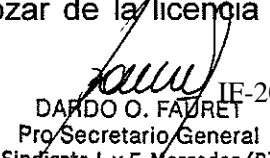
- Hasta 5 años de servicios 10 días hábiles
- De 5 a 10 años de servicios 15 días hábiles
- De 10 a 15 años de servicio 20 días hábiles
- De 15 a 20 años de servicios 25 días hábiles
- Más de 20 años de servicios 30 días hábiles

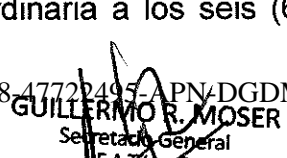
a) A los efectos del cómputo de servicios para la aplicación de la escala de días de licencias, será de aplicación lo establecido en el último párrafo del inciso a) del Art. 20 (Cómputos de antigüedad).

b)- El trabajador tiene derecho a gozar de la licencia ordinaria a los seis (6) meses de antigüedad en la Empresa.


 JORGE L. FRANCUCCI
 Secretario Gremial
 Sindicato de Luz y Fuerza
 de Mercedes Buenos Aires


 Lauro José Paz
 Secretario Gremial
 F.A.T.L y F.


 DARDO O. FAURET
 Pro-Secretario General
 Sindicato L y F. Mercedes (B)

IE-2018-47722495-APN-DGDMT#MRYT

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


 JULIÁN
 Gerente de Recursos
 MSU Energy

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

d) LA EMPRESA notificará el período de licencia a los trabajadores con 30 días de antelación a la fecha en que deben hacer uso de la misma, efectuada la cual no podrá ser denegada.

e) Por solicitud expresa de los trabajadores, LA EMPRESA podrá conceder a los mismos las licencias entre el 2 de mayo y el 30 de septiembre, previa comunicación a la autoridad administrativa laboral competente.

f) A los efectos del mínimo necesario de días para gozar de las vacaciones anuales, debe computarse como trabajados los días faltados por enfermedad, accidentes justificados y licencias con goce de haberes.

g) Los trabajadores podrán permutar las licencias, siempre que los mismos pertenezcan a la misma función y Sección.

h) La licencia será concedida en forma rotativa para que el trabajador no la usufructúe todos los años en el mismo mes cuando con ello se perjudique a otro trabajador.

i) La retribución correspondiente a las vacaciones será abonada el último día de trabajo que la preceda, siempre que el trabajador la solicite por lo menos con ocho (8) días de anticipación. Este plazo no será tenido en cuenta cuando mediaren causas justificadas.

j) La retribución a que se refiere el inciso anterior, será liquidada sobre la base del promedio que resulte de lo percibido en el semestre anterior.

k) A los efectos de esta licencia no se computarán los días sábados, domingos, ni feriados obligatorios (para el de semana calendario), ni aquellos días que se correspondieran con el descanso semanal según el sistema de rotación aplicable (para el personal de semana no calendario) ni el día 13 de julio Día del Trabajador de la Energía Eléctrica. Como así también los días que por cualquier disposición de autoridad competente se estableciera que el personal no concurre a sus tareas.

l) Si el trabajador contrajera enfermedad durante la licencia y ésta fuera comprobada 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.

m) En caso de que dentro del año calendario el trabajador cumpliera una antigüedad que diera derecho a un término mayor de licencia anual, se contará el tiempo mayor para el otorgamiento de la licencia.

n) LA EMPRESA acodará, a pedido de los trabajadores, hasta un máximo de 10 días, que podrán ser fraccionados, a descontar de la licencia anual, salvo que razones de servicio debidamente justificadas lo impidan. Este permiso deberá solicitarse por escrito.

o) A solicitud de los trabajadores, previa autorización de la Empresa y siempre que se efectúe en las fechas en que se programa la licencia anual reglamentaria, se podrá optar el fraccionamiento de la misma en un periodo fijo entre cinco (5) y diez (10) días, a descontar de dicha licencia. Los trabajadores podrán tomar el 50 % de su licencia total fuera del período de Ley, complementando el punto e) del presente artículo.

Este fraccionamiento será considerado como período de licencia a todos sus efectos.

ARTICULO N° 45 ASIGNACIÓN COMPLEMENTARIA POR TURISMO SOCIAL

Con los salarios del mes de septiembre de cada año la Empresa abonará anualmente una suma adicional en concepto de contribución al turismo social. La misma se abonará a todos los trabajadores y consistirá en una suma equivalente a un (1) Salario Mínimo, Vital y Móvil.

ARTICULO N° 46 LICENCIAS SIN GOCE DE HABERES

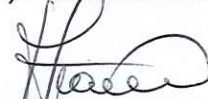
Cuando el trabajador fuera elegido o designado para desempeñar cargos electivos en el orden Nacional, Provincial o Municipal en cualquier otro organismo que requiera representación gremial, tendrá derecho a usar licencias sin goce de sueldo por el término que dure su mandato debiendo reintegrarse a sus tareas, dentro de los treinta (30) días siguientes al término de las funciones para las que fue elegido o designado. En todos los casos incluidos en este punto el tiempo que dure esta licencia se considerará como efectivamente trabajado para computar la antigüedad a todos los efectos legales y convencionales.

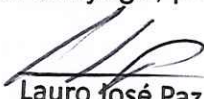
ARTICULO N° 47 PERMISO CON GOCE DE SUELDO


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


a) Por casamiento 1 interesado (este permiso puede agregarse a la licencia ordinaria): 10 días hábiles.

b) Por fallecimiento del cónyuge, padres o hijos: 4 días corridos.


JORGE L. FRANCUCCI
Secretario Gremial
Sindicato de Luz y Fuerza
de Mercedes Buenos Aires


Lauro José Paz
Secretario Gremial
F.A.T.L y F.


DARDO O. FAURET
Pro Secretario General
Sindicato L y F. Mercedes (B)


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

- c) Por nacimiento de hijos: 5 días hábiles.
- d) Por matrimonio de hijos: 2 días corridos.
- e) Por fallecimiento de suegros, hermanos o nietos: 1 día.
- f) Por fallecimiento de abuelos/as del trabajador o del cónyuge: 1 día.
- g) Por fallecimiento de cuñados, yernos o nueras: 1 día.
- h) Por enfermedad de un miembro del grupo familiar primario que conviva con el trabajador. 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 quince (15) días continuos o discontinuos por año calendario.
- En todos los casos los trabajadores deberán certificar el hecho invocado y la EMPRESA podrá constatarlo a través de su Servicio Médico
- i) Por mudanza se concederá 2 días, uno de los cuales debe ser hábil.
- j) Los permisos por fallecimiento son por familiares que residan en el país, cuando residan en el exterior serán concedidos siempre que el plazo le permita al trabajador concurrir al lugar del deceso. Cuando el lugar no le permita asistir se le concederá solamente un día.
- k) Por asuntos correspondientes a citaciones policiales y/o judiciales y a solicitud por escrito del trabajador, la empresa otorgará el tiempo necesario para el trámite con presentación del certificado correspondiente.
- l) En todos los casos que el trabajador tenga que acogerse a los beneficios que determinan en este artículo, se le deben abonar todos los jornales, recargos y otros beneficios enumerados en el presente Acta Acuerdo.

ARTICULO N° 48 LICENCIA POR ENFERMEDAD

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

Vencidos los plazos enunciados en el párrafo anterior de este artículo, éstos podrán ser ampliados con la intervención de la Comisión de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo.

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

Se establece que en caso de disidencia entre el criterio de los médicos de la EMPRESA y del profesional personal del trabajador, el mismo tendrá la

IF-2018-47722495-APN-DGDMT#MPYT

obligación de someterse en forma inmediata a una Junta Médica que será integrada por los facultativos de las partes que deberán resolver de común acuerdo.

Las partes tendrán la obligación de acatar este dictamen médico.

ARTICULO N° 49 INDEMNIZACION POR FALLECIMIENTO

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

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

e) En forma adicional a lo establecido en los puntos precedentes, la Empresa asume el compromiso de incluir al personal encuadrado en el presente Acta Acuerdo, en una póliza de seguro colectivo de vida, conforme a las siguientes condiciones, sujeto a la disponibilidad de las mismas bajo términos similares en el mercado de seguros:

En caso de fallecimiento del trabajador asegurado, el/los beneficiarios, percibirán una suma equivalente a veinte (20) veces su Sueldo Mensual, la cual será abonada al/los beneficiarios en caso de muerte o invalidez total y permanente que le impidiera desarrollar una actividad laboral remunerada.

En caso de muerte por accidente del trabajador asegurado, el/los beneficiarios tendrán derecho a percibir el doble de la suma asegurada antes indicada.

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

En caso de fallecimiento del trabajador trasladado con carácter transitorio la Empresa tomará a su cargo los gastos que se originen por el traslado de los restos mortales de aquel desde el lugar de su residencia eventual al de su domicilio.


Se considerará comprendido en este Beneficio la contribución por fallecimiento prevista en el art. 77 del Convenio Colectivo de Trabajo 36/75.

ARTICULO N° 50 CONTRIBUCION SOLIDARIA

De conformidad con la legislación vigente, LAS PARTES acuerdan la creación de una Contribución Solidaria a cargo de los trabajadores comprendidos en el presente Anexo, prevista en nuestro ordenamiento positivo por el artículo 9 de


JORGE L. FRANCUCCI
Secretario Gremial
Sindicato de Luz y Fuerza
de Mercedes Buenos Aires


Lauro José Paz
Secretario Gremial
F.A.T.L y F.


DARDO O. FAURET
Pro Secretario General
Sindicato L y F. Mercedes (B)

IF-2018-47722495-APN-DGDMT#MPYT
GUILLERMO R. MOSER
Secretario General
F.A.T.L y F.


JUANA VERA
Gerente de RRHH
MSU Energy

la ley 14.250, por el Decreto Nacional N° 108/88 y por el artículo 37 inciso a de la Ley 23.551.

Dicha Contribución Solidaria corresponderá al cincuenta por ciento (50%) del aporte que en concepto de cuota sindical mensual actualmente tributan los afiliados al Sindicato de Luz y Fuerza de Mercedes Buenos Aires y alcanzados por el presente Anexo; la misma tendrá como destino el sostenimiento de las actividades gremiales.

Se deja aclarado que, para el caso de los trabajadores afiliados al sindicato, el monto de la cuota sindical absorbe el monto de la Contribución Solidaria establecida en el presente acuerdo, no debiendo realizarse retención por este concepto a dichos trabajadores, conforme el padrón de afiliados que la entidad sindical adjuntará trimestralmente a LA EMPRESA.

A tal efecto, LA EMPRESA actuará como agente de retención y procederá a depositar dicha contribución a la orden del Sindicato de Luz y Fuerza de Mercedes Buenos Aires, mensualmente dentro del quinto día de efectuada la retención, en la cuenta corriente bancaria que el Sindicato oportunamente comunicará.

Se considerará comprendida en esta contribución las previstas en los art. 71 y 88 del Convenio Colectivo de Trabajo 36/75.

ARTÍCULO N° 51 SERVICIOS SOCIALES

Los trabajadores comprendidos en la presente Acta Acuerdo y su respectivo núcleo familiar primario, serán beneficiarios de la Obra Social de la Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza O.S.FA.T.L.Y.F., sin perjuicio de lo que al respecto se determine por la Ley 23.660 y sus distintos Decretos Reglamentarios, o la normativa que en el futuro la modifique o sustituya.

La EMPRESA deberá efectuar las retenciones y depositar los aportes y contribuciones en la forma establecida en la Legislación específica, dentro de los plazos que la misma determine.

ARTICULO N° 52 CONTRIBUCION PARA COLONIA DE VACACIONES.

La Empresa contribuirá mensualmente a la Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza con destino a la creación y mantenimiento de Colonias de Vacaciones el equivalente al dos y medio por ciento (2,5%) del total de las remuneraciones que perciban los trabajadores que se encuentran comprendidos en este Acta Acuerdo.

Dicho aporte deberá ser remitido a la Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza, calle Lima 163, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, mediante giro o cheque al cobro en Buenos Aires, a la orden de la misma, acompañado

IF-2018-47722495-APN-DGDMT#MPYT

de planillas en duplicado, detallando nombre y apellido de cada trabajador e importe de la contribución respectiva.

Adicionalmente, abonará al trabajador idéntico porcentaje sobre su remuneración mensual normal, habitual y permanente (excluido las sumas correspondientes a los artículos 53, 54 y 59 del presente acta acuerdo) y se liquidará bajo el rubro adicional Art. 52 Acta Acuerdo.

ARTICULO N°53 CONTRIBUCION PARA VIVIENDA.

La Empresa contribuirá mensualmente a la Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza, con destino a la solución del problema de carencia de Vivienda de sus afiliados, el equivalente al dos por ciento (2%) del total de las remuneraciones que perciban los trabajadores que se encuentran comprendidos en este Ata Acuerdo.

Dicho aporte deberá ser remitido a la Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza, calle Urna 163, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, mediante giro o cheque al cobro en Buenos Aires, a la orden de la misma, acompañado de planillas en duplicado, detallando nombre y apellido de cada trabajador e importe de la contribución respectiva.


Adicionalmente, abonará al trabajador idéntico porcentaje sobre su remuneración mensual normal, habitual y permanente (excluido las sumas correspondientes a los artículos 52, 54 y 59 del presenta acta acuerdo) y se liquidará bajo el rubro adicional Art, 53 Acta Acuerdo.

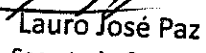
ARTICULO N° 54 CONTRIBUCION PARA CULTURA, EDUCACION Y DEPORTES.

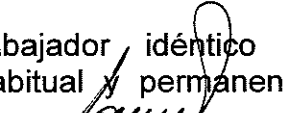
La Empresa contribuirá mensualmente a la Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza, con destino a la creación y mantenimiento de Cultura, Educación y Deporte, el equivalente al 0,50% del total de las remuneraciones que perciban los trabajadores comprendidos en este Acta Acuerdo.


Dicho aporte deberá ser remitido a la Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza, calle Lima 163, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, mediante giro o cheque al cobro en Buenos Aires, a la orden de la misma, acompañado de planillas en duplicado, detallando nombre y apellido de cada trabajador e importe de la contribución respectiva.

Adicionalmente, abonará al trabajador idéntico porcentaje sobre su remuneración mensual normal, habitual y permanente (excluido as sumas


JORGE L. FRANCUCCI
Secretario Gremial
Sindicato de Luz y Fuerza
de Mercedes Buenos Aires


Lauro José Paz
Secretario Gremial
F.A.T.L y F.


DARDO G. FAURET
Pro Secretario General
Sindicato L y F. Mercedes (B)


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


JULIETA VELA
Gerente de RRHH
MSI Energy

correspondientes a los artículos 52, 53 y 59 del presente acta acuerdo) y se liquidara bajo el rubro adicional Art 54 Acta Acuerdo.

ARTICULO N° 55 SALARIO FAMILIAR

Regirán al respecto las disposiciones de la ley vigente en la materia.

ARTICULO N° 56 SALARIO POR HIJOS.

Regirán al respecto las disposiciones de la ley vigente en la materia,

ARTICULO N° 57 CONTRIBUCION POR CASAMIENTO.

Regirán al respecto las disposiciones de la ley vigente en la materia.

ARTICULO N° 58 CONTRIBUCION POR NACIMIENTO.

Regirán al respecto las disposiciones de la ley vigente en la materia.

ARTICULO N° 59 REBAJA DE TARIFAS

La Empresa abonará una prestación salarias mensual remunerativa equivalente a un siete por ciento (7%) del básico salarial de la Categoría testigo C", en concepto de compensación sustitutiva por uso de gas y electricidad.

ARTICULO N° 60 BONIFICACION AL PERSONAL.

A) Al persona que cumple años de servicio: Las Entidades otorgarán al personal, en las oportunidades en que cumpla, 20, 25, .30 y 35 anos de antigüedad, una retribución especial equivalente a un monto igual al total de las remuneraciones percibidas en el mes que cumpla la antigüedad mencionada precedentemente.

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

A cumplir 40 años de servicios se abonará una retribución especial equivalente a dos veces el total de las retribuciones percibidas en el mes que cumpla la antigüedad.

Al personal se le otorgarán estos beneficios al cumplir 17, 22, 27, 32 y 37 años de servicio, respectivamente.

Las Empresas abonarán esta bonificación dentro de los 30 días posteriores a la fecha que el trabajador cumpliera alguna de las antigüedades citadas en el presente artículo;

B) Bonificación anual por eficiencia:

1°) Las Entidades abonarán a sus trabajadores una Bonificación Anual por Eficiencia, de acuerdo a la siguiente escala y reglamentación: Para abonar la Bonificación Anual por Eficiencia se tendrá en cuenta la remuneración que el trabajador perciba el 31/12 del año por el cual se le abona dicha bonificación y será abonada dentro de los treinta (30) primeros días del año subsiguiente:

El monto de la bonificación será el siguiente:

Hasta 5 años el 100 % de la remuneración.

De 5 y hasta 10 años, el 130 % de la remuneración.

Más de 10 años, el 160% de su remuneración.

Estos montos serán afectados por los coeficientes que resulten de aplicar la Reglamentación del presente artículo.

2°) Los porcentajes anteriores serán aumentados de la siguiente manera:

En un 20 % del monto que le corresponda percibir, si por año que la percibe y uno anterior no hubiese sufrido ninguna deducción, es decir que ha cumplido satisfactoriamente con los requisitos de dicha reglamentación, en dos años.

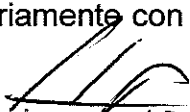
En un 40 % del monto que le corresponde percibir, si por el año que le percibe y en dos años anteriores no hubiese sufrido ninguna deducción, es decir que ha cumplido satisfactoriamente con los requisitos de dicha reglamentación en tres años.


En un 60 % del monto que le corresponda percibir, si por el año que la percibe y en tres años anteriores no hubiere sufrido ninguna deducción es decir que ha cumplido satisfactoriamente con los requisitos de dicha reglamentación en cuatro años.

En un 80 % del monto que le corresponda percibir, si por el año que la percibe y en cuatro años anteriores no hubiere sufrido ninguna deducción, es decir que ha cumplido satisfactoriamente con los requisitos de dicha reglamentación en cinco años.

En un 100 % del monto que le corresponda percibir si por el año que la percibe y en cinco años anteriores no hubiere sufrida deducción, es decir que ha cumplido satisfactoriamente con los requisitos de dicha reglamentación en seis años.


JORGE L. FRANCUCCI
Secretario Gremial
Sindicato de Luz y Fuerza
de Mercedes Buenos Aires


Lauro José Paz
DARDO O. FAURET
Pro-Secretario General
Secretario Gremial
Indicatos L y F, Mercedes (B)
F.A.T.L y F.

IF-2018-47702495-APN-DGDMT#MPND

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


JULIETA VELA
Gerente de RRHH
MSI Energy

3) Si algún trabajador de acuerdo a la reglamentación no se hiciera acreedor al incremento anual del punto anterior, esta pérdida sólo tendrá vigencia en ese año, pero seguirá usufructuando del porcentaje de aumento, ya acumulado por derechos en años anteriores.

REGLAMENTACIÓN PARA EL PAGO DE LA REMUNERACION ANUAL ESPECIAL (RAE)

La Remuneración Anual Especial se ajustará a las condiciones que se detallan a continuación:

1°) Derecho a la RAE:

a) Trabajadores en Actividad: Comprende a todo el personal en actividad al 31 de diciembre de cada año y que tengan uno (1) o más años de antigüedad.

b) Trabajadores egresados por su voluntad, fallecidos o jubilados durante el año calendario anterior.

2°) Trabajadores con menos de un (1) año de antigüedad: Se les liquidará el 8,33 % de la remuneración mensual por cada mes entero trabajado

3°) La antigüedad a tener en cuenta para determinar el monto de la RAE, será la que determina el presente Acta Acuerdo en el artículo 20 (Cómputos por Antigüedad) inc. 1), y 2) al 31 de diciembre.

Se considerará remuneración toda suma que paguen las Entidades a sus trabajadores en forma habitual y continua, con la exclusión de los gastos de comida (variables), reembolsos de gastos de locomoción (variables).

4°) Trabajadores egresados por su voluntad, fallecidos o jubilados: La RAE se liquidará en base a la remuneración mensual del último día trabajado y proporcionalmente a los meses enteros trabajados durante el año, habida cuenta de las demás condiciones establecidas en esta reglamentación.

a) Al personal que el día de su renuncia por jubilación o al día de su fallecimiento, haya cumplido 180 días de trabajo en el año, se le debe abonar el total de la bonificación como si hubiese trabajado hasta el 31 de diciembre, de acuerdo a la reglamentación vigente.

b) Al personal que no hubiese cumplido los 180 días de trabajo en el año, la RAE se le liquidará proporcionalmente al tiempo trabajado, tomándose como base 360 días de trabajo para el jubilado (360 igual a 100) y 180 días de trabajo para el trabajador que fallece (180 igual a 100).

5°) Trabajadores Becarios:

a) Se les liquidará la RAE, cuando hubiesen cumplido con las obligaciones convenidas para cada régimen de estudio en particular, y conforme a las demás condiciones establecidas en esta reglamentación.

IF-2018-47722495-APN-DGDMT#MPYT

b) A los becados que hubiesen cumplido parcialmente con las obligaciones convenidas, se les liquidará el 50 % de la RAE que le correspondiera.

c) Los becarios que hubiesen sido expulsados del establecimiento educacional por razones disciplinarias o ausencias no justificadas durante el año lectivo, sólo percibirán el tiempo trabajado, habida cuenta de las demás condiciones establecidas en la presente reglamentación.

6°) Ausencias sin goce de sueldo Permisos art. 46 de la presente Acta Acuerdo:

a) La RAE se liquidará en proporción a los meses enteros trabajados durante el año.

7°) Ausencias sin goce de sueldo: Con o sin permiso previo, por cada día de ausencia la RAE se reducirá en un 3 %.

8°) Permisos justificados sin goce de sueldo por enfermedad de familiares: Para cada día de ausencia, se reducirá en un 3 % del monto básico de la RAE.

9°) Permisos con goce de sueldo previstos o no en el CCT: Los permisos que se otorguen no originarán descuentos de la RAE.

10°) Trabajadores con aplicación del art. 48 de a presente Acta Acuerdo (Lic. por Enfermedad)

a) Al solo efecto del eventual pago de la RAE, a los trabajadores ausentes por enfermedad durante l año calendario, no se tendrán en cuenta las reducciones establecidas en los distintos apartados del art. 48 de la presente Acta Acuerdo o sea que se les liquidará sobre su remuneración íntegra.

b) Serán de aplicación las normas que regulan el pago de la RAE.

11) Permisos Gremiales con o sin goce de sueldo: Durante el período con permiso gremial, no se practicará deducción de la RAE.

12°) Medidas Disciplinarias:

a) Suspensiones: Por cada día de suspensión, la RAE se reducirá en un 15 %.

b) Amonestaciones: Por cada amonestación o medida equivalente, la RAE se reducirá en un 5 %,

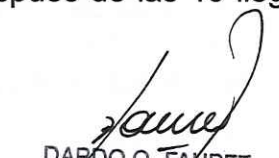
13°) Faltas de Puntualidad:

a) Por cada llegada tarde, después de las 5 llegadas tarde en el mes la RAE se reducirá en un 1 %.

b) Por cada llegada tarde, después de las 13 llegadas tarde en el año, la RAE se reducirá en un 2 %.


JORGE L. FRANCUCCI
Secretario Gremial
Sindicato de Luz y Fuerza
de Mercedes Buenos Aires


Lauro José Paz
Secretario Gremial
F.A.T.L y F.


DARDO O. FAURET
Pro Secretario General
Sindicato L y F. Mercedes (B)

IF-2018-15720495-MSER-DGDMT#MPYT
Secretario General
F.A.T.L. y F.

Página 69 de 74


JULIETA VELA
Gerente de RRHH
MSU Energy

c) A estos efectos se acumulan los excedentes de llegadas que no hayan originado amonestaciones o suspensiones.

14°) Exclusiones: Trabajadores declarados cesantes o con prevención de cesantía:

a) En ningún caso corresponderá el pago de la RAE, cualquiera fuese el motivo de la cesantía.

b) Igual criterio se adoptará para los trabajadores a quienes se les hubiere aplicado medidas disciplinarias con expresa advertencia de prevención de cese o medida equivalente.

15°) Las resoluciones que se adopten modificando situaciones del trabajador concernientes a la aplicación de la presente reglamentación producirán automáticamente el reajuste de la RAE del año calendario considerado.

16°) Deducciones: Sobre la RAE, se practicarán en forma acumulativa las deducciones que, en cada caso pudieran corresponder.

ARTICULO N° 61 PERMISOS GREMIALES.

- a) La Empresa concederá permisos con goce de sueldo de acuerdo con lo establecido en la Ley 23551, a los Trabajadores que el Sindicato notifique en esa condición de conformidad con lo estatuido en la citada Ley.
- b) Asimismo, la Empresa podrá conceder permisos con goce de sueldos en forma transitoria, a los efectos de facultar las gestiones y tramitaciones gremiales, a aquellos trabajadores que el Sindicato solicite y debidamente justificadas.
- c) El Sindicato solicitará por escrito los pertinentes permisos gremiales con anticipación adecuada. Los Trabajadores no dejarán sus tareas hasta tanto la Empresa le conceda el permiso gremial. El Sindicato asume la responsabilidad de comunicar por escrito todos los reintegros de los Trabajadores a quienes se les haya concedido Permiso Gremial.

ARTICULO N° 62 COMISIÓN DE RELACIONES LABORALES (CRL).

La Empresa Ugen SA, el Sindicato de Luz y Fuerza de Mercedes Buenos Aires y la Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza FATLyF, en adelante "LAS PARTES, reafirman la importancia recíproca de mantener la mayor armonía en las relaciones laborales y en los lugares de trabajo, con el propósito de asegurar el progreso de la Empresa y sus trabajadores, el mantenimiento de la fuente de trabajo, el mejoramiento de la calidad de vida

IF-2018-47722495-APN-DGDMT#MPYT

laboral, la claridad de la normativa que las regula y la normal continuidad del servicio.

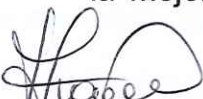
A fin de consolidar el objetivo, se acuerda la creación de la COMISION DE RELACIONES LABORALES (en adelante, "LA COMISION"), conforme a las pautas reguladas por la Ley 14.266 y su reglamentación, en el entendimiento que la misma constituirá el ámbito adecuado para el fortalecimiento del diálogo permanente entre LAS PARTES y a su vez, afianzará el desarrollo de armoniosas relaciones entre las mismas. La integración de dicha COMISION, se conformará por los representantes que LAS PARTES mutuamente se notifiquen, que resolverán la reglamentación para su funcionamiento.

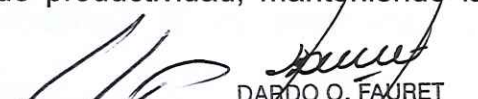
Estará conformada por tres (3) miembros en representación del sector sindical y tres (3) miembro por la Empresa, conforme a las pautas reguladas por la Ley 14.250 y su reglamentación.


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


LA COMISION tendrá la facultad de:

- a) Aclarar el contenido de la normativa laboral vigente ante un eventual diferendo interpretativo.
- b) Implementar un procedimiento preventivo para el caso de tener que afrontar una situación conflictiva, comprometiéndose las partes por el término de siete días corridos a no adoptar medidas de acción directa, para abordar el tratamiento de la materia que motivó el conflicto de intereses.
- c) Considerar con carácter excepcional los diferendos que puedan suscitarse entre las partes, con motivo de la aplicación de la normativa laboral o por cualquier otra causa, inherente a las relaciones laborales colectivas, procurando componerlos adecuadamente en un tiempo perentorio.
- d) Fomentar el respeto, cooperación y progreso tanto de la Empresa, como de los trabajadores que se desenvuelvan en ella.
- e) Proponer la introducción de métodos innovadores, incentivando el trabajo conjunto, y coadyuvando en todo aquello que facilite a satisfacer los objetivos pactados.
- f) Analizar y efectuar propuestas sobre aquellos conceptos que no formen parte del salario básico convencional correspondiente a cada cargo.
- g) Analizar y efectuar propuestas sobre cambios de escalafón, cubrimiento de vacantes, recategorizaciones y modificaciones de plantel, en aquellos casos que no puedan ser resueltos a través del presente Acta Acuerdo.
- h) Asesorar en el desarrollo de sistemas, para involucrar a los trabajadores en la mejora de productividad, manteniendo las condiciones de seguridad e


JORGE I. FRANCUCCI
Secretario Gremial
Sindicato de Luz y Fuerza
de Mercedes Buenos Aires


DARDO O. FAURET
Pro-Secretario General
Sindicato L y F. Mercedes (B)
F.A.T.L y F.


IF-2018-47723495-APN-DGDMT#MPYT
GUILLERMO R. MOSER
Secretario General
F.A.T.L y F.
Página 71 de 74


JULIETA ELIA
Gerente de RRHH
MSU Energy

higiene elaborando planes de capacitación en ese sentido, procurando la participación real y efectiva de todos los trabajadores.

- i) Evaluar canales de participación informativa y consulta mutua.
- j) Establecer mecanismos de otorgamiento de Becas para Trabajadores y/o hijos de trabajadores,
- k) Analizar conjuntamente, las situaciones que puedan afectar el nivel de empleo. A tal fin, LAS PARTES tratarán por todos los medios a su alcance y en forma conjunta resolver las situaciones que se pudieran llegar a presentar, para evitar efectos perjudiciales tanto para la Empresa como para los trabajadores, observando como premisas básicas, la fuente laboral y la normal continuidad del servicio.
- l) Propiciar la realización de eventos sociales y culturales, que persigan el crecimiento del vínculo existente entre LAS PARTES.
- m) Acordar conjuntamente con LA EMPRESA los alcances del Art. 66 de la presente Acta Acuerdo, en cuanto a cuestiones atinentes a los Préstamos al Personal.

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

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

ARTICULO N° 63 RETENCIONES SINDICALES.

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

ARTICULO N° 64 RECONOCIMIENTO DE DELEGADOS.

El número de Delegados Gremiales del personal se ajustará a la proporcionalidad de la Ley N° 23.551 teniendo éstos un crédito horario mensual de ocho (8) horas. Las atribuciones del Delegado Gremial serán las que se detallan a continuación:

- 1) El Delegado Gremial es el representante directo del Sindicato ante la Empresa en el lugar de trabajo y sin dejar de atender las tareas propias de su ocupación, salvo acuerdos convenidos en la Comisión de Relaciones

IF-2018-47722495-APN-DGDMT#MPYT

Laborales, y asesorará a los trabajadores afiliados sobre la interpretación del Convenio Colectivo de Trabajo.

2) Visará las reclamaciones que interpongan los trabajadores cuando estén encuadrados en el Convenio Colectivo de Trabajo o en la presente Acta Acuerdo.

3) Cuando entendiere el Delegado Gremial que una orden impartida por un superior no está de acuerdo con una disposición del Convenio Colectivo de Trabajo, no podrá interferir la misma ni oponerse a su realización, pero podrá apersonarse al jefe exponiéndole su punto de vista y tratar de solucionar la situación. En el caso de que entre ambos surjan discrepancias en cuanto a si la orden impartida se ajuste o no al Convenio, el jefe la comunicara de inmediato al superior que corresponda y el Delegado Gremial al Sindicato. La Empresa y el Sindicato resolverán en definitiva, y si uno de ellos lo considera necesario, podrá solicitar una reunión extraordinaria a la Comisión de Relaciones Laborales.

4) Una vez resuelta una reclamación en la Comisión de Relaciones Laborales o si en la misma se hubiera dado una interpretación definitiva sobre determinación o reclamo, el Delegado Gremial la comunicará de inmediato al Sindicato y éste a la Empresa, quienes, siempre que sea la situación idéntica a la ya resuelta, harán que se cumpla la resolución anterior dentro de veinticuatro horas.

5) La Empresas no podrá interferir la actuación del Delegado Gremial siempre que se ajuste a lo dispuesto en este artículo.

ARTICULO N° 65 DIA DEL TRABAJADOR DE LA ENERGIA ELECTRICA.

Queda reconocido como Día del Trabajador de la Energía Eléctrica” el 13 de julio de cada año, a cuyo efecto se acordará asueto con goce de haberes a todo persona con excepción del indispensable para la atención del servicio, al que se le acordará franco compensatorio.

ARTICULO N° 66 PRESTAMOS ESPECIALES PARA EL PERSONAL

La Empresa, en la medida que el ordenamiento jurídico que las rige les permitan, podrán otorgar a su personal préstamos especiales en efectivo de hasta un (1) mes de sus remuneración normal, habitual y permanente, reembolsable en diez (10) cuotas mensuales sin interés para los fines y condiciones a establecerse entra las Partes.


JORGE L. FRANCUCCI
Secretario Gremial
Sindicato de Luz y Fuerza
de Mercedes Buenos Aires


Lauro José Paz
Secretario Gremial
F.A.T.L y F.


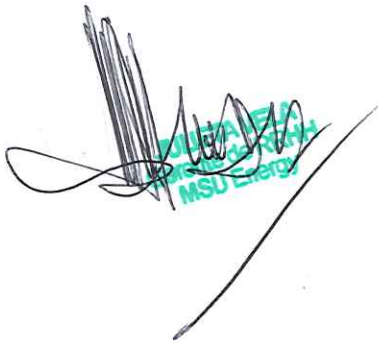

DARDO O. FAURET
Pro Secretario General
Sindicato L y F. Mercedes (B)


GUILLERMO RAMOSER
Secretario General
F.A.T.L. y F.
IF-2018-4772495-APN-DGDMT#MPYT


JULIETA PEÑA
Gerente de RRHH
MSU Energy

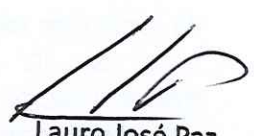
Artículo transitorio

- A) Artículo 36 inc. g) Ap. 3: BONIFICACIÓN DEDICACIÓN PLENA. Por el plazo de un (1) año desde la firma del presente se reglamenta esta bonificación en la siguiente forma:
- B) Cuando en el mes el trabajador que le corresponda percibir esta bonificación supere la cantidad de horas mensuales del grado asignado, el excedente se le abonará en forma proporcional a la cantidad de horas excedidas al valor del grado superior.- Cuando dicho excesos supere un 50% de la cantidad de horas mensuales del grado asignado, se abonará la totalidad de horas al valor del grado superior.
- C) Al cumplirse un año se aplicarán automáticamente los artículos 26 y 32 inc. g) Ap. 3 salvo que La Empresa treinta (30) días antes de cumplirse el año decida rediscutir los temas ante la COMISIÓN RELACIONES LABORALES (ART. 62)

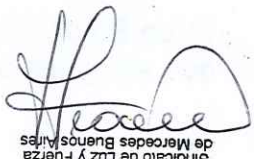


GUILLERMO R. MOSER
Secretario General
F.A.T.L y F.

DARDO O. FAURET
Pro Secretario General
Sindicato L y F. Mercedes (B)



Lauro José Paz
Secretario Gremial
F.A.T.L y F.



JORGE L. FRANCUCCI
Secretario Gremial
Sindicato de Luz y Fuerza
de Mercedes Buenos Aires



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

Hoja Adicional de Firmas
Informe gráfico

Número:

Referencia: Resol 2357-19 CCT 1627-19 "E"

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 54 pagina/s.