



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

Informe

Número: IF-2021-103283540-APN-DNRYRT#MT

CIUDAD DE BUENOS AIRES
Miércoles 27 de Octubre de 2021

Referencia: REG - EX-2019-102498285- -APN-DGDMT#MPYT

De conformidad con lo ordenado en la **RESOL-2021-1398-APN-ST#MT** se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo de Empresa obrante en las páginas 316/383 del CD-2019-103372611-APN-DGDMT#MPYT del expediente principal, quedando registrado bajo el número **1652/21 "E"**.

Digitally signed by Gestion Documental Electronica
Date: 2021.10.27 12:13:49 -03:00

CARLOS MAXIMILIAN LUNA
Asistente administrativo
Dirección Nacional de Relaciones y Regulaciones del Trabajo
Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

Digitally signed by Gestion Documental
Electronica
Date: 2021.10.27 12:13:49 -03:00



CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

APUAYE

y

**ALBANESI ENERGIA S.A.
CENTRAL TERMICA ROCA S.A,
GENERACION MEDITERRANEA S.A.**

Diciembre 2017

CD-2019-104372611-APN-DGDMT#MPYT

**REVERSO
EN BLANCO**

INDICE

I. MARCO NORMATIVO Y PRINCIPIOS GENERALES.

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

II. MODALIDADES DE TRABAJO.

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

III. LICENCIAS.

- Art. 17.- Licencias y permisos.
- Art. 18.- Licencias por enfermedad, accidente o accidente de trabajo.
- Art. 19.- Licencia por enfermedad inculpable.
- Art. 20.- Feriados y días no laborables.

IV. NIVELES. REMUNERACIONES. BONIFICACIONES Y COMPENSACIONES.

- Art. 21.- Niveles Laborales.
- Art. 22.- Cargos y/o Funciones.
- Art. 23.- Sueldo básico mensual.
- Art. 24.- Incremento Salarial mediante cambio del Nivel Laboral.
- Art. 25.- Bonificación por tarea profesional universitaria.
- Art. 26.- Antigüedad. Cómputo y Bonificación.
- Art. 27.- Disponibilidad.
- Art. 28.- Asignaciones y contribuciones familiares.



CD-2019-103372611-APN-DGDMT#MPYT

**REVERSO
EN BLANCO**

- Art. 29.- Sueldo mensual.
- Art. 30.- Bonificación anual por eficiencia. (B.A.E.).
- Art. 31.- Reglamentación para el pago de la B.A.E.
- Art. 32.- Compensación por gastos de comida.
- Art. 33.- Compensación de gastos por comisión de servicio.
- Art. 34.- Compensación de gastos por enfermedad o accidente.
- Art. 35.- Compensación por movilidad.
- Art. 36.- Bonificación por trabajo mediante turnos rotativos.
- Art. 37.- Tareas Riesgosas

V. BENEFICIOS AL PERSONAL.

- Art. 38.- Capacitación y formación del personal.
- Art. 39.- Becas para trabajadores
- Art. 40.- Becas especiales
- Art. 41.- Becas para hijos de trabajadores
- Art. 42.- Bonificación por años de servicio.
- Art. 43.- Bonificación especial por jubilación.
- Art. 44.- Previsión para jubilados y pensionados.
- Art. 45.- Subsidio por fallecimiento
- Art. 46.- Servicios sociales y asistenciales.
- Art. 47.- Asignación anual complementaria por turismo.

VI. REPRESENTACIÓN GREMIAL.

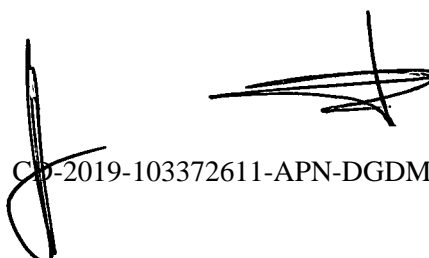
- Art. 48- Representación gremial.
- Art. 49.- Aportes del Personal.
- Art. 50.- Contribución para acción social.
- Art. 51.- Contribución solidaria.
- Art. 52.- Difusión de la actividad sindical.
- Art. 53.- Efectos del Convenio Colectivo de Trabajo.

ANEXO I. Personal excluido del CCT.

ANEXO II. Conformación CAI

ANEXO III. Retribución por vacaciones.

ANEXO IV. Jornada de Trabajo



CO-2019-103372611-APN-DGDMT#MPYT

**REVERSO
EN BLANCO**

I. MARCO NORMATIVO Y PRINCIPIOS GENERALES.

Art. 1.- PARTES INTERVINIENTES.

En la Ciudad de Buenos Aires a los 06 días del mes de diciembre de dos mil diecisiete, entre **CENTRAL TÉRMICA ROCA S.A., ALBANESI ENERGIA S.A. y GENERACION MEDITERRANEA S.A.** en adelante la EMPRESA, con domicilio legal en Av. Leandro N. Alem 855 Piso 14°, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, representada por el señor Oscar Camilo De Luise, en su carácter de Apoderado, por una parte, y por la otra la **ASOCIACIÓN DE PROFESIONALES UNIVERSITARIOS DEL AGUA Y LA ENERGÍA ELÉCTRICA (APUAYE)**, en adelante la ASOCIACIÓN, Personería Gremial N° 698, con domicilio legal en Reconquista 1048, piso 8, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, representada por el Ingeniero José ROSSA en su calidad de Vicepresidente, con el patrocinio legal del Dr. Leonardo FAIGUENBLAT; denominados en conjunto las "Partes".

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

Art. 2.- VIGENCIA.

El presente Convenio Colectivo de Trabajo, el "Convenio", tendrá una vigencia de tres (3) años a partir de su homologación o en su defecto a partir del 1° de enero de 2018, lo que ocurra primero. Sin perjuicio de ello, en forma anual o cuando razones excepcionales de índole social y/o económico lo justifiquen, las partes se comprometen a revisar las condiciones salariales.

Vencido el plazo del "Convenio", el mismo continuará en vigencia en toda su extensión y alcances hasta celebrarse un nuevo Acuerdo.

Art. 3.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.

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

Art. 4.- PERSONAL COMPRENDIDO.

Se incluye en el presente "Convenio" a todo el personal en relación de dependencia que posea título universitario reconocido en el país que desempeñen actividades existentes o a crearse en la Empresa en correspondencia con el alcance personal y



CD-2019-103372611-APN-DGDMT#MPYT

**REVERSO
EN BLANCO**

territorial de la ASOCIACIÓN. Dicho personal tendrá asignados los niveles incluidos en el Art. 22 y/o aquellos que pudieran crearse en el futuro. Se aclara que quedan excluidos del "Convenio" :

Ejecutivos de la Empresa de acuerdo a lo establecido en el ANEXO I

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

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

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

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

Art. 6.- PATROCINIO LEGAL.

La EMPRESA asumirá el patrocinio legal o defensa del profesional demandado cuando este se vea involucrado en hechos u actos de los cuales deriven acciones



CD-2019-1035726TT-~~281N~~-DGDMT#MPYT

**REVERSO
EN BLANCO**

judiciales como consecuencia del correcto ejercicio de sus funciones, siempre que no haya mediado de su parte negligencia, culpa o dolo.

Para el cumplimiento del presente, el profesional deberá comunicar los hechos a la EMPRESA en forma fehaciente por sí o por medio de terceros, de modo que permita asumir su defensa dentro de los términos legales. A estos efectos se requerirá la conformidad y aceptación expresa del profesional involucrado. ✓

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

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

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

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

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

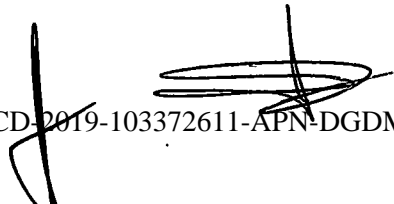
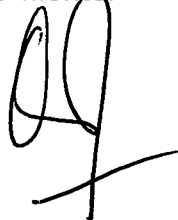
La resolución que adopte la CAI sobre el conflicto que se someta a su consideración adquirirá carácter convencional y por lo tanto obligatorio para las partes en los términos de la ley 14.250.

Art. 8.- NORMAS PARA LOS REQUERIMIENTOS INDIVIDUALES.

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

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

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



CD-2019-103372611-APN-DGDMT#MPYT

**REVERSO
EN BLANCO**



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

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

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

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

Art. 11.- ESTABILIDAD EN EL TRABAJO.

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

II. MODALIDADES DE TRABAJO.

Art. 12.- JORNADA DE TRABAJO.

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

La EMPRESA queda facultada para establecer los horarios por jornada laboral en consideración a las necesidades de la organización del trabajo y del servicio. El personal profesional de Semana Calendaria cumplirá su labor de lunes a viernes con una jornada diaria de siete (7) horas 12 minutos de trabajo a cumplirse entre las 7:00 y las 21:00 horas. Se establecen 12 minutos para refrigerio. En relación con dicho personal, las tareas que eventualmente superen la jornada diaria, las treinta y cinco (35) horas semanales o se realicen los sábados, domingos y feriados serán

CD-2019-103372611-APN-DGDMT#MPYT

**REVERSO
EN BLANCO**

retribuidas como horas suplementarias de acuerdo a lo establecido por la legislación vigente.

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

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

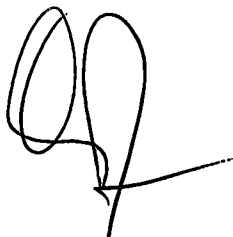
Art. 13.- COMPATIBILIDADES.

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

- 1) Ningún profesional universitario podrá brindar conocimientos o experiencia a terceros, en todo aquello relacionado con actuaciones en gestión en el ámbito de la EMPRESA en ningún ámbito o circunstancia.
- 2) Ningún profesional universitario podrá efectuar actividad ajena a la EMPRESA con dedicación exclusiva o que afecte simultáneamente su atención en horas de servicio.

Art. 14.- REEMPLAZOS PROVISIONALES.

Los reemplazos provisionales operarán cuando se produzca una vacante transitoria y cesarán en el momento en que el personal reemplazado reasuma sus tareas o se produzca la cobertura de la vacante definitiva según el Art. 15. Se entiende por vacante transitoria la que se genera solo por causa de enfermedad, maternidad, excedencia, permisos o licencias con o sin goce de haberes, becas, permiso para ocupar cargos directivos en la ASOCIACIÓN o cargos en el orden nacional, provincial o municipal. De resultar necesario los cargos y/o funciones de perfil universitario serán reemplazados por profesionales universitarios disponiéndose el pago de un adicional equivalente a la diferencia entre las remuneraciones (sueldo mensual) correspondientes del titular y el reemplazante. Para la asignación de reemplazos la EMPRESA tendrá en cuenta el orden de prelación dentro de la estructura funcional, la capacidad, conducta, rendimiento, desempeño y capacitación necesaria de los eventuales candidatos. El reemplazante que continúe desempeñando el cargo de nivel superior pasará a ser titular del mismo después de noventa (90) días corridos contados desde la fecha en que la vacante se transforme en permanente.



**REVERSO
EN BLANCO**



Art. 15.- CUBRIMIENTO DE VACANTES.

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

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

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

Art. 16.- TRASLADO DEL PERSONAL AL LUGAR DE TRABAJO.

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

III. LICENCIAS.

Art. 17.- LICENCIAS Y PERMISOS.

17.1.- Licencia Anual Ordinaria

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

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

Se computarán como trabajados los días en que el profesional no preste servicio por gozar de una licencia legal o convencional, por razones de enfermedad, o accidentes justificados siempre que dichas ausencias hubiesen sido justificadas debidamente ante la EMPRESA. ✓

Dado las especiales características de continuidad que requiere la generación de energía eléctrica la Empresa concederá el goce de vacaciones en cualquier época del año, ajustándose al art 154 de la LCT. ✓ (Submar)

**REVERSO
EN BLANCO**

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

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

La licencia ordinaria será suspendida automáticamente en los siguientes casos:

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

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

La Retribución por Vacaciones se abonará tomando como base de cálculo la suma de los conceptos mencionados, conforme se indica en el Anexo III.

17.2.- Licencia por maternidad.

~~Se aplicará la normativa legal vigente.~~
Será de aplicación la normativa legal vigente.

17.3.- Licencias Especiales.

El profesional gozará de las siguientes licencias especiales pagas:

- a) Por casamiento del interesado (este permiso puede agregarse a la licencia ordinaria): 10 días hábiles.
- b) Por fallecimiento de esposos, padres o hijos: 4 días corridos.
- c) Por nacimiento o adopción: 4 días hábiles.
- d) Matrimonio de hijos: 2 días corridos.
- e) Por fallecimiento de hermanos o nietos: 2 días.
- f) Por fallecimiento de abuelos del trabajador o cónyuge: 1 día
- g) Por fallecimiento de suegros, cuñados, yernos, nueras del trabajador: 1 día.
- h) Por enfermedad de un miembro del grupo familiar primario que conviva con el trabajador, para consagrarse a la atención de éste, siempre que estuviere 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.



**REVERSO
EN BLANCO**

En todos los casos los profesionales deberán certificar el hecho invocado y la EMPRESA podrá constatarlo a través de su Servicio Médico.

- i) Por examen: para rendir examen de posgrado, maestrías y/o especialización: hasta dos (2) días hábiles por examen con un máximo de catorce (14) días hábiles por año calendario, siempre que se trate de programas de estudio de nivel universitario y de interés a la actividad específica de la Empresa.
- j) Por cada mudanza: dos (2) día por año calendario.
- k) Por cada donación de sangre: un (1) día.
- l) Por citación judicial: se otorgará el tiempo necesario para el trámite con presentación del certificado correspondiente.

En todos los casos que el trabajador tenga que acogerse a los beneficios que se determinan en este artículo, se le deben abonar todos los jornales, recargos y otros beneficios enumerados en el presente Convenio.

17.4.- Licencia sin goce de haberes.

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


En el caso que deba prestar servicio militar obligatorio por llamado extraordinario movilización o convocatorias especiales tendrá también el beneficio de esta licencia en las condiciones previstas, pero en el caso de los profesionales casados y solteros con carga de familia se les abonará el 50% de su Sueldo Mensual mientras se encuentran acogidos a estas obligaciones.

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

Art. 18.- LICENCIAS POR ENFERMEDAD, ACCIDENTE O ACCIDENTE DE TRABAJO.

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

Art. 19.- LICENCIA POR ENFERMEDAD INCULPABLE.



CD-2019-103372611-APN-DGDMT#MPYT

**REVERSO
EN BLANCO**

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

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

Se establece que en caso de disidencia entre el criterio de los médicos de la EMPRESA y del profesional, el mismo tendrá la obligación de someterse en forma inmediata a una Junta Médica que será integrada por 1 (un) facultativo designado por cada una de las partes. Las partes tendrán la obligación de acatar este dictamen médico.

Art. 20.- FERIADOS Y DÍAS NO LABORABLES.

Será de aplicación el decreto 1584/10 o el que lo reemplace o modifique en el futuro, incluyéndose los feriados de orden provincial.

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

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

IV. NIVELES. REMUNERACIONES. BONIFICACIONES Y COMPENSACIONES.

Art. 21.- NIVELES LABORALES.

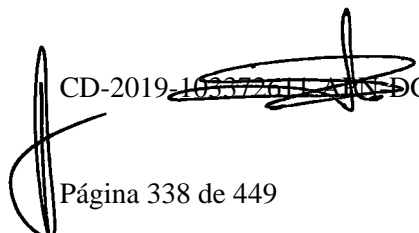
Todo el personal profesional comprendido en este "Convenio" será clasificado entre los niveles U-I a U-IV de acuerdo a lo establecido en el Art. 22.

Art. 22.- CARGOS Y/O FUNCIONES.

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

En cumplimiento de los compromisos asumidos en este convenio, los trabajadores comprendidos en su ámbito de aplicación asumirán la conducción de las tareas y



CD-2019-103372611-ADN-DGDMT#MPYT

Página 338 de 449

**REVERSO
EN BLANCO**

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

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

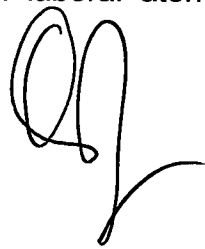
NIVEL	FUNCIÓN Y/O CARGO	CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIA
U-I	PROFESIONAL INGRESANTE	- Título Universitario. - Conocimientos básicos en la especialidad. - Profesional en formación.
U-II	PROFESIONAL ASISTENTE	- Conocimiento y experiencia profesional de nivel superior - Elaboración y supervisión de proyectos de mantenimiento y operación.
U-III	PROFESIONAL PRINCIPAL	- Especialista completamente formado. - Amplia experiencia en áreas operativas, mantenimiento, de medio ambiente, de ingeniería y obras.
U-IV	PROFESIONAL ESPECIALISTA	- Especialista de nivel nacional. - Coordinación de áreas administrativas, de gestión ambiental, mantenimiento, operativas, de proyecto y obras. - Prestigio profesional que trasciende la empresa.

Art. 23.- SUELDO BÁSICO MENSUAL.

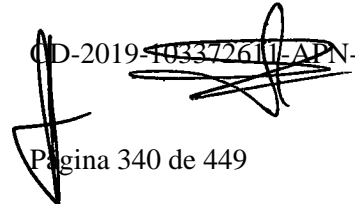
El Sueldo Básico Mensual para cada nivel será el que acuerden las Partes en forma privada mediante acta complementaria a suscribirse en forma previa a la liquidación de haberes del mes de enero de 2018, siendo los mismos los valores mínimos para cada nivel.

NIVELES	FUNCIÓN
U – IV	Profesional Especialista
U – III	Profesional Principal
U – II	Profesional Asistente
U – I	Profesional Ingresante

La EMPRESA podrá otorgar a los profesionales una suma adicional dentro de un mismo nivel laboral atendiendo a la satisfacción de los mayores requisitos que



CD-2019-10337261U-APN-DGDMT#MPYT



**REVERSO
EN BLANCO**

demanda la realización de tareas en continua evolución tecnológica y a la mayor formación profesional adquirida sobre la base de los conocimientos y la experiencia. Estas sumas adicionales se reflejarán en su Sueldo Mensual con la denominación de "Adicional Planta".

Los salarios que se fijarán por acta complementaria, por todo concepto, absorberán hasta su concurrencia las remuneraciones abonadas por la Empresa al momento de entrada en vigencia del Convenio.

En caso de que, producida la absorción, se observe un saldo a favor de los trabajadores, el mismo se continuará liquidando bajo el rubro "Adicional Planta".

Dicho concepto no será absorbido por eventuales incrementos que puedan verificarse en las remuneraciones de los trabajadores, ya sea por ascensos, aumentos generados por acuerdo de partes o dictaminados por el Poder Ejecutivo.

Art. 24.- INCREMENTO SALARIAL MEDIANTE CAMBIO DEL NIVEL LABORAL.

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


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

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


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

Art. 25.- BONIFICACIÓN POR TAREA PROFESIONAL UNIVERSITARIA.

El personal incluido en el "Convenio" percibirá, en correspondencia a su capacitación universitaria y a la tarea que en virtud de la misma realiza, una "Compensación por



CP-2019-103372611-APN-DGDMT#MPYT



**REVERSO
EN BLANCO**

Tarea Profesional Universitaria" con carácter remunerativo equivalente al veinte-
20 % de su Sueldo Básico Mensual de acuerdo a lo expresado en el Art. 23.

Art. 26.- ANTIGÜEDAD. CÓMPUTO Y BONIFICACIÓN.

La antigüedad reconocida a todos los efectos es la existente al presente más el lapso de servicios continuos y efectivos que transcurra a partir de este Acuerdo.

Para el personal que ingresare a partir del presente Acuerdo el cómputo de antigüedad se efectuará sobre la base del tiempo de servicio en la EMPRESA.

Se computará también como servicios efectivos el tiempo transcurrido por desempeño de cargos electivos en la ASOCIACIÓN o en el orden nacional, provincial o municipal.

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

Al cumplir 10 años hasta 24 años de servicio se liquidará un adicional del 5% calculado sobre el Sueldo Básico Mensual como bonificación adicional por antigüedad. Al cumplir 25 años de servicio 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 15% al cumplir 22 años de servicio.



Art. 27.- DISPONIBILIDAD.

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

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

Las horas efectivamente trabajadas al ser llamado el trabajador a prestar servicios serán retribuidas como horas suplementarias de acuerdo a lo establecido en la legislación vigente, sin perjuicio del descanso compensatorio que correspondiese.

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



CD 2019-103372611-APN-DGDMT#MPYT
15
Página 344 de 449

**REVERSO
EN BLANCO**

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

Art. 28.- ASIGNACIONES Y CONTRIBUCIONES FAMILIARES.

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

Art. 29.- SUELDO MENSUAL.

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

Art. 30.- BONIFICACIÓN ANUAL POR EFICIENCIA (BAE).

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 de diciembre 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 anual por eficiencia será el siguiente:

Hasta 5 años el 100% de la remuneración.

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

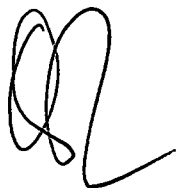
Más de 10 años, el 160% de su remuneración.

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 el año que la perciba 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 la 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.



CD-2019-10-33726 TL APA DGD MT#MPYT

**REVERSO
EN BLANCO**

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 sufrido deducción, es decir que ha cumplido satisfactoriamente con los requisitos de dicha reglamentación en seis años.

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

Art. 31.- REGLAMENTACIÓN PARA EL PAGO DE LA BAE.

La EMPRESA abonará la BAE con carácter remunerativo ajustándose a las condiciones que se detallan a continuación:

1º) Derecho a la bonificación.

a) Personal 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) Personal egresado por su voluntad, fallecidos o jubilados durante el año calendario anterior.

2º) Personal con menos de un (1) año de antigüedad.

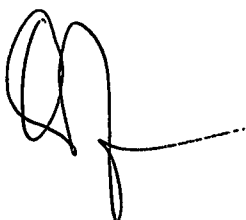
Se les liquidará el 8,33% de la remuneración mensual por cada mes entero trabajado.

3º) La antigüedad a tener en cuenta para determinar el monto de la BAE será la que se determina el presente convenio en el Art. 26 al 31 de diciembre.

Se considerará remuneración toda suma que pague la EMPRESA a su personal en forma habitual y continua con la exclusión de los gastos de comida (variables) y reembolsos de gastos de locomoción (variables).

4º) Personal egresado por su voluntad, fallecidos o jubilados.

La BAE se liquidará sobre la base a la remuneración mensual del último día trabajado y proporcionalmente a los meses enteros trabajados durante el año,



CD-2019-103372611 LAPN-DGDMT#MPYT

**REVERSO
EN BLANCO**

habida cuenta de las demás condiciones establecidas en esta reglamentación.

- a) Al personal que al día de su renuncia, por jubilación o de su fallecimiento, haya cumplido 180 días de trabajo en el año, se le debe abonar el total de la BAE 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 BAE se le liquidará proporcionalmente al tiempo trabajado, tomándose como base 360 días de trabajo y 180 días de trabajo para el profesional que fallece (180 igual a 100).

5º) Ausencias sin goce de sueldo.

Con o sin permiso previo, por cada día de ausencia la BAE se reducirá en un tres por ciento (3%).

6º) Permisos justificados sin goce de sueldo por enfermedad de familiares.

Para cada día de ausencia, se reducirá en un tres por ciento 3% la BAE.

7º) Permisos con goce de sueldo previstos o no en el CONVENIO.

Los permisos que se otorguen no originarán descuentos de la BAE.

8º) Personal con Licencia por Enfermedad.

- a) Al sólo efecto del eventual pago de la BAE, a los profesionales ausentes por enfermedad durante el año calendario, no se tendrán en cuenta las reducciones establecidas en los distintos apartados del CONVENIO o sea que se les liquidará sobre su remuneración íntegra.
- b) Serán de aplicación las normas que regulan el pago de la BAE.

9º) Permisos gremiales con o sin goce de sueldo.

Durante el período con permiso gremial, no se practicará deducción de la BAE.

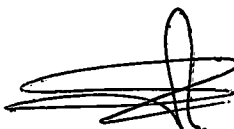
10º) Medidas Disciplinarias.

- a) Suspensiones: Por cada día de suspensión, la BAE se reducirá en un quince por ciento (15%).
- b) Amonestaciones: Por cada amonestación o medida equivalente, la BAE se reducirá en un cinco por ciento (5%).

11º) Faltas de Puntualidad.

- a) Por cada llegada tarde, después de las cinco (5) llegadas tarde en el mes la BAE se reducirá en un uno por ciento (1%).
- b) Por cada llegada tarde, después de las trece (13) llegadas tarde en el año, la BAE se reducirá en un dos por ciento (2%).

12º) Exclusiones.


CD-2019-103372611-APN-DGDMT#MPYT
Página 350 de 449

**REVERSO
EN BLANCO**

Personal declarado cesante o con advertencia de cesantía.

- a) En ningún caso corresponderá el pago de la BAE, cualquiera fuese el motivo de la cesantía.
- b) Igual criterio se adoptará para los profesionales a quienes se les hubiere aplicado medidas disciplinarias con expresa advertencia de prevención de cese o medida equivalente.
- c) En caso de despido sin justa causa se abonará la BAE en forma proporcional a la fracción del año trabajado.

13º) Las resoluciones que se adopten modificando situaciones del profesional concernientes a la aplicación de la presente reglamentación producirán automáticamente el reajuste de la BAE del año calendario considerado.

14º) Deducciones. Sobre la BAE, se practicarán en forma acumulativa las deducciones que, en cada caso pudieran corresponder.

15º) La BAE generará su propio SAC, a los efectos de abonar el Sueldo Anual Complementario correspondiente se tomará una doceava (12) parte de la misma.

Art. 32.- COMPENSACIÓN POR GASTOS DE COMIDA.

La Empresa brindará el beneficio de comedor en planta y el personal gozará gratuitamente de la prestación. Si el comedor dejara de funcionar por cualquier causa, la Empresa deberá hacerse cargo de los gastos que incurriera el trabajador para su adecuada alimentación.

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

Art. 33.- COMPENSACIÓN DE GASTOS POR COMISIÓN DE SERVICIO.

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

Art. 34.- COMPENSACIÓN DE GASTOS POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE.

En caso de enfermedad profesional o accidente de trabajo que requiera la internación del profesional comisionado por razones de servicios y mientras no sea posible el regreso a su domicilio, la EMPRESA se hará cargo de los gastos que



CD-2019-103372611-APNE-DGDMT#MPYT

**REVERSO
EN BLANCO**

demande su adecuada asistencia médica, por sí o a través de terceros y los correspondientes al traslado y estadía de un familiar o persona autorizada, cuando sea necesario que este viaje al lugar donde aquel se encuentre.

Art. 35.- COMPENSACIÓN POR MOVILIDAD.

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

Art. 36.- BONIFICACIÓN POR TRABAJO MEDIANTE TURNOS ROTATIVOS.

El personal que se desempeñe jornadas de trabajo mediante la modalidad de turno rotativos percibirá una bonificación con carácter remunerativo que será equivalente al 28% sobre la remuneración, mensual, normal, habitual y permanente, exceptuando la Bonificación por antigüedad y el Adicional de Planta. Al personal que mantenga durante el mes una asistencia perfecta se le abonará un adicional del 13% sobre igual base. No se considerarán ausencias a estos efectos las motivadas por licencias legales y convencionales.

Aquellos profesionales que por decisión de la EMPRESA, sean desafectados de las tareas mediante turnos rotativos se les abonará una compensación de acuerdo a los valores del cuadro siguiente:

36.1.- COMPENSACIÓN POR DESAFECTACION DE TAREAS POR TURNO Y/O REGÍMENES ESPECIALES DE TRABAJO.


Antigüedad ininterrumpida en la función	Compensación a percibir durante período de	Porcentaje a percibir del adicional suprimido	Vigencia de los porcentajes
1 a menos de 5 años	Dos (2) Meses	100% 50%	Un (1) Mes Un (1) Mes
5 a menos de 15 años	Tres (3) Meses	100% 75% 50%	Un (1) Mes Un (1) Mes Un (1) Mes
15 a menos de 19 años	Seis (6) Meses	100% 75% 50%	Dos (2) Meses Dos (2) Meses Dos (2) Meses

**REVERSO
EN BLANCO**

20 a más	Nueve (9) Meses	100% 75% 50%	Tres (3) Meses Tres (3) Meses Tres (3) Meses
----------	--------------------	--------------------	--

Art. 37.- TAREAS RIESGOSAS.

- a) LA EMPRESA y APUAYE extremarán al máximo la aplicación de medidas tendientes a asegurar la vida de los trabajadores.
- b) LA EMPRESA se obliga a emplear métodos, equipos, elementos u otros tipos de protección para eliminar las tareas riesgosas, cuando estas se presenten.
- Se consideran tareas riesgosas aquellas que presta el personal de la EMPRESA ocupado en servicios eléctricos que trabaja directa y habitualmente en:
- 1) La colocación y/o armado de andamios, silletas y balancines siempre que ofrezcan riesgo.
 - 2) Las que se realicen sobre balancines, silletas, escaleras americanas desde la base, siempre que supere 1,80 mts desde el nivel del suelo..
 - 3) Las que se realicen a más de cuatro (4) metros de altura, vacío o profundidad. Entendiéndose por altura o vacío, la medida entre los pies del trabajador y el nivel al cual puede caer; por profundidad, la medida desde el nivel circundante hasta los pies del trabajador.
 - 4) La limpieza de claraboyas y/o ventanas de los edificios siempre que ofrezcan riesgo.
 - 5) Las tareas que se realicen a cualquier altura o profundidad sobre mecanismos en movimiento que no tengan protección.
 - 6) 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.
 - 7) No serán consideradas 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 mediadas igualmente eficaces para impedir que, por errores, la instalación pueda ser puesta bajo tensión, con riesgo para los trabajadores.
 - 8) Aquellas tareas que, por la índole de los elementos que se operen, signifiquen un riesgo para el trabajador.
 - 9) Se considerarán igualmente riesgosos los siguientes trabajos en instalaciones de baja tensión, con distribución de 220 volts o más:




CD-2019-10337261E-AN-DGDMT#MPYT

**REVERSO
EN BLANCO**

- Cambios de fusibles de cajas esquineras, reparaciones y limpieza en las mismas.
- Cambio de placas de 100 Amperes en tomas de clientes.
- Cambio de medidores y/o instrumentos de medición, su colocación, y mantenimiento en los mismos.
- Trabajos en barras y seccionadores de cámaras.
- Intervención en empalmes subterráneos para efectuar reparaciones en la red.

Mientras el trabajador preste tareas de riesgo de las tareas LA EMPRESA abonará al trabajador un recargo del 10% del Sueldo Básico durante el tiempo que intervenga en las mismas, sin deducírsele las ocasionales ausencias que puedan producirse durante las mismas. Se entiende por ocasionales ausencias:

- La concurrencia al baño para su higienización, etc.
- Recibir instrucciones de sus superiores de cómo debe seguir ejecutando las tareas o recibir indicaciones de cómo efectuar otras.
- Buscar herramientas o implementos para la continuidad del trabajo que estuviera ejecutando.

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

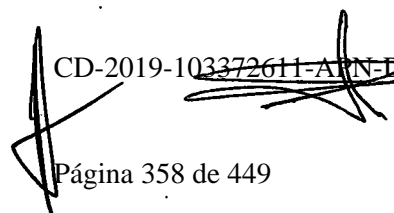
Será de responsabilidad no delegable de LA EMPRESA, el asegurar que los elementos de protección personal, se encuentren en todo momento en perfectas condiciones de uso, como asimismo, será de obligatoriedad para los trabajadores usar dichos elementos de protección personal y/o seguridad.

V. BENEFICIOS AL PERSONAL.

Art. 38.- CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DEL PERSONAL.

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

Dentro de este accionar y atendiendo al objetivo que se persigue la EMPRESA tomará a su cargo los gastos que demande la preparación profesional específica e individual del personal cuando la misma sea de aplicación en su desenvolvimiento dentro de la EMPRESA. Cumpliendo ello el profesional beneficiado deberá aplicar los conocimientos adquiridos y perfeccionados en beneficio de la Empresa por un lapso equivalente a la duración efectiva de la capacitación recibida. En caso de serle



CD-2019-103372611-ARN-DGDMT#MPYT

**REVERSO
EN BLANCO**

requerido el profesional tendrá la misión de capacitar a sus supervisados en la aplicación de las nuevas técnicas o conocimientos adquiridos. El programa de capacitación y su contenido serán puestos en conocimiento del personal y de la representación gremial a efectos de formular sugerencias que no tendrán carácter vinculante para la EMPRESA, sea en forma directa o mediante el apoyo de institutos de formación específica dependientes de ella. Sin perjuicio de lo expuesto y atendiendo a que la ASOCIACIÓN cuenta con el ICAPE (Instituto de Capacitación Energética) las Partes exponen su voluntad de trabajar en conjunto en este tema.

Art. 39.- BECAS PARA TRABAJADORES.

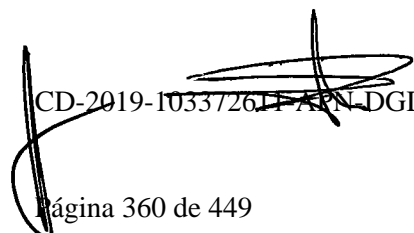
La EMPRESA otorgará a los trabajadores en actividad, avalados por APUAYE, la cantidad de una (1) beca anual entre todo el personal convencionado para estudios universitarios, o su especialización, y/o técnicos que tengan aplicación en la actividad que desarrolla en LA EMPRESA. No obstante lo anterior, LA EMPRESA y APUAYE en forma conjunta, fomentarán la utilización por parte de los trabajadores de Instituciones Públicas Nacionales y/o Provinciales. La beca mencionada se otorgará en forma anual y consistirá en el reembolso de los costos de la 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 CAI creada en el art. 7 del presente Convenio.

Art. 40.- 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 este Convenio.

Art. 41.- BECAS PARA HIJOS DE TRABAJADORES.

- a) LA EMPRESA, a través de la CAI, otorgará una (1) beca anual para cada trabajador que posea hijos de edad escolar, para realizar estudios preescolares, primarios y secundarios en establecimientos educativos oficiales. Dicha beca consistirá en un aporte económico anual del 10% del Sueldo Basico de la categoría U-II.
- b) El destino de dichas becas será la atención de gastos de los rubros de material escolar, cuadernos, libros, elementos didácticos, herramientas de taller, gastos de traslado y asignación para gastos menores.



CD-2019-10337261-AR-N-DGDMT#MPYT

**REVERSO
EN BLANCO**

- 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 durante los meses de marzo y abril.
- d) A todos los fines se considera que la presente beca reviste el carácter de prestación no remunerativa.

Art. 42.- BONIFICACIÓN POR AÑOS DE SERVICIO.

La EMPRESA abonará a los trabajadores, en las oportunidades que cumplan veinte (20), veinticinco (25), treinta (30) y treinta y cinco (35) años de servicios una retribución especial equivalente a un monto igual al Sueldo Mensual percibido en el mes que cumpla la antigüedad mencionada. Al personal femenino se le otorgarán estos beneficios al cumplir diecisiete (17), veintidós (22), veintisiete (27) y treinta y dos (32) años de servicio. La retribución especial prevista, se duplicará cuando el trabajador cumpla cuarenta años de servicio (40) en el caso del hombre y treinta y siete (37) en el de la mujer. La EMPRESA abonará esta bonificación dentro del mes siguiente a la fecha en que el trabajador cumpliera alguna de las antigüedades citadas. A los fines del pago del Sueldo Anual Complementario y de las vacaciones esta bonificación será dividida en doceavas (12) partes. Dicha Bonificación no integrará la base de cálculo de la indemnización prevista en el art 245 de la LCT.

Art. 43.- BONIFICACIÓN ESPECIAL POR JUBILACIÓN.

El profesional que se acoja a los beneficios de la jubilación ordinaria o por invalidez, percibirá al retirarse, una bonificación equivalente a diez (10) meses de su último sueldo mensual.

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

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

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

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

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

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



CD-2019-103372611-APN-DGDMT#MPYT

**REVERSO
EN BLANCO**

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

Art. 44.- PREVISIÓN PARA JUBILADOS Y PENSIONADOS.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Las Partes dejan constancia que esta disposición es constitutiva y regirá desde la fecha de vigencia estipulada en el artículo segundo del presente.

Art. 45.- SUBSIDIO POR FALLECIMIENTO.



CD-2019-103372611-APN-DGDMT#MPYT

**REVERSO
EN BLANCO**

- a) En caso de fallecimiento del trabajador, sus deudos con derecho a acceder a la misma tendrán derecho a percibir la indemnización correspondiente prevista en el Artículo N° 248 de la Ley de Contrato de Trabajo.
- b) En todos los casos la Empresa se hará cargo del seguro de vida obligatorio establecido en el Decreto 1567/74.
- c) En forma adicional a lo establecido en los puntos precedentes, la Empresa asume el compromiso de incluir al personal encuadrado en el presente convenio colectivo de trabajo, en una póliza de seguro 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 veinticuatro (24) 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.

Art. 46.- SERVICIOS SOCIALES Y ASISTENCIALES.

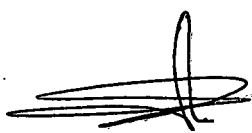

La Empresa reconoce a la Obra Social de los Profesionales Universitarios del Agua y la Energía Eléctrica (OSPUAYE) como Obra Social de la actividad para el personal comprendido en este Convenio, con ajuste a la legislación vigente.

Art. 47.- ASIGNACIÓN ANUAL COMPLEMENTARIA POR TURISMO.

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

VI. REPRESENTACIÓN GREMIAL.

Art. 48.- REPRESENTACIÓN GREMIAL.

CD 2019-103372611-APN-DGDMT#MPYT

**REVERSO
EN BLANCO**

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

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

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

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

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

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

Art. 49.- APORTES DEL PERSONAL.

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

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

Art. 50.- CONTRIBUCIÓN PARA ACCIÓN SOCIAL.

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

Art. 51.- CONTRIBUCIÓN SOLIDARIA.



CD-2019-103372611-APN-DGDMT#MPYT

**REVERSO
EN BLANCO**

Se establece una contribución solidaria a favor de APUAYE y a cargo de los trabajadores comprendidos en el presente Convenio Colectivo, consistente en el aporte del uno por ciento (1%) calculado sobre la totalidad de las remuneraciones brutas que estos perciban por todo concepto, con sustento en los términos de lo normado en el art. 9, primer párrafo, de la ley 14.250, Dto. N° 1135/04.

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

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

Art. 52.- DIFUSIÓN DE LA ACTIVIDAD SINDICAL.

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

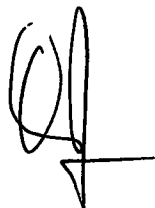
La EMPRESA entregará la dirección de correo electrónico corporativo del personal encuadrado en el presente "Convenio", a los efectos que la ASOCIACIÓN pueda tener una comunicación escrita con los trabajadores.

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

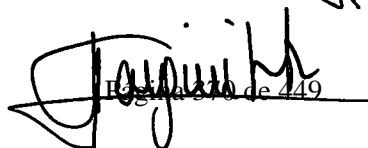
Art. 53. EFFECTOS DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO.

El presente Acuerdo es constitutivo y rige a partir de la vigencia establecida en el artículo segundo. Las Partes aceptan pacíficamente los términos del mismo no teniendo nada que reclamarse por ningún concepto por periodos anteriores.

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



CD-2019-1032726-1-APN-DGDMT#MPYT



Registro de 149

**REVERSO
EN BLANCO**



ANEXO I

PERSONAL EXCLUIDO

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

Nº de Orden	Cargo	NOMBRE
1	Gerente de Planta Central Térmica Roca	Ing. Jorge Michieletto
2	Gerente de Planta de Río Cuarto	Ing. Carlos Perelló
3	Gerente de Planta de La Banda y La Rioja	Ing. Fabian Vicentini
4	Gerente de Planta de Timbúes	Ing. Gerardo Armando
5	Gerente de Planta de Tucumán y Frías	Ing. Gabriel Ruiz
6	Gerente de Planta de Ezeiza	Ing. Jorge Guilenea

**REVERSO
EN BLANCO**

ANEXO II

COMISIÓN DE AUTOCOMPOSICIÓN E INTERPRETACIÓN

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los 06 del mes de diciembre de 2017, entre la Empresa **CENTRAL TÉRMICA ROCA S.A., ALBANESI ENERGIA S.A y GENERACION MEDITERRANEA S.A.**, en adelante LA EMPRESA, con domicilio constituido en Av. Leandro N. Alem 855 Piso 14, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, representada por el Sr. Oscar Camilo De Luise, en su carácter de Apoderado, y la **ASOCIACIÓN DE PROFESIONALES UNIVERSITARIOS DEL AGUA Y ENERGIA ELECTRICA, APUAYE**, (Personería Gremial N° 698), con domicilio legal en Reconquista 1048, 8° piso, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, representada por el Ingeniero José ROSSA en su calidad de Vicepresidente, con el patrocinio letrado del Dr. Leonardo Faiguenblat, convienen lo siguiente:

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

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

Miembros Titulares:

- Ing. José Rossa y CPN Fátima Estofan (APUAYE).
- Cdor. Oscar Camilo De Luise y Dr. Claudio Gastón Mayorca (LA EMPRESA)

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

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

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

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

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

3.3) Las reuniones de la C.A.I. pueden llevarse a cabo indistintamente en la sede de la Empresa o sede de APUAYE en el horario a designar en cada caso. Podrán



CD-2019-10337261-APN-DGDMT#MPYT

**REVERSO
EN BLANCO**

proponerse otros lugares de reunión, previa conformidad de los restantes integrantes de la Comisión.

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


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

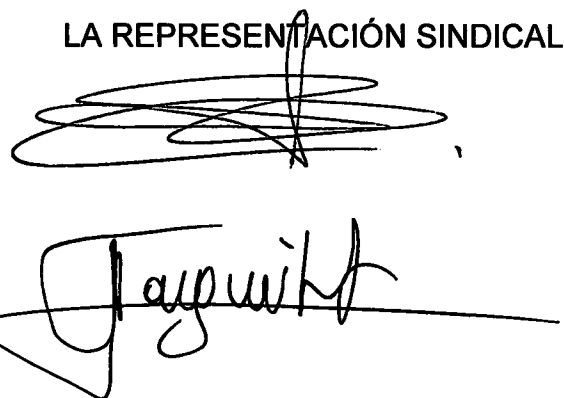
3.6) Se labrará un acta circunstanciada en la que se indicarán los temas tratados en el marco de la C.A.I., que será suscripta por los presentes, procediéndose a su archivo en forma ordenada.

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

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

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

LA EMPRESA


LA REPRESENTACIÓN SINDICAL


**REVERSO
EN BLANCO**

ANEXO III. RETRIBUCIÓN POR VACACIONES.

Para liquidar la retribución por vacaciones se deberá seguir el siguiente procedimiento:

- 1.- Computar el S.M.N.H. que el trabajador haya percibido en el mes de su licencia por vacaciones.
- 2.- Para el cómputo del SAC se considerará una sexta parte del importe del último Sueldo Anual Complementario percibido inmediato anterior al del usufructo de la licencia.
- 3.- La suma resultante de la doceava parte de la BAE.
- 4.- La suma resultante de la doceava parte del SAC de la BAE.
- 5.- El promedio de los últimos seis (6) meses de las horas extras realizadas.
- 6.- La suma resultante de la doceava parte de la Asignación Complementaria por Turismo Social.
- 7.- La suma resultante de los puntos 1) + 2) + 3) + 4) + 5) + 6) deberá ser dividida por veinticinco (25) y multiplicada por los días corridos de vacaciones gozados en el mes, afectados por el coeficiente de pago. Dicho resultado será la retribución por vacaciones que deberá percibir el trabajador
- 8.- Asimismo, se descontará el importe del inciso 1), dividido por treinta (30) y este resultado multiplicado por los días corridos de vacaciones gozados en el mes, afectados por el coeficiente de pago.

La diferencia entre el resultante del inciso 7) y 8) es el importe que percibirá el trabajador como Retribución por vacaciones (RV), en el mes o meses del goce de sus vacaciones. La fórmula a aplicar será la siguiente:

$$R.V. = \frac{S.M.N.H. + (SAC/6) + (BAE/12) + (SAC \text{ de } BAE/12) + (ACTS/12) + PROM \text{ H.E.} * D.C. - S.M.N.H. * D.C.}{25 \quad \quad \quad 30}$$

Donde:

R.V.: Retribución por Vacaciones

S.M.N.H: Sueldo Mensual, Normal y Habitual

SAC: Sueldo Anual Complementario

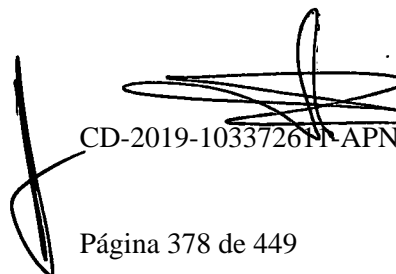
BAE: Bonificación Anual por Eficiencia

ACTS: Asignación Complementaria por Turismo Social

PROM. H.E. Promedio de los últimos 6 meses de Horas Extras

D.C. Días Corridos.

Cuando el trabajador expresamente lo solicite, se le abonará un anticipo de vacaciones calculado por el total de días a gozar, a depositar el día hábil anterior al inicio de su licencia.

CD-2019-1033726M-APN-DGDMT#MPYT

**REVERSO
EN BLANCO**

ANEXO IV

ACTA COMPLEMENTARIA CONVENCIONAL

En la Ciudad de Buenos Aires a los 06 días del mes de diciembre de 2017 se reúnen el Sr. Oscar Camilo De Luise, en su carácter de Apoderado en representación de **CENTRAL TERMICA ROCA S.A., ALBANESI ENERGIA S.A., y GENERACION MEDITERRANEA S.A.** en adelante la "EMPRESA", por una parte y por la otra el Ingeniero José ROSSA en su calidad de Vicepresidente, con el patrocinio letrado del Dr. Leonardo Faiguenblat en representación de la **ASOCIACIÓN DE PROFESIONALES UNIVERSITARIOS DEL AGUA Y LA ENERGÍA ELÉCTRICA**, en adelante, "APUAYE", denominados conjuntamente las "Partes" e indistintamente la "Parte"; todos ellos en la condición de partes signatarias del Convenio Colectivo de Trabajo de Empresa del cual este Acta Complementaria que se suscribe es parte inescindible y a la vez complementa lo acordado en el Artículo 12 del dispositivo convencional antes mencionado, suscribiendo así el presente compromiso de rango convencional y de aplicación para los trabajadores que se desempeñen bajo el esquema de trabajo y horarios que a continuación se describe:

PRIMERO: Jornada de Trabajo.

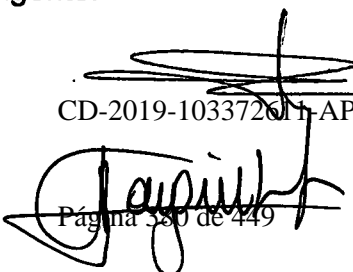
- Generación Mediterránea SA, Planta Río Cuarto, Córdoba.
- Generación Mediterránea S.A., Planta La Banda - Planta Frías, Santiago del Estero.
- Generación Mediterránea S.A., Planta Independencia, Tucumán;
- Generación Mediterránea S.A., Planta La Rioja;

En atención del esquema de organización vigente en las Plantas citadas precedentemente, la jornada de trabajo se establece de lunes a jueves, con una jornada de nueve horas treinta minutos, que incluye una pausa de media hora (1/2 hora) para el almuerzo y viernes, con una jornada de ocho horas treinta minutos, que incluye una pausa de media hora para el almuerzo.

Las tareas que superen la jornada diaria se abonarán como horas suplementarias, de conformidad a la legislación vigente.

Central Térmica Roca SA. En atención del esquema de organización vigente en la Planta, la jornada trabajo se establece en 45 (cuarenta y cinco) horas semanales de lunes a viernes de 08.00 a 17.00, incluyendo la misma el tiempo para el almuerzo.

Las tareas que superen las 45 horas semanales se abonarán como horas suplementarias, de conformidad a la legislación vigente.



CD-2019-10337261-APN-DGDMT#MPYT

Página 380 de 449

**REVERSO
EN BLANCO**

SEGUNDO. Salarios: En este sentido, se considerará que los Salarios Mensuales establecidos en el Convenio, se corresponden con las jornadas mencionadas.

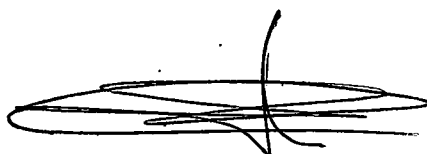
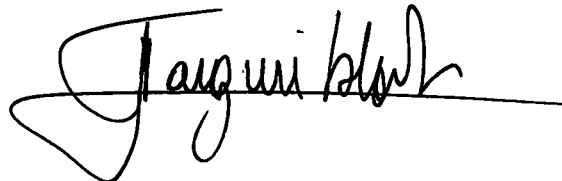
TERCERO. Horas extraordinarias. Al solo efecto del pago de horas extraordinarias para reducir los sueldos mensuales a jornal diario, se computarán 194 (ciento noventa y cuatro) horas para el personal alcanzado por el Convenio.

CUARTO. Efectos

La presente acta complementaria convencional es constitutiva y rige a partir de la vigencia establecida en el artículo 2° del Convenio Colectivo firmado por las Partes. Si operado el plazo de vigencia, no se obtuviera un nuevo acuerdo, hasta tanto ello ocurra continuará vigente en toda su extensión y alcances, junto con el Convenio Colectivo, la presente acta complementaria.

Las Partes aceptan pacíficamente los términos de la misma, no teniendo nada que reclamarse por ningún concepto por períodos anteriores.


LA EMPRESA


LA REPRESENTACIÓN SINDICAL


**REVERSO
EN BLANCO**



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional
Las Malvinas son argentinas

Hoja Adicional de Firmas
Informe gráfico

Número:

Referencia: Resol 1398-21 CCT 1652-21 "E"

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 69 pagina/s.