



**República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional**  
Las Malvinas son argentinas

**Informe**

**Número:** IF-2022-75430471-APN-DNRYRT#MT

CIUDAD DE BUENOS AIRES

Viernes 22 de Julio de 2022

**Referencia:** REG - EX-2020-01623097- -APN-DGDMT#MPYT

---

De conformidad con lo ordenado en la **DI-2022-3409-APN-DNRYRT#MT** se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo de Empresa obrante en páginas 14/78 de la CD-2020- 02389471-APN-MT del expediente principal, quedando registrado bajo el número **1673/22 “E”**.

Digitally signed by Gestion Documental Electronica  
Date: 2022.07.22 08:46:57 -03:00

Maria Victoria Senonez  
Asistente administrativo  
Dirección Nacional de Relaciones y Regulaciones del Trabajo  
Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

Digitally signed by Gestion Documental  
Electronica  
Date: 2022.07.22 08:46:57 -03:00

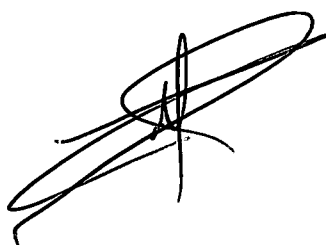
# CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

**EMPRESA DISTRIBUIDORA  
SAN LUIS S.A.  
(EDESAL S.A.)**

**Y**

**ASOCIACIÓN DE PROFESIONALES  
UNIVERSITARIOS DEL AGUA Y LA  
ENERGÍA ELÉCTRICA  
(APUAYE)**

**Vigencia: 01 de junio de 2018**



CD/2020-02389471-APN-MT

## INDICE

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

- Art. 1.- Partes intervinientes.
- Art. 2.- Vigencia.
- Art. 3.- Ámbito de aplicación.
- Art. 4.- Personal Comprendido.
- Art. 5.- Objetivos comunes. Compromisos mutuos y principios. Básicos del trabajo
- Art. 6.- Desarrollo de carrera.
- Art. 7.- Capacitación.
- Art. 8.- Multifuncionalidad.
- Art. 9.- Facultad de organización y dirección.
- Art. 10.- Políticas específicas de integración para personas con capacidades diferentes.
- Art. 11.- Higiene y seguridad en el trabajo.
- Art. 12.- Patrocinio legal.
- Art. 13.- Comisión de autocomposición e interpretación.
- Art. 14.- Normas para los requerimientos individuales.
- Art. 15.- Compatibilidades
- Art. 16.- Derecho a la información.
- Art. 17.- Informe del balance social.

### CAPITULO II. MODALIDADES DE TRABAJO.

- Art. 18.- Jornada de trabajo.
- Art. 19.- Desempeño transitorio en tareas de nivel superior. Reemplazo.
- Art. 20.- Cubrimiento de vacantes.
- Art. 21.- Movilidad geográfica del personal.

### CAPITULO III. LICENCIAS.

- Art. 22.- Licencias y permisos.
- Art. 23.- Día del trabajador/a de la energía eléctrica.
- Art. 24.- Feriados y días no laborables.
- Art. 25.- Licencia por enfermedad, accidente o accidente de trabajo

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

- Art. 26.- Niveles laborales. cargos y/o funciones.
- Art. 27.- Remuneraciones.
- Art. 28.- Antigüedad.
- Art. 29.- Bonificación por tarea profesional universitaria.
- Art. 30.- Beneficio al personal por salarización TKT.
- Art. 31.- Servicios extraordinarios
- Art. 32.- Asignación por dedicación funcional.
- Art. 33.- Bonificación por trabajo mediante turnos rotativos.
- Art. 34.- Sueldo mensual.
- Art. 35.- Asignaciones y contribuciones familiares.
- Art. 36.- Reconocimiento anual variable (R.A.V.)
- Art. 37.- Compensación de gastos por enfermedad o accidente.
- Art. 38.- Régimen de tareas diferenciadas.

CD-2020-02389471-APN-MT

## CAPITULO V. BENEFICIOS AL PERSONAL.

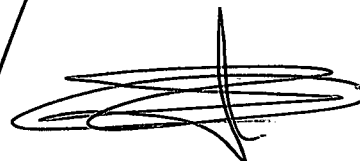
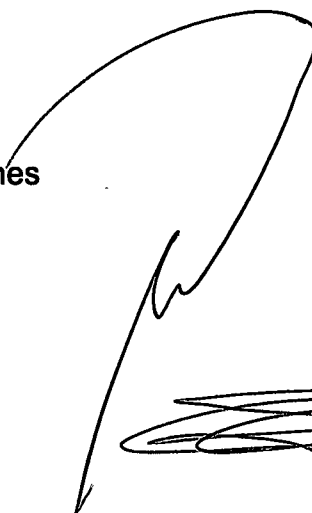
- Art. 39.- Bonificación por años de servicio.
- Art. 40.- Fondo compensador de jubilados y pensionados.
- Art. 41.- Contribución para gastos por fallecimiento.
- Art. 42.- Asignación especial por jubilación o fallecimiento)
- Art. 43.- Servicios sociales y asistenciales.
- Art. 44.- Asignación anual complementaria por turismo.

## VI. REPRESENTACION GREMIAL.

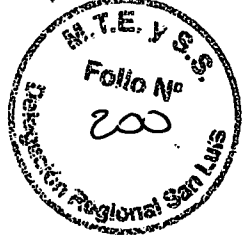
- Art. 45.- Representación gremial. Licencias gremiales.
- Art. 46.- Aportes del personal y/o retenciones.
- Art. 47.- Contribución para acción social.
- Art. 48.- Contribución solidaria.
- Art. 49.- Difusión de la actividad gremial.
- Art. 50.- Impresión del convenio.

Anexo I.- Personal excluida/o.

Anexo II.- Niveles laborales. Cargos y/o funciones



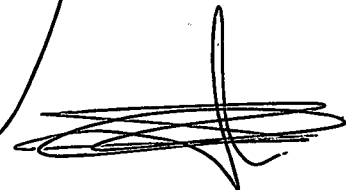
**CAPITULO I. MARCO NORMATIVO Y PRINCIPIOS GENERALES.**



>

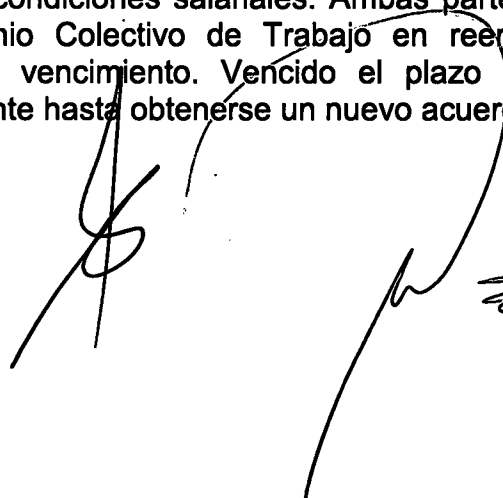
**Art. 1.- PARTES INTERVINIENTES.**

En la Ciudad de San Luis, República Argentina, a los 29 días del mes de mayo de 2018 (29/05/2018), se celebra el presente Convenio Colectivo de Trabajo de Empresa (en adelante el "Convenio"). Las partes signatarias del presente Convenio son: la ASOCIACION DE PROFESIONALES UNIVERSITARIOS DEL AGUA Y LA ENERGIA ELECTRICA (en adelante "APUAYE"), Personería Gremial N° 698, con domicilio en Reconquista 1048, Piso 8, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, representada por el Ing. José A. ROSSA y el Ing. Carlos G. CORTIZO, y la EMPRESA DISTRIBUIDORA SAN LUIS SOCIEDAD ANONIMA (EDESAL S.A.), en adelante la "Empresa", con domicilio en Av. España 430, de la ciudad de San Luis, representada en este acto por el Ing. Martín LOMBARDINI y el CPN Carlos A. RODRIGUEZ, todos en su carácter de miembros paritarios e integrantes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo respectivamente. APUAYE y la EMPRESA se denominarán en conjunto las "Partes".



**Art. 2.- VIGENCIA.**

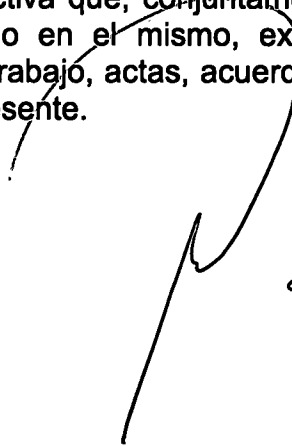
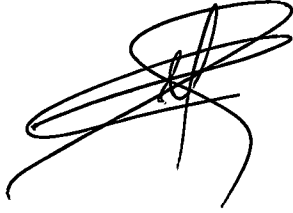
El presente Convenio tendrá una vigencia de cinco (5) años contados a partir del primero de junio de 2018 (01/06/2018). Sin perjuicio de ello cuando razones excepcionales de índole social y/o económica lo justifiquen, las partes se comprometen a revisar las condiciones salariales. Ambas partes se comprometen a negociar un nuevo Convenio Colectivo de Trabajo en reemplazo del presente, noventa días antes de su vencimiento. Vencido el plazo previsto, el presente Convenio permanecerá vigente hasta obtenerse un nuevo acuerdo



**Art. 3.- AMBITO DE APLICACION.**

El presente Convenio será de aplicación en el ámbito territorial correspondiente a la concesión de la Empresa EDESAL S.A. y en las futuras ampliaciones que la licencia de explotación y/o nuevos emprendimientos pudieran disponer, en correspondencia con el alcance personal y territorial de la Asociación.

Este convenio constituye la voluntad colectiva que, conjuntamente con la legislación laboral aplicable al personal comprendido en el mismo, excluyen, reemplazan y derogan toda otra modalidad, sistema de trabajo, actas, acuerdo interno y/o convenio colectivo de trabajo de fecha anterior al presente.



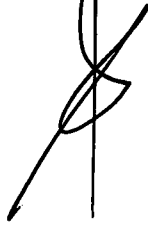


**Art. 4.- PERSONAL COMPRENDIDO.**

Se incluye en el presente Convenio a todo el personal en relación de dependencia que posea título universitario reconocido en el país en las condiciones que fijan los respectivos Consejos Profesionales y que desempeñen actividades existentes o a crearse en la Empresa en correspondencia con el alcance personal y territorial de la Asociación y se desempeñen en actividades inherentes a su formación profesional.

Quedan excluidos del presente Convenio Colectivo:

1. Ejecutivos de la Empresa, entendiéndose como tales a Directores y Gerente Provincial, Auditores (2) y Asesores Letrados (2).
2. Personal que se desempeñe en los cargos que se detallan en el ANEXO I.



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

Las partes reconocen y aceptan como objetivo intrínseco de esta actividad que el servicio de distribución de energía eléctrica se satisfaga bajo parámetros de eficiencia y calidad, comprometiendo todos los esfuerzos para ello, dado el carácter de servicio público esencial de la misma.

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

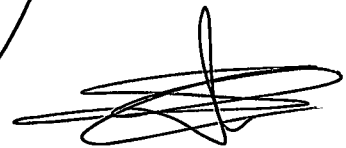
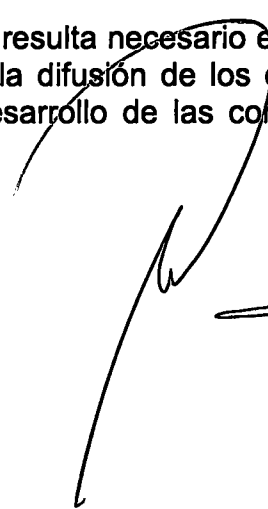
Las partes se comprometen a sustentar las relaciones laborales de los trabajadores comprendidos en el presente convenio, en los siguientes principios básicos:

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

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

c) El personal deberá dar cumplimiento a sus tareas con diligencia y colaboración, observando el deber de fidelidad, el cumplimiento de órdenes e instrucciones, siendo responsable por los daños y perjuicios que su incorrecto accionar produzca a la Empresa y/o a terceros.

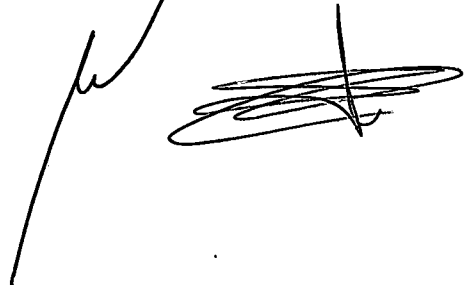
En orden a los principios aquí establecidos, resulta necesario el fortalecimiento de los canales de comunicación con el personal, la difusión de los objetivos fijados por la empresa, así como la capacitación y el desarrollo de las competencias necesarias para la ejecución de las tareas asignadas.



**Art. 6.- DESARROLLO DE CARRERA.**

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

- 1.- Lograr la aplicación plena del personal profesional a su tarea, con alto grado de compromiso y motivación.
  - 2.- Que el nuevo lineamiento no comprometa o invalide los organigramas y planificación existentes que hagan a la cultura empresaria, y que por el contrario maximice sus beneficios.
  - 3.- Que el propósito esencial perseguido por la modalidad de desarrollo de carrera profesional a administrar, a la vez que satisfaga las motivaciones de autorrealización del profesional, aporte efectivamente a la calidad de la gestión y su correlativa calidad en la prestación del servicio.
  - 4.- Básicamente el sistema consistirá en desdoblar la actividad profesional en dos ramas de especialización: la ejecutiva y la de especialización técnica, de tal manera que el profesional comprendido en el presente convenio a partir de una categoría determinada pueda optar por una de las dos ramas y potencialmente que en ambas puedan alcanzar similares niveles máximos de remuneración dentro de los establecidos en las escalas salariales.
  - 5.- Se establecerá un programa de capacitación y formación profesional específica para cada rama y para cada cargo o función dentro de ellas, que el profesional deberá cumplimentar en tiempo y forma para poder acceder a los beneficios de la carrera.
- Se acuerda conformar una Comisión Mixta, integrada por los representantes paritarios de la EMPRESA y de la ASOCIACIÓN, que analizará los alcances de la carrera, las escalas salariales correspondientes, denominaciones y oportunidad de la vigencia, así como la redacción definitiva del presente Artículo.



**Art. 7.- CAPACITACION.**

La Empresa desarrollará una amplia política de capacitación y formación profesional de sus recursos humanos, planificada sobre exigencias de calidad en la prestación del servicio y basada en el estímulo permanente del esfuerzo individual dirigido a ampliar los conocimientos y habilidades adquiridas y a atender la formación integral del trabajador, para alcanzar su desarrollo laboral y crecimiento personal.

Promoverá en este sentido formas de capacitación y perfeccionamiento profesional, que estarán vinculadas con las necesidades Empresarias.

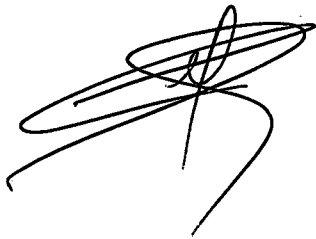
Las partes se comprometen a efectuar sus mayores esfuerzos, a efectos de posibilitar el logro de los objetivos expuestos y dejan establecido que la participación del personal en las actividades vinculadas a la capacitación y formación profesional, constituye no tan sólo un derecho, sino también una obligación de cumplimiento efectivo, implícita en toda relación laboral.

La capacitación será, en general, programada dentro de la jornada de trabajo, priorizando en todos los casos la satisfacción de los objetivos aquí plasmados.

La representación sindical podrá participar en dicha acción a través de la formulación de aportes, sugerencias y experiencias, sea en forma directa o mediante el apoyo del Instituto de Capacitación Energética (ICAPE), dependiente de APUAYE.

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.

Asimismo, tendrá la misión de capacitar a sus supervisados en la aplicación de las nuevas técnicas o conocimientos adquiridos por esa vía.



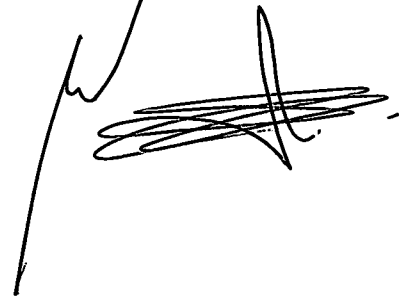

**Art. 8.- MULTIFUNCIONALIDAD**

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

Dado que cada trabajador deberá contar con la capacitación necesaria para desarrollar sus tareas, en forma interdisciplinaria o individual si éstas lo permitieran, la Empresa le brindará las oportunidades y medios necesarios de capacitación para el desarrollo de aptitudes indispensables para el cumplimiento del trabajo asignado.

El otorgamiento de funciones y tareas diferentes a las que en principio tengan asignadas, deberá efectuarse teniendo en cuenta la finalidad operativa y la funcionalidad de las mismas. En este marco, los trabajadores deberán desempeñarse con sentido de cooperación en sus cargos o en puestos distintos a los habituales.

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



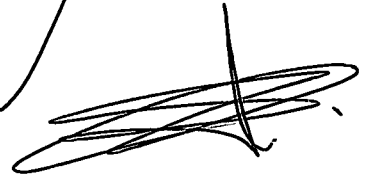
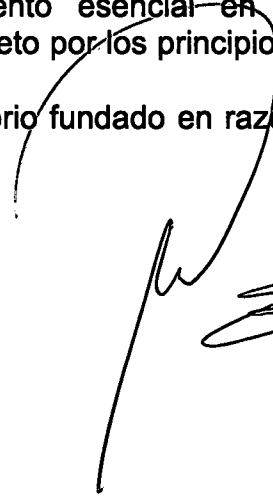
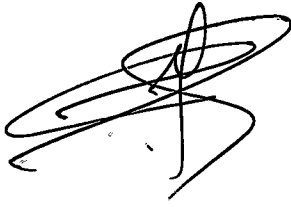
**Art. 9.- FACULTAD DE ORGANIZACION Y DIRECCION.**

La Empresa como prestataria de un servicio público esencial, con las funciones y responsabilidades que ello le impone, tendrá el derecho exclusivo y excluyente de definir las políticas e instrumentos de la operación y conducción del negocio que la experiencia y criterio empresario hagan aconsejable.

La definición de las estructuras organizativas del trabajo y sus procedimientos, la planificación técnica y económica, así como el desenvolvimiento pleno de la actividad son de su exclusiva competencia y responsabilidad, conservando para sí el rol de la gestión.

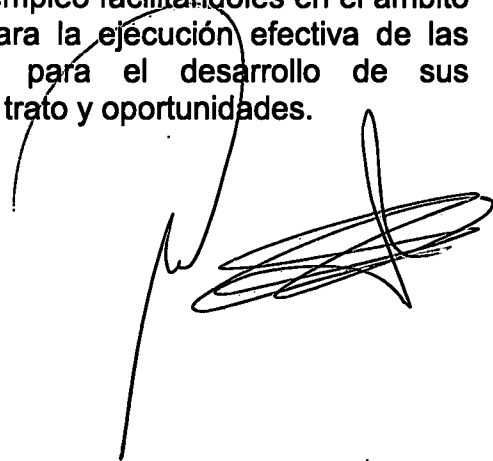
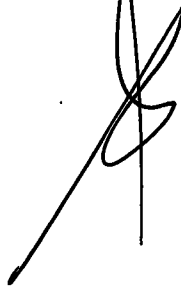
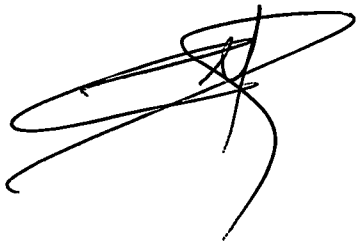
Las partes reconocen que constituye un elemento esencial en la estructura organizativa y funcional de la Empresa el pleno respeto por los principios de jerarquía y autoridad.

La Empresa evitará toda forma de trato discriminatorio fundado en razones de sexo, religión, nacionalidad y/o raza.



**Art. 10.- POLÍTICAS ESPECÍFICAS DE INTEGRACIÓN PARA PERSONAS CON CAPACIDADES DIFERENTES.**

Las partes signatarias garantizarán la promoción de políticas específicas para la real integración de los trabajadores profesionales universitarios con capacidades diferentes, 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.- HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.**

Con el fin de continuar asegurando las condiciones de higiene y seguridad la Empresa cumplirá con las leyes 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.

El personal comprendido en este convenio deberá participar activamente en la ejecución de las políticas de higiene y seguridad industrial, observando y haciendo observar el estricto cumplimiento de las medidas, normas y procedimientos establecidos por la Empresa, como así también las relativas al uso de los equipos y aparatos de protección personal que la Empresa provea con ese fin.

Las partes ratifican expresamente su voluntad de:

Proteger la vida y la integridad psicofísica de los empleados.

Velar por el cumplimiento de las leyes, decretos reglamentarios y normas específicas que tengan vigencias para la Empresa.

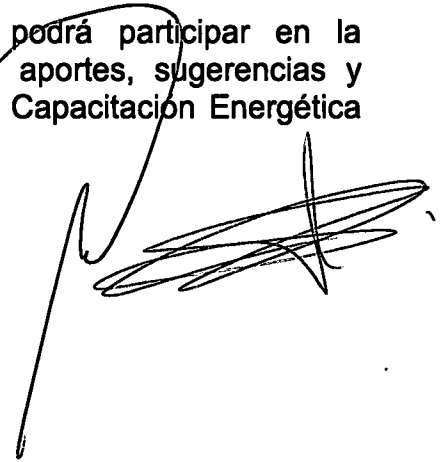
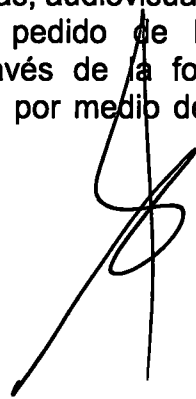

Promover la utilización del progreso científico y tecnológico para mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo.

Desarrollar una actividad positiva respecto a la prevención de los accidentes o enfermedades que puedan derivar de la actividad laboral.

Promover la capacitación del personal en materia de Higiene y Seguridad en el trabajo, particularmente en lo relativo a la prevención de los riesgos específicos de las tareas asignadas.

Contribuir a la prevención, reducción, eliminación de los riesgos de los distintos centros o puestos de trabajo, promoviendo la información a los empleados a través de tableros, afiches, boletines, charlas, audiovisuales, etc.

La representación sindical, a pedido de la empresa, podrá participar en la capacitación del personal a través de la formulación de aportes, sugerencias y experiencias, en forma directa o por medio del Instituto de Capacitación Energética dependiente de la APUAYE.

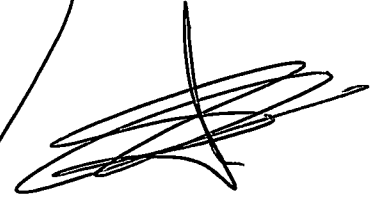




**Art. 12.- PATROCINIO LEGAL.**

La Empresa asumirá el patrocinio legal o defensa de los profesionales en el caso que sean demandados judicialmente con motivo de hechos o actos derivados del cumplimiento de funciones encomendadas y 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 y con la antelación suficiente, de modo que permita asumir su defensa dentro de los términos legales.



**Art. 13.- COMISIÓN DE AUTOCOMPOSICIÓN E INTERPRETACIÓN.**

Las partes reafirman que es de importancia recíproca mantener la mayor armonía de las relaciones laborales en los lugares de trabajo.

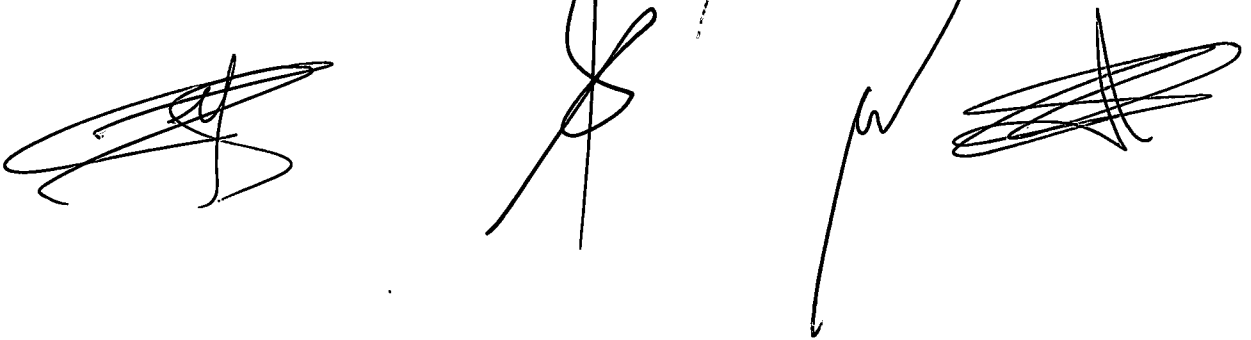
Se creará una comisión mixta de integración paritaria, constituida por hasta cuatro (4) representantes por cada una de las partes, que con la denominación de "Comisión de Autocomposición e Interpretación" (C.A.I.) desempeñará las siguientes funciones:

- a) Interpretar la Convención Colectiva a pedido de cualquiera de las partes.
- b) Considerar los diferendos que puedan suscitarse entre las partes, con motivo de la Convención Colectiva o por cualquier otra causa inherente a las relaciones laborales colectivas, procurando componerlos adecuadamente.
- c) Avocarse al análisis de los reclamos individuales que previamente fueran presentados por vía jerárquica y/o RRHH y que no hayan tenido una resolución definitiva.
- d) La C.A.I. fijará por unanimidad las condiciones y reglas para su funcionamiento y el procedimiento de sustanciación. Las actuaciones deberán ser iniciadas por la Comisión dentro de los diez días de presentada la solicitud al respecto por cualquiera de las partes, debiéndose expedir por unanimidad en un plazo no mayor a treinta (30) días.

Mientras se sustancie el procedimiento de auto composición previsto en esta cláusula no podrán adoptarse medidas de acción directa o de cualquier otro tipo que pudieran llegar a afectar la normal prestación del servicio. Asimismo, durante dicho lapso quedarán en suspenso las medidas de carácter colectivo adoptadas con anterioridad por las partes.

Agotada la instancia prevista sin haberse arribado a una solución, cualquiera de las partes podrá presentarse ante la autoridad laboral de aplicación, solicitando la apertura del período de conciliación correspondiente, en el marco de la calificación de esencial, convenida para este servicio, en defensa del interés público.

e) Las partes acuerdan asimismo, no adoptar ningún tipo de medidas de acción directa sin agotar la instancia prevista en el presente Convenio, y posteriormente la de conciliación obligatoria legal previa de la Ley N° 14.786 o la que en el futuro la sustituya.

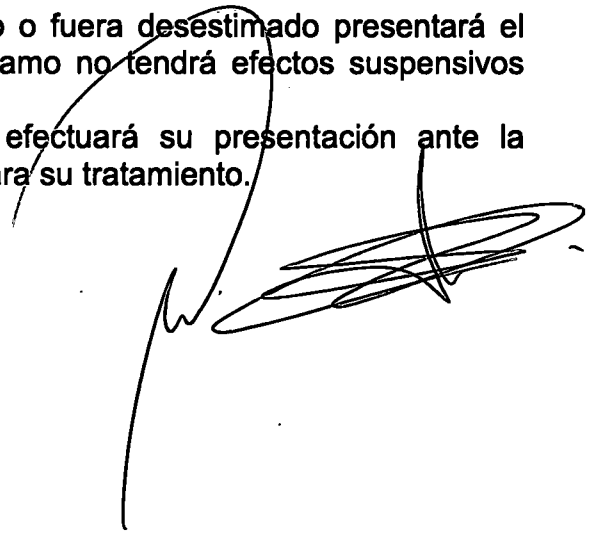


**Art. 14.- NORMAS PARA LOS REQUERIMIENTOS INDIVIDUALES.**

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

Si no fuera resuelto dentro del término indicado o fuera desestimado presentará el mismo por escrito ante la Asociación. Este reclamo no tendrá efectos suspensivos sobre la medida.

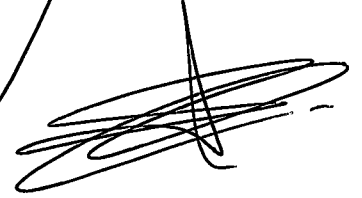
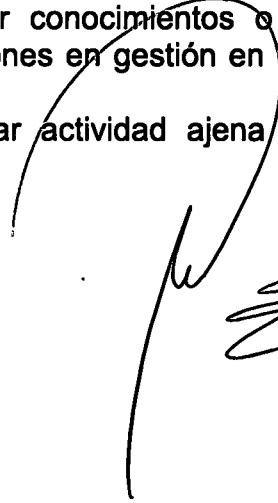
Si la Asociación hace suyo el requerimiento efectuará su presentación ante la Comisión de Autocomposición e Interpretación para su tratamiento.



**Art. 15.- COMPATIBILIDADES**

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

- 1) Ningún profesional universitario podrá brindar conocimientos o experiencia a terceros, en todo aquello relacionado con actuaciones en gestión en el ámbito de la Empresa.
- 2) Ningún profesional universitario podrá efectuar actividad ajena a la Empresa durante su horario de trabajo.

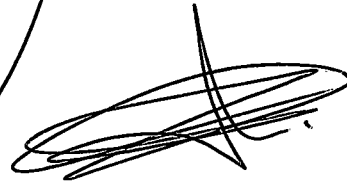
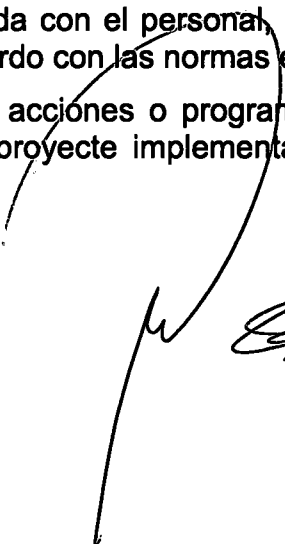


**Art. 16.- DERECHO A LA INFORMACIÓN.**

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

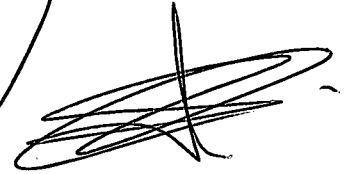
A tal fin las signatarias del presente Convenio, de común acuerdo intercambiarán la información económica, técnica y social relacionada con el personal, en el momento en que lo consideren oportuno, en un todo de acuerdo con las normas en vigencia.

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



**Art. 17.- INFORME DEL BALANCE SOCIAL.**

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



**CAPITULO II. MODALIDADES DE TRABAJO.**



**Art. 18.- JORNADA DE TRABAJO.**

Teniendo en cuenta que la distribución de la energía eléctrica constituye un servicio esencial y que el mismo debe ser brindado a la comunidad en condiciones de permanencia, eficiencia y calidad, el personal comprendido en este convenio prestará servicios de disponibilidad plena y colaboración amplia en cuanto a la extensión de la jornada laboral, considerando el carácter del profesional del personal encuadrado en el presente convenio.

Atento a lo señalado en el párrafo precedente, se entiende por Disponibilidad Plena, a la modalidad de trabajo donde el personal comprendido en ella debe, en caso de necesidades de servicio, concurrir a dependencias de la Empresa para restablecer el servicio y/o normalizar el funcionamiento de este.

El personal profesional de Semana Calendaria cumplirá su labor de lunes a viernes con una jornada laboral diaria de siete (7) horas en horarios continuos o discontinuos a cumplirse entre las 6:00 y las 21:00 horas.

El personal profesional de Semana Calendaria extenderá la referida Jornada de trabajo por aplicación del Artículo 33 del presente Convenio.

Las horas trabajadas de lunes a viernes, más allá de la extensión horaria señalada en el citado Art. 33 y en exceso de las cuarenta (40) horas semanales así como también las laboradas en sábado, domingos, feriados y días no laborales, serán abonadas como horas suplementarias y con sus correspondientes recargos según el caso, ello de conformidad a lo establecido en la legislación vigente.

Las horas extras realizadas entre jornadas de lunes a viernes desde las 21:00hs hasta las 06:00hs del día siguiente serán calculadas y liquidadas con un recargo de 100%, sin otro efecto en las demás condiciones establecidas por la ley y por este CCT en cuanto al régimen de descanso y francos compensatorios.

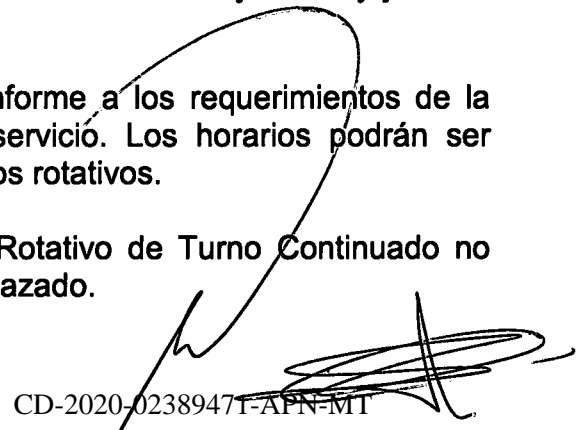
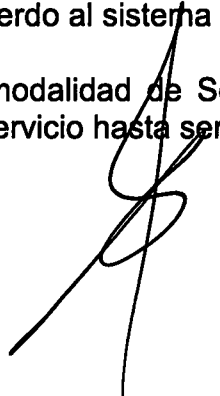
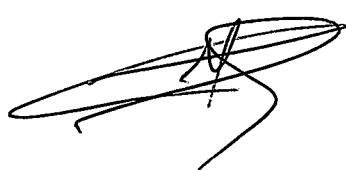
La empresa podrá establecer jornadas continuas y discontinuas y adaptar los turnos de trabajo a razones climáticas o razones de servicio

Cuando se realicen horas suplementarias en días que la legislación vigente dé lugar a Francos Compensatorios, éstos se otorgarán normalmente en la semana de trabajo siguiente asignándolo con cuarenta y ocho (48) horas de anticipación. El plazo señalado podrá ampliarse hasta treinta (30) días en el caso de existir razones fundadas.

El personal que se desempeñe en turnos rotativos se ajustará a lo establecido en la normativa sobre jornada de trabajo para esta modalidad laboral.  
En todos los casos deberá conservarse el descanso mínimo entre jornada y jornada establecido por las normativas legales vigentes

La empresa establecerá los horarios de labor conforme a los requerimientos de la organización del trabajo u las necesidades del servicio. Los horarios podrán ser organizados además de acuerdo al sistema de turnos rotativos.

El personal afectado a la modalidad de Servicio Rotativo de Turno Continuado no podrá hacer abandono del servicio hasta ser reemplazado.



CD-2020-02389471-APN-MT



Las necesidades del servicio y la óptima organización del trabajo requiere que la prestación de los servicios a cargo de los empleados se lleve a cabo en el horario establecido a esos fines.



A handwritten signature consisting of several overlapping loops and a vertical line extending downwards.

A handwritten signature consisting of a vertical line with a loop at the top and a horizontal stroke across the middle.

A large, stylized handwritten signature with a prominent loop at the top and a long vertical line extending downwards.

A handwritten signature consisting of several overlapping horizontal and diagonal strokes.

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

La Empresa tendrá la facultad de designar transitoriamente a un trabajador para cumplir un reemplazo.

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

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

Se entiende por vacante temporaria la que se genera solo por causa de enfermedad de largo tratamiento o accidente, permiso con o sin goce de haberes, licencia anual o por maternidad, becas, permiso para ocupar cargos directivos en la Asociación o en el orden nacional, provincial o municipal, como así también en los casos no previstos que de común acuerdo se convenga entre las partes.

Todo cargo de planta orgánica cuyo perfil sea profesional universitario, será reemplazado prioritariamente por profesionales universitarios, por medio de reemplazos provisionales disponiéndose el pago de todos los rubros correspondientes a la categoría y/o jerarquía (en ningún caso superior a la correspondiente a la función) en que revista el personal reemplazado al iniciarse el reemplazo y mientras dure el mismo.

Para el caso de reemplazos de cargos o funciones que no estén comprendidas en este Convenio, la Empresa abonará un reconocimiento extraordinario sobre la base de las características y duración de las tareas y responsabilidad a asumir, entre otros.

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

3. El reemplazante que continúe desempeñando el cargo de nivel superior pasará a ser titular del mismo después de doce (12) meses continuados contados desde la fecha en que la vacante se transforme en permanente, a excepción de licencias para ocupar cargos electivos o licencias por enfermedad o accidente de duración mayor a doce (12) meses, en cuyo caso el reemplazo cesará al finalizar dicha licencia, no generando para el trabajador reemplazante derecho al cargo o función cubierto transitoriamente, ni a su remuneración.

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

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

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

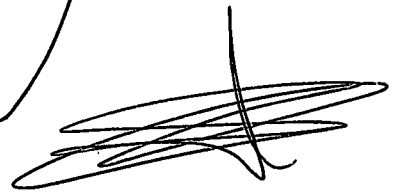
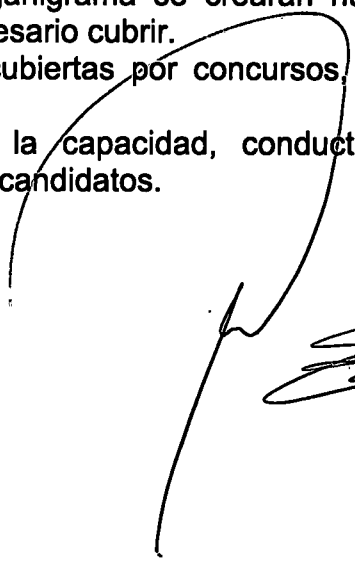
CD-2020-02389471-APN-MT

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

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

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

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



## **Art. 21.- MOVILIDAD GEOGRAFICA DEL PERSONAL.**

### **Traslados transitorios:**

Cuando la Empresa requiera trasladar transitoriamente a un trabajador de un punto a otro en función de sus tareas y exclusivamente por razones de servicio, garantizará el reembolso de todos los gastos por traslados, alojamiento, comidas, aseo, desde el momento de inicio hasta el regreso del viaje, de acuerdo a las pautas, escalas y topes establecidas en las Normas y Procedimiento de Viajes que aplica la Empresa. Dichas Normas y Procedimientos contemplarán un razonable confort al trabajador. Atento a la naturaleza del reembolso, las partes acuerdan que el mismo no implica remuneración, en los términos previstos por el art. 106 de la L.C.T.

### **Traslados fijos:**

Cuando por razones de servicio sea necesario el traslado fijo de un trabajador de una localidad a otra, la Empresa se hará cargo de los gastos que demande dicho traslado con respecto al trabajador y familiares a su cargo, incluyendo los gastos de viaje y mudanza de sus muebles y efectos personales. Lo expresado en el párrafo anterior, se llevará a cabo de acuerdo a las siguientes pautas:

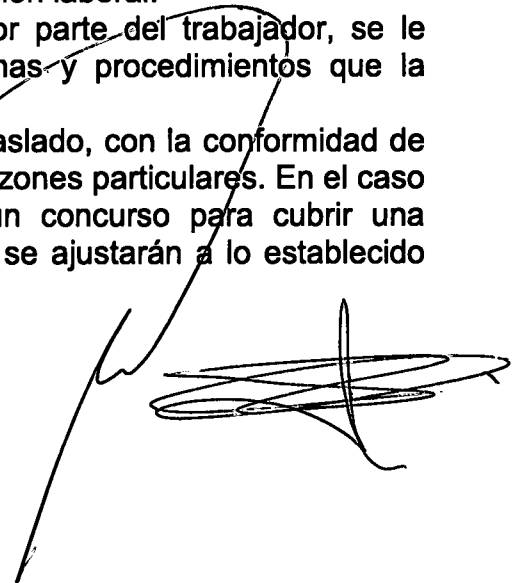
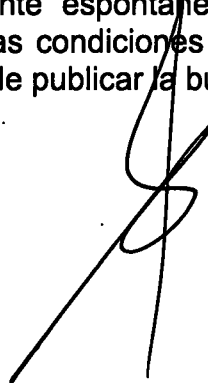
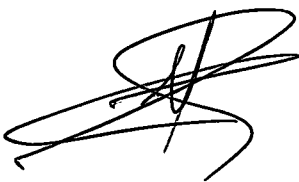
1. Cuando fuere necesario y a criterio de la Jefatura, se reintegrarán los gastos de viaje al lugar de destino para el interesado y su cónyuge, más viáticos por un lapso de hasta 7 (siete) días corridos a los efectos de la búsqueda de vivienda.
2. Llegado el momento del traslado definitivo del trabajador, la Empresa se hará cargo de los gastos de viaje para todo el grupo familiar.
3. Se reintegrarán los gastos de mudanza con aprobación de la Gerencia respectiva y previa presentación de dos (2) presupuestos. La Empresa podrá optar por efectuar directamente, la contratación de la mudanza.
4. La Empresa reintegrará al empleado los gastos incurridos en concepto de comisión, si hubiera intervenido una inmobiliaria en la búsqueda de vivienda y contrato de alquiler, hasta el importe de un (1) mes de alquiler o como máximo lo que establezca la Cámara Inmobiliaria del lugar.
5. Se asignará al empleado una suma mensual en concepto de "subsidio de alquiler", cuya naturaleza y alcance se adecua a las pautas y condiciones previstas en el art. 105 de la L.C.T., razón por la cual sobre el mismo, no se calcularán aportes y contribuciones con destino al Régimen de la Seguridad Social ni de ninguna otra especie.

Dicho subsidio, se pagará de acuerdo al siguiente porcentaje:

20 % del salario conformado de la categoría que ocupe, durante 36 (treinta y seis) meses de mantenerse vigente durante ese lapso la relación laboral.

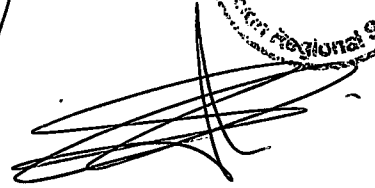
Al momento de la oferta y aceptación del traslado por parte del trabajador, se le efectuará la comunicación escrita, conforme las normas y procedimientos que la empresa tiene definido para estos casos.

El presente artículo, no será de aplicación cuando el traslado, con la conformidad de la Empresa, sea realizado a pedido del trabajador por razones particulares. En el caso que el trabajador se presente espontáneamente a un concurso para cubrir una vacante fuera de su base, las condiciones de traslado se ajustarán a lo establecido por la Empresa al momento de publicar la búsqueda.



CD-2020-02389471-APN-MT

**CAPITULO III. LICENCIAS.**



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

**1°) Licencia Anual Ordinaria**

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

Años de Antigüedad computables	Días hábiles de licencia
Hasta cinco (5)	Diez (10)
Más de cinco (5) y no exceda de diez (10)	Quince (15)
Más de diez (10) y no exceda de quince (15)	Veinte (20)
Más de quince (15) y no exceda de veinte (20)	Veinticinco (25)
Más de veinte (20)	Treinta (30)

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

Dado las especiales características de continuidad que requiere la generación, transmisión y distribución de energía eléctrica la Empresa concederá el goce de vacaciones entre el 1° de octubre y el 30 de septiembre del año siguiente, ajustándose a lo establecido en el Art. 154 de la L.C.T.

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

La licencia ordinaria será suspendida automáticamente en los siguientes casos:

- a) Por enfermedad o accidente inculpable del titular, debidamente justificados y comprobados por el Servicio de Medicina Laboral de la Empresa.
- b) Por fallecimiento del cónyuge, padres o hijos.
- c) La Empresa podrá interrumpir o dejar sin efecto la licencia anual debido a graves razones del servicio tomando a su cargo los gastos de traslado y su hospedaje incurridos y comprobados.

La liquidación de la retribución por vacaciones se regirá en un todo de acuerdo a lo establecido por la legislación laboral vigente.

**2°) Licencia por maternidad.**

Será de aplicación la normativa legal vigente.

**3°) Licencias Especiales.**

El profesional gozará de las siguientes licencias especiales pagas:

- a) Por matrimonio: doce (12) días corridos que podrán agregarse en su totalidad a la licencia anual ordinaria. En este caso se deberá comunicar la solicitud a la Empresa con treinta (30) días de antelación.
- b) Por matrimonio de hijos: un (1) día.
- c) Por nacimiento de hijos y casos de guarda con fines de adopción o adopción: dos (2) días corridos. Un (1) día de ellos hábil.
- d) Por fallecimiento.

Del cónyuge o persona con la que estuviera unida en aparente matrimonio e hijos: tres (3) días corridos de los cuales uno (1) será hábil.

De padres: tres (3) días corridos de los cuales uno (1) será hábil.

De hermanos: un (1) día.

En caso de que el profesional deba trasladarse a una localidad distante a más de quinientos (500) kilómetros, se agregará un día más de permiso siempre que acredite haber viajado.

De abuelos, abuelos políticos, nietos, nietos políticos, cuñados, suegros, nuera y yernos: un (1) día.

- e) Por enfermedad de un miembro del grupo familiar.

CD-2020-02389471-APNEMT

Para consagrarse a la atención de un miembro enfermo del grupo familiar, se otorgará una licencia extraordinaria con goce de haberes de hasta diez (10) días continuos o discontinuos por año calendario. Cuando la enfermedad de aquellos revista extrema gravedad esta licencia podrá ampliarse hasta catorce (14) días continuos o discontinuos por año calendario.

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

Asimismo, deberá comprobarse que resulta indispensable la presencia del profesional para la atención del familiar por contar aquel con hijos menores de 12 años y no conviva con otros familiares mayores de 16 años.

f) Por examen.

Para rendir examen en cursos de post-grado, maestrías y/o especialización en materias y disciplinas afines a la actividad de la Empresa, los empleados tendrán derecho a 2 (dos) días de permiso con goce de haberes por materia y un máximo de 10 (diez) días por año calendario.

El empleado deberá presentar la documentación que acredite dicha situación.

h) Por cada donación de sangre: un (1) día.

i) Por cada citación judicial: Se otorgará el tiempo necesario para el trámite con presentación del certificado correspondiente.

j) Licencia Especial Deportiva: será de aplicación las disposiciones de la Ley N° 20.596.

4°) Licencias sin goce de haberes.

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

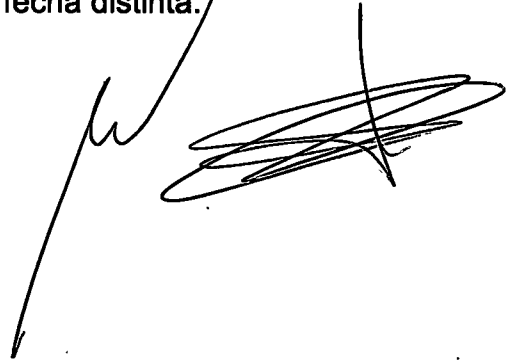
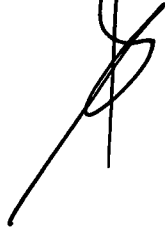
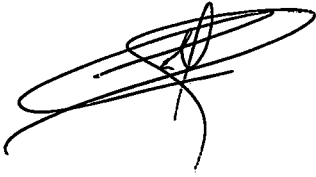
En el caso que deba prestar servicio militar obligatorio por llamado extraordinario movilización o convocatorias especiales tendrá también el beneficio de esta licencia en las condiciones previstas, pero en el caso de los profesionales casados y solteros con carga de familia se les abonará el 50% de 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 trabajada para computar la antigüedad a todos los efectos legales y convencionales.

**Art. 23.- DIA DEL TRABAJADOR DE LA ENERGIA ELECTRICA.**

Se considerará como día no laborable al 13 de Julio "Día del Trabajador de la Electricidad". En el caso de que dicha fecha coincida con un día-hábil, se acordará al personal asueto con goce de haberes con excepción del personal indispensable para la atención del servicio, al que le otorgará franco compensatorio.

Sin perjuicio de ello, ambas partes establecen que, por estar frente a un servicio público de carácter esencial y atendiendo a necesidades excepcionales de éste, el efectivo goce de dicho día podrá ser otorgado en una fecha distinta.

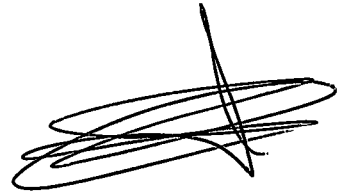
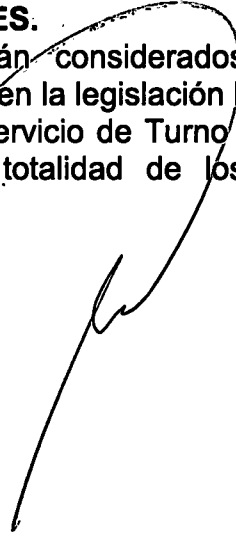
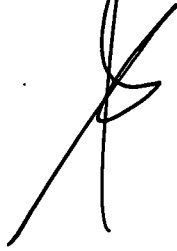




**Art. 24.- FERIADOS Y DIAS NO LABORABLES.**

A los efectos del presente convenio, serán considerados feriados nacionales obligatorios y días no laborables los previstos en la legislación laboral vigente..

El personal incluido en las modalidades de Servicio de Turno Rotativo Continuoado y Disponibilidad, deberá prestar servicios la totalidad de los feriados y días no laborables precitados.



**Art. 25.- LICENCIA POR ENFERMEDAD, ACCIDENTE O ACCIDENTE DE TRABAJO**

Serán de aplicación las disposiciones legales vigentes al momento del infortunio.

Los trabajadores, deberán comunicar su ausencia por enfermedad con la mayor anticipación posible, de acuerdo a las circunstancias del caso.

A todo el personal que falte por enfermedad o accidente inculpable se le liquidará su remuneración conforme a la que perciba en el momento de la interrupción de los servicios, en un todo de acuerdo a la legislación en vigencia.

Por accidente o enfermedad inculpable se acordará una licencia con goce de haberes según se lo establece la legislación vigente.

Vencido dicho plazo la relación de empleo subsistirá hasta tanto algunas de las partes decida y notifique a la otra su voluntad de rescindirla.

Vigente el plazo de conservación del empleo, si de la enfermedad o accidente inculpable resultase una disminución definitiva en la capacidad laboral del trabajador y éste no estuviere en condiciones de realizar las tareas que anteriormente cumplía, el empleador procurará asignarle otra que pueda ejecutar sin disminución de su remuneración de acuerdo a lo establecido por la legislación vigente.

Se establece que en caso de disidencia entre el criterio de los médicos de la EMPRESA y del trabajador, el mismo tendrá la obligación de someterse en forma inmediata a una Junta Médica que será integrada por los facultativos de las partes y un médico especialista que será designado por el Director de un Establecimiento Asistencial Público que se determinará de común acuerdo por las partes.

Las partes tendrán la obligación de acatar este dictamen médico.

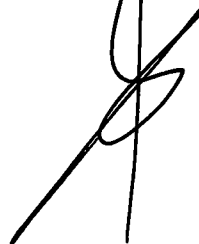
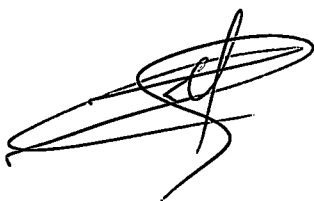
**Del Aviso y Control.**

El trabajador salvo casos de fuerza mayor, deberá dar aviso de la enfermedad o accidente inculpable y del lugar en que se encuentra, en el transcurso de la primera mitad de la jornada de trabajo respecto de la cual estuviere imposibilitado de concurrir por alguna de esas causas. Mientras no lo haga perderá el derecho a percibir la remuneración correspondiente, salvo que, la existencia de la enfermedad o accidente inculpable, teniendo en consideración su carácter y gravedad, resulte luego inequívocamente acreditada.

El trabajador está obligado a someterse al control que se efectúe por el facultativo designado por la Empresa, de conformidad con los recaudos que esta establezca.

Cuando la Empresa no ejerza su derecho de verificar la enfermedad del personal, éste con la sola presentación del certificado de su médico o de cualquier institución médico asistencial que determine la naturaleza de la dolencia, la imposibilidad de trabajar y el tiempo por el cual se encontró imposibilitado, tendrá derecho a percibir los haberes correspondientes al período que justifique su certificado médico.

Los controles médicos en domicilio serán efectuados por la Empresa entre las ocho (8) y las veinte (20) horas.



**CAPITULO IV. NIVELES.  
COMPENSACIONES.**

**REMUNERACIONES, BONIFICACIONES**



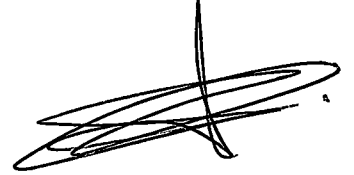
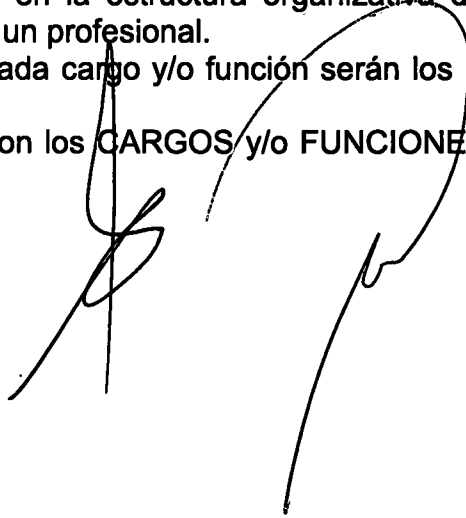
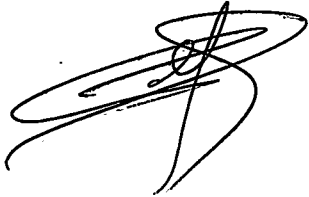
**Art. 26. - NIVELES LABORALES. CARGOS Y/O FUNCIONES.**

Todo el personal profesional comprendido en este Convenio será clasificado entre los Niveles Funcionales o Categorías U-I a U-V.

Estos niveles tendrán correlación, siguiendo un orden jerárquico con los Cargos y/o Funciones, actuales o a crearse en la estructura organizativa de la Empresa, que estuvieren o fuesen cubiertos por un profesional.

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 se establecen en el ANEXO II.



**Art. 27. - REMUNERACIONES.**

Las bandas de Salario Básico Mensual para cada nivel serán las que se indican a continuación.

<b>NIVELES</b>	<b>FUNCION</b>	<b>SUELDO BASICO MENSUAL (\$)</b>
<b>U - I</b>	<b>Profesional Ingresante</b>	<b>18.481,36</b>
<b>U - II</b>	<b>Profesional Asistente</b>	<b>21.065,94</b>
<b>U - III</b>	<b>Profesional Principal</b>	<b>24.414,53</b>
<b>U - IV</b>	<b>Profesional Especialista</b>	<b>30.377,80</b>
<b>U - V</b>	<b>Profesional Experto</b>	<b>36.306,79</b>

Debe entenderse que el Sueldo Básico Mensual denominado Ni es la remuneración "mínima" mensual para cada nivel.

El Nivel Funcional (NF) (U-I; U-II; U-III, U-IV y U-V) estará compuesto por una "banda" o recorrido de cuatro (4) Niveles de Remuneración (NR).

Los Niveles de Remuneración (NR) se extienden desde un Nivel Inicial (Ni) o Sueldo Básico Mensual hasta un Nivel Meta (NM) que posibilita un recorrido dentro del mismo Nivel Funcional.

**NI: Sueldo Básico Mensual (SBM)**

**N1:** será igual al NI de la categoría de revista más el cincuenta (50) por ciento de la diferencia entre el NI de la categoría de revista y el NI de la categoría inmediata superior.

**N2:** será igual al NI de la categoría de revista más el cien (100) por ciento de la diferencia entre el NI de la categoría de revista y el NI de la categoría inmediata superior.

**NM:** será igual al NI de la categoría inmediata superior más un veinte (20) por ciento de la categoría de revista.

Para el Nivel Funcional U-V, se definen los siguientes Niveles de Remuneración (NR):

**NI: Sueldo Básico Mensual (SBM)**

**N1:** será el resultante de aplicar el coeficiente 1,10 sobre el NI de la categoría.

**N2:** será el resultante de aplicar el coeficiente 1,20 sobre el NI de la categoría.

**N3:** será el resultante de aplicar el coeficiente 1,30 sobre el NI de la categoría.

Este sistema permite que, a criterio de la Empresa y atendiendo a la situación particular y de desempeño de cada profesional, se genere un "solapamiento" de las remuneraciones entre distintos Niveles Funcionales (NF).

La Empresa podrá otorgar a los profesionales incrementos salariales dentro de un mismo Nivel Funcional (NF) por encima del Nivel Meta (NM) atendiendo a la satisfacción de los mayores requisitos que demanda la realización de tareas en continua evolución tecnológica y a la mayor formación profesional adquirida sobre la

CD-2020-02389471-APN-MT

base de los conocimientos y a la experiencia. Estos incrementos salariales se reflejarán en su remuneración mensual con la denominación de "Adicional Personal".

En caso de que algún profesional, a la firma del presente CCT, dispusiera de una remuneración superior a la establecida para el Nivel Meta (NM) correspondiente a su Nivel Funcional (NF), dicha diferencia se consignará como "Adicional Personal" en su liquidación de haberes.

Este concepto "Adicional Personal" se actualizará en la misma proporción que el concepto Sueldo Básico Mensual y podrá ser, a criterio de la empresa, absorbido por futuros incrementos en el nivel funcional del trabajador profesional.

### **Solapamiento.**

Los niveles funcionales, al presentar un recorrido, pueden superponerse, y en la práctica lo están. Esto permite que los trabajadores de un nivel inferior puedan tener asignados por la Empresa, sueldos iguales o más altos que los de un nivel funcional superior. Ello podrá darse en los casos en que la Empresa contemple aquellas situaciones en que la capacidad y el buen desempeño del profesional lo hagan merecedor de una alta ubicación en el recorrido de su nivel. La superposición entre el nivel funcional inferior y el inmediato superior será del veinte (20) por ciento del Sueldo Básico Mensual del primero de ellos.

### **Incrementos salariales:**

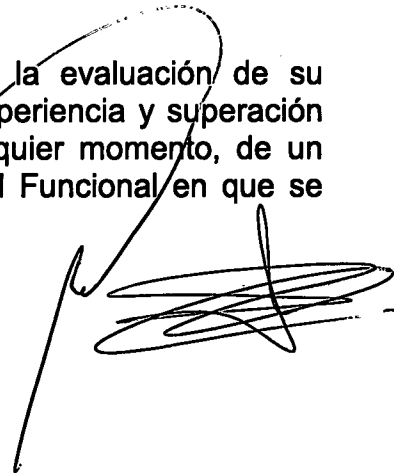
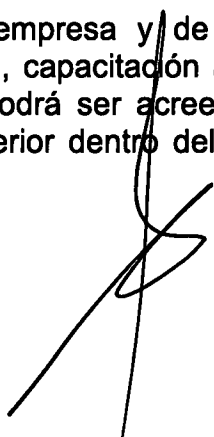
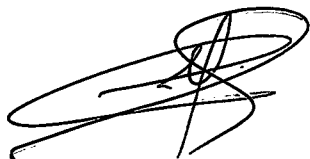
Los incrementos salariales se podrán originar en:

Por cambio de Nivel Funcional:

- a) El profesional podrá acceder a una remuneración superior, cuando sea seleccionado por la empresa entre los postulantes en base a su desempeño personal, actitud, capacidad y reúna los requisitos necesarios para acceder a una función de nivel superior.
- b) Si en el caso de cambios tecnológicos o jerarquización de funciones y tareas definidas por la empresa, ésta resuelve recategorizar las mismas elevándolas a un nivel Funcional superior.

Dentro un mismo Nivel Funcional:

El profesional, a criterio de la empresa y de resultados de la evaluación de su desempeño, la mayor contribución, capacitación adquirida, experiencia y superación de las expectativas del puesto; podrá ser acreedor, en cualquier momento, de un Nivel de Remuneración (NR) superior dentro del mismo Nivel Funcional en que se encuentra.



## Art. 28. - ANTIGÜEDAD.

La antigüedad reconocida a todos los efectos es la computada 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, cualquiera haya sido la modalidad de su contratación.

Se computará también como servicio efectivo el tiempo prestado bajo bandera y el destinado a ocupar cargos electivos en la Asociación o en el orden nacional, provincial o municipal.

### 28.1 Bonificación por Antigüedad.

Por cada año de Antigüedad Reconocida, la Empresa abonará mensualmente con carácter remunerativo a cada trabajador profesional universitario una Bonificación por Antigüedad equivalente al uno coma cincuenta (1,50) por ciento del Sueldo Básico Mensual (NR) de su Categoría de revista.

### 28.2 Adicional Especial por Antigüedad

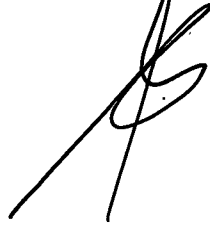
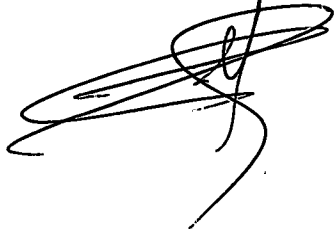
El trabajador profesional comprendido en el presente Convenio, percibirá mensualmente el Adicional Especial por Antigüedad con carácter remunerativo de acuerdo a lo siguiente:

- a) Si tuviera una antigüedad reconocida mayor de 9 años y menor de 20, percibirá un Adicional del 5% calculado sobre el Sueldo Básico Mensual (NR) más la Bonificación por Antigüedad.
- b) Si tuviera una antigüedad reconocida mayor de 19 años y menor de 30 años, percibirá un Adicional del 7,5% calculado sobre el Sueldo Básico Mensual (NR) más la Bonificación por Antigüedad, absorbiendo el Adicional indicado en el párrafo a).
- c) Si tuviera una antigüedad reconocida de 30 años o mayor, percibirá un Adicional del 10% calculado sobre el Sueldo Básico Mensual (NR) más la Bonificación por Antigüedad, absorbiendo el Adicional indicado en el párrafo b).



**Art. 29. - BONIFICACION POR TAREA PROFESIONAL UNIVERSITARIA.**

El personal incluido en este Acuerdo percibirá, en correspondencia a su capacitación universitaria y a la tarea que en virtud de la misma realiza, una "Compensación por Tarea Profesional Universitaria" con carácter remunerativo equivalente al veinte por ciento (20%) del Sueldo Básico Mensual de su Nivel funcional o Categoría de revista (NR).



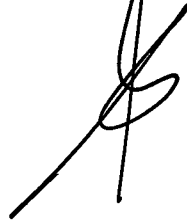
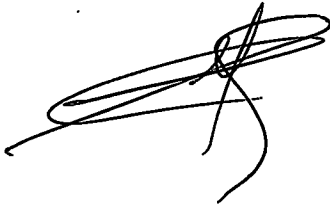


**Art. 30. – BENEFICIO AL PERSONAL por SALARIZACION TKT.**

Los trabajadores profesionales universitarios encuadrados en el presente convenio colectivo, percibirán mensualmente, en concepto de beneficio social a la canasta alimentaria una compensación de carácter remunerativo, de acuerdo se indica en la presente escala.

<b>NIVELES</b>	<b>FUNCION</b>	<b>Suma Remunerativa TKT (\$)</b>
<b>U - I</b>	<b>Profesional Ingresante</b>	<b>1.235,19</b>
<b>U - II</b>	<b>Profesional Asistente</b>	<b>1.411,68</b>
<b>U - III</b>	<b>Profesional Principal</b>	<b>1.632,20</b>
<b>U - IV</b>	<b>Profesional Especialista</b>	<b>2.117,48</b>
<b>U - V</b>	<b>Profesional Experto</b>	<b>2.558,64</b>

Este concepto se liquidará bajo el concepto de "Suma Remunerativa por Salarización de TKT"



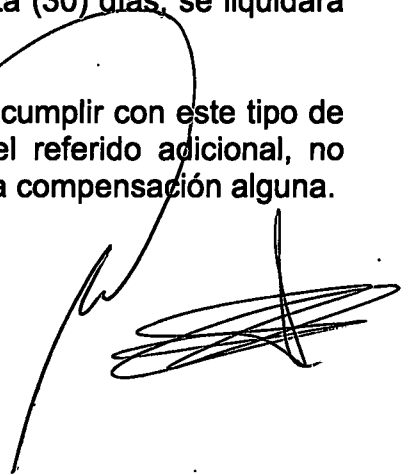
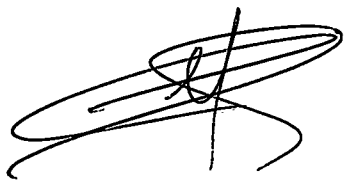
**Art. 31.- SERVICIOS EXTRAORDINARIOS**

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 en concepto de "Adicional por Servicios Extraordinarios", el quince (15) por ciento del "Sueldo Básico Mensual de su Nivel funcional NF o Categoría de revista NR, el cual se liquidará bajo el concepto de "Adicional por Servicios Extraordinarios".

El personal que perciba el "Adicional por Servicios Extraordinarios", deberá estar efectivamente localizable y a disposición y permanecer en un radio de acción razonable, para la correcta atención del servicio requerido.

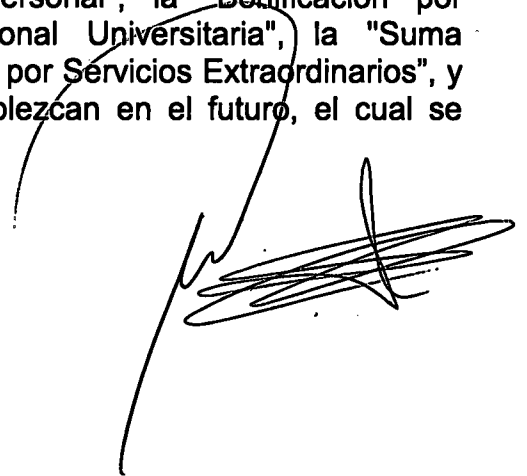
Cuando la afectación se efectivice en un plazo menor a treinta (30) días, se liquidará este Adicional en forma proporcional

En caso de que el trabajador dejare, por cualquier causa, de cumplir con este tipo de modalidad, cesará automáticamente el derecho al cobro del referido adicional, no generándose en este último supuesto derechos adquiridos ni a compensación alguna.



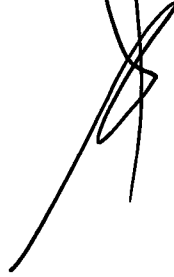

**Art. 32.- ASIGNACIÓN POR DEDICACIÓN FUNCIONAL.**

Todo el personal que se desempeñe bajo la modalidad de semana calendario comprendido en el presente "Convenio", extenderá su jornada laboral en una (1) hora, con un máximo de veintidós (22) horas mensuales, percibiendo por dicha prestación el pago de una asignación equivalente al veinte (20) por ciento de la sumatoria del "Sueldo Básico Mensual (NR)", el "Adicional Personal", la "Bonificación por Antigüedad", la "Bonificación por Tarea Profesional Universitaria", la "Suma Remunerativa por Salarización de TKT", el "Adicional por Servicios Extraordinarios", y todos los adicionales y bonificaciones que se establezcan en el futuro, el cual se liquidará bajo el concepto de "Dedicación Funcional".



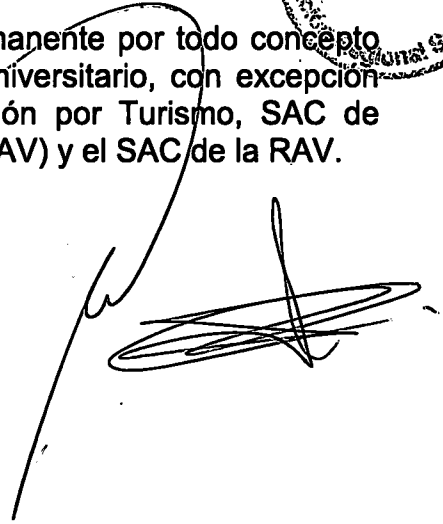
**Art. 33 - BONIFICACION POR TRABAJO MEDIANTE TURNOS ROTATIVOS.**

En la actualidad no existe personal comprendido por este convenio que desempeñe jornadas de trabajo en esta modalidad. En el futuro y en el caso que, por razones de organización, el personal profesional deba ser afectado jornadas de trabajo de turnos rotativos y/o fijos; las partes acuerdan, dentro del marco de la C.A.I., establecer los alcances y características de la implementación de esta bonificación.



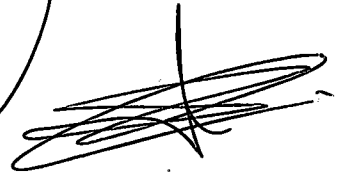
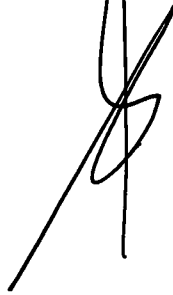
**Art. 34.- SUELDO MENSUAL.**

Se define como la remuneración mensual, habitual y permanente por todo concepto que percibe mensualmente cada trabajador profesional universitario, con excepción de los conceptos variables como horas extras, Asignación por Turismo, SAC de Asignación por Turismo, Reconocimiento Anual Variable (RAV) y el SAC de la RAV.



**Art. 35. - 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. 36. - RECONOCIMIENTO ANUAL VARIABLE (R.A.V.)**

La R.A.V. constituye una Bonificación Anual al profesional comprendido en este CCT.

Determinación del monto de la R.A.V.:

El monto de dicha gratificación será de tres coma dos (3,2) "Remuneraciones base mensual", entendiéndose a la misma como la suma de la totalidad de conceptos remunerativos mensuales, normales y habituales sujetas a retención correspondientes al mes de la liquidación de la RAV.

La referida bonificación incluirá además, su propio S.A.C.

Las inasistencias, cualquiera sea su motivo, injustificadas, hasta tres (3) días por año calendario, harán perder al profesional el RAV en forma proporcional a dichas inasistencias.

No se computará la RAV cuando el profesional, durante el período bajo cálculo, haya sido pasible de sanciones por algún tipo de incumplimiento laboral y haber sumado más de tres (3) inasistencias injustificadas continuas o alternadas.

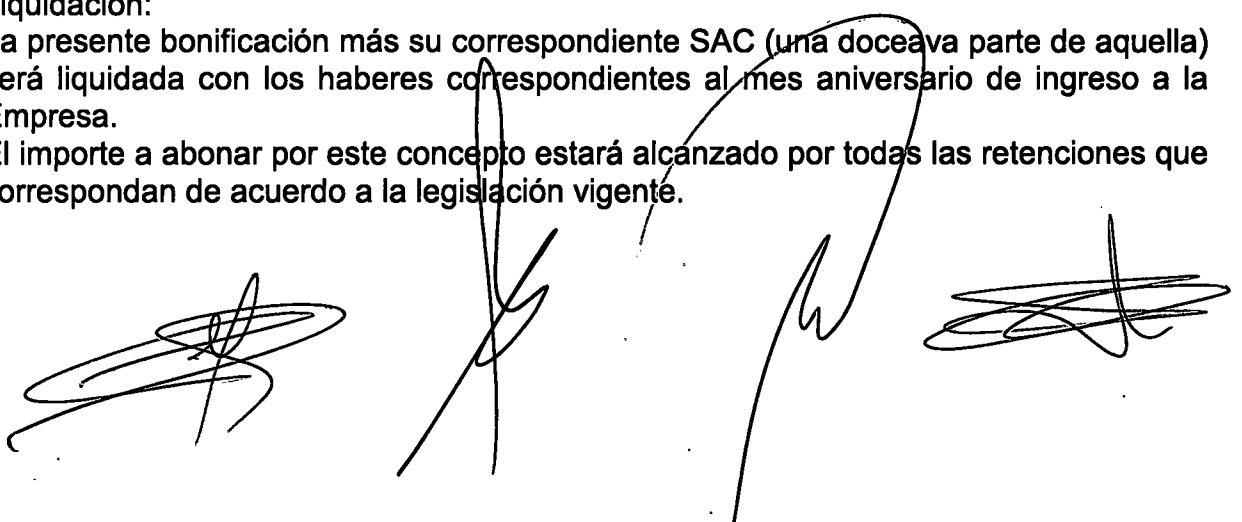
Para el caso de los trabajadores que se incorporen a la empresa, sólo se les liquidará esta bonificación cuando tengan como mínimo 6 meses de trabajo, y la misma será proporcional al tiempo trabajado durante ese año.

El monto de esta bonificación no podrá ser inferior a una "remuneración base mensual", salvo que el trabajador haya incurrido en alguna de las faltas enunciadas precedentemente (sanciones o inasistencias injustificadas).

Liquidación:

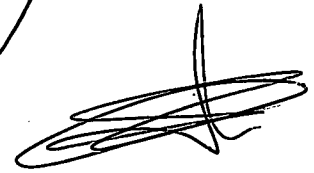
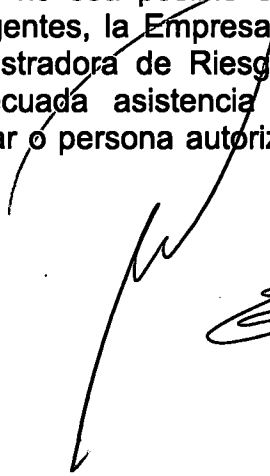
La presente bonificación más su correspondiente SAC (una doceava parte de aquella) será liquidada con los haberes correspondientes al mes aniversario de ingreso a la Empresa.

El importe a abonar por este concepto estará alcanzado por todas las retenciones que correspondan de acuerdo a la legislación vigente.



**Art. 37. - COMPENSACION DE GASTOS POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE**

En caso de enfermedad o accidente que requiera la internación del profesional comisionado por razones de servicios y mientras no sea posible el regreso a su domicilio, conforme a las disposiciones legales vigentes, la Empresa se hará cargo prioritariamente, hasta tanto intervenga la Administradora de Riesgos del Trabajo (A.R.T.), de los gastos que demande su adecuada asistencia médica y los correspondientes a traslado y estadía de un familiar o persona autorizada, cuando a criterio de la Empresa sea necesario.

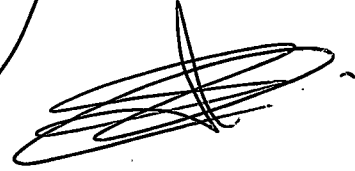
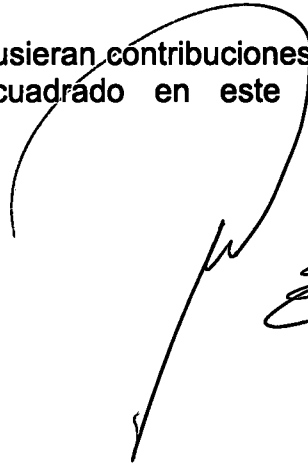





**Art. 38.- RÉGIMEN DE TAREAS DIFERENCIADAS.**

La Empresa encuadrará en el régimen previsional de servicios diferenciados a todos los trabajadores profesionales de los sectores que realicen tareas operativas de acuerdo a lo establecido en el Decreto 937/74.

Si por cambios en la normativa vigente se impusieran contribuciones adicionales para la Empresa en relación al personal encuadrado en este régimen, dichas contribuciones serán abonadas por la misma.



**CAPITULO V. BENEFICIOS AL PERSONAL.**





**Art. 39.- BONIFICACION POR AÑOS DE SERVICIO.**

La Empresa abonará a los trabajadores, en las oportunidades que cumplan veinte (20), veinticinco (25), treinta (30), treinta y cinco (35) y cuarenta (40) años de servicios, una retribución especial equivalente a una (1) "remuneración base mensual", sin conceptos variables ni extraordinarios, percibida en el mes que cumpla cada una de las antigüedades mencionadas precedentemente.

Al personal femenino se le otorgarán estos beneficios al cumplir diecisiete (17), veintidós (22), veintisiete (27), treinta y dos (32) y treinta y siete (37) años de servicio. Se entiende por "remuneración base mensual" a la suma de la totalidad de conceptos remunerativos mensuales, normales y habituales sujetas a retención, exceptos conceptos como horas extras o extraordinarios como la Asignación Anual por Turismo.

La Empresa abonará esta bonificación dentro del mes en que el trabajador cumpliera alguna de las antigüedades citadas anteriormente.

**Art. 40.- FONDO COMPENSADOR DE JUBILADOS Y PENSIONADOS.**

La Empresa contribuirá mensualmente con un monto equivalente al seis por ciento (6%) calculado sobre las remuneraciones brutas mensuales sujetas a aportes, que perciban los profesionales comprendidos en el presente convenio y cuyo destino será el Fondo Compensador de Jubilados y Pensionados (FOCOM).

No integran la base de cálculo de la citada contribución, los montos pagados en concepto de Reconocimiento Anual Variable (RAV) y su correspondiente SAC.

Los trabajadores adheridos voluntariamente al FOCOM aportarán los porcentajes establecidos por APUAYE, que se detallan a continuación:

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

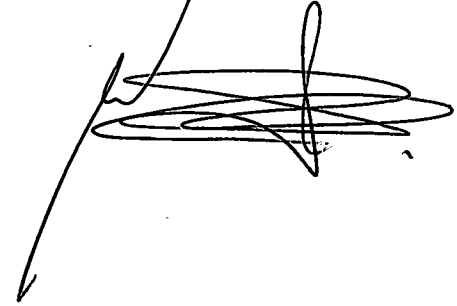
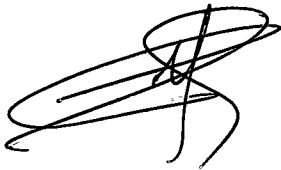
De 31 a 45 años de edad: uno por ciento (1%).

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

De 51 años de edad en adelante: dos por ciento (2%)

Estos porcentajes se aplicarán sobre idéntica base a la indicada para las Contribuciones, debiendo actuar la Empresa como agente de retención, depositando los importes resultantes en una cuenta bancaria de APUAYE prevista a tal efecto, en la fecha establecida por la legislación vigente para los depósitos de cargas sociales del Régimen General.

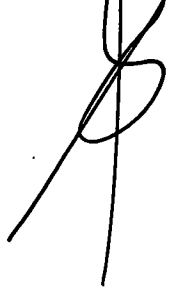
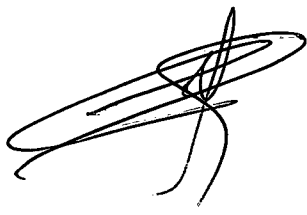
Cualquier modificación en los porcentajes aportados por el personal adherido al FOCOM, será comunicada por APUAYE a la Empresa de acuerdo a la normativa vigente.



**Art. 41.- CONTRIBUCION PARA GASTOS POR FALLECIMIENTO.**

Para asistir en el caso de fallecimiento del profesional encuadrado en este convenio la Empresa tomará a su cargo, durante todo el plazo de la relación laboral, la contratación de un Seguro de Vida Colectivo por hasta el equivalente a 12 (doce) Remuneraciones Mensuales, exceptuando de la base de cálculo aquellos conceptos extraordinarios y variables.

Asimismo la Empresa tomará su cargo la contratación del Seguro de Vida Obligatorio establecido por el Decreto 1567/74 y modificatorios.



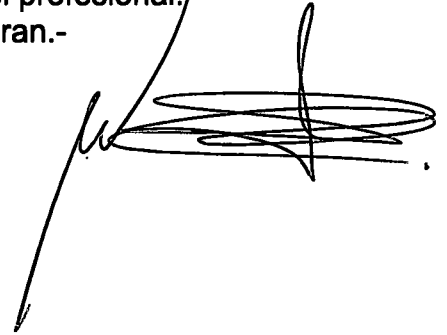

**Art. 42.- ASIGNACIÓN ESPECIAL POR JUBILACIÓN o FALLECIMIENTO)**

El profesional que se acoja a los beneficios de la jubilación o los derecho habientes del profesional fallecido en actividad, percibirán una suma no remunerativa de carácter extraordinario y por única vez, equivalente a diez (10) meses de su última remuneración mensual normal y habitual sin conceptos variables ni adicionales y/o extraordinarios.

La citada Asignación será incrementada en un 2% (dos por ciento) por cada año de servicio que exceda de los primeros 5 (cinco). Para el cómputo del tiempo, las fracciones superiores a los 6 meses, se considerarán un año entero.

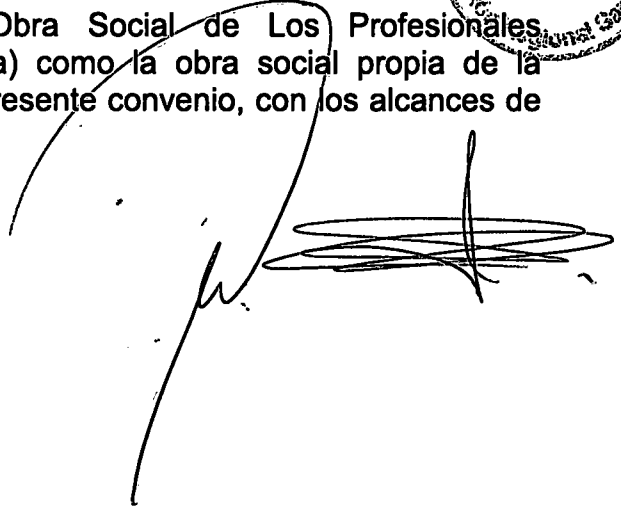
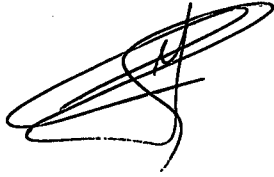
Esta asignación especial será percibida por el profesional al cesar efectivamente en el servicio o por los derechohabientes al acreditar el deceso del profesional.

Esta asignación no excluye los que legalmente correspondieran.-



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

La Empresa reconoce a la OSPUAYE (Obra Social de Los Profesionales Universitarios del Agua y la Energía Eléctrica) como la obra social propia de la actividad para el personal comprendido en el presente convenio, con los alcances de la legislación vigente.



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

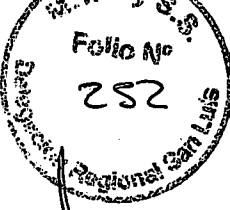
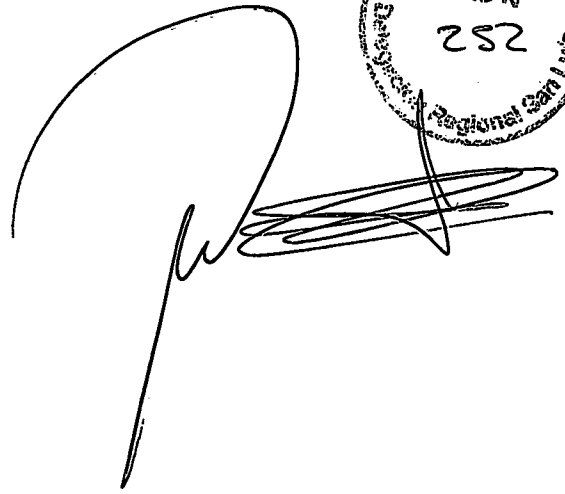
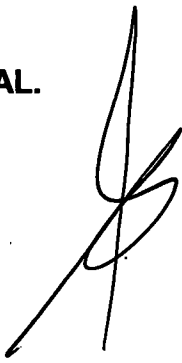
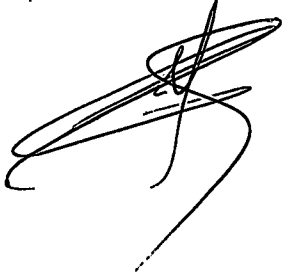
La Empresa abonará a los trabajadores profesionales universitarios una suma adicional no remunerativa en concepto de contribución al turismo social, equivalente al salario mínimo vital y móvil vigente, en el mes de octubre de cada año, la cual se hará efectiva conjuntamente con las remuneraciones de dicho mes en una sola cuota. La referida asignación incluirá además, su propio S.A.C.



0



**VI. REPRESENTACION GREMIAL.**



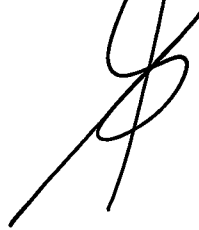
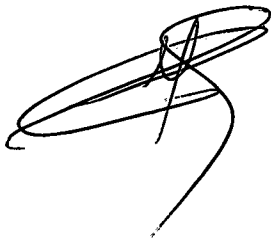
**Art. 45.- REPRESENTACION GREMIAL - LICENCIAS GREMIALES.**

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 467/88.

El número de Delegados del personal se ajustará a la proporcionalidad de la Ley 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 al tiempo que deban emplear en asistir a esos eventos.

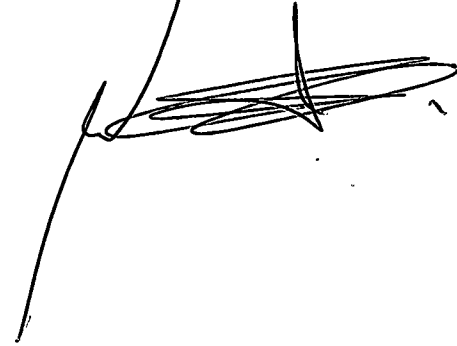
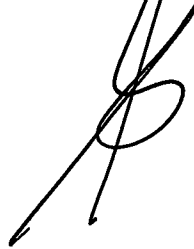
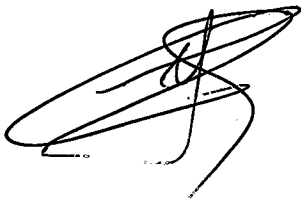
La Empresa concederá permisos gremiales sin goce de haberes de acuerdo a lo establecido en la Ley 23.551 a los profesionales que ocupen cargos electivos o representativos de la Asociación. Sin perjuicio de ello, la Empresa asume el compromiso de reconocer un (1) permiso gremial con goce de sueldo para un profesional que ocupe cargos electivos y deje de prestar servicios para desarrollar tareas sindicales.



**Art. 46.- APORTES DEL PERSONAL Y/O RETENCIONES.**

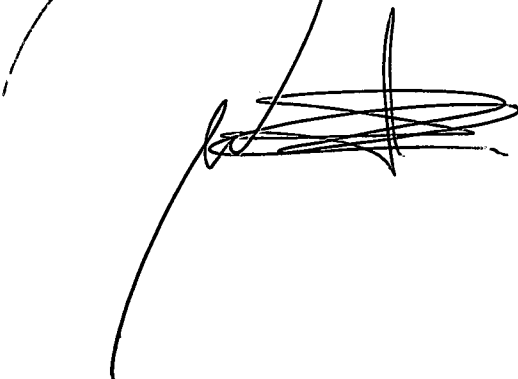

En materia de aportes y/o retenciones, las partes signatarias del presente Convenio Colectivo de Trabajo, se ajustarán a las disposiciones legales vigentes de aplicación en la materia, o las que rijan en el futuro.

Las retenciones efectuadas serán depositadas en las cuentas que la entidad gremial indique, acompañadas de planillas en las que se detallará la suma retenida a cada uno de los trabajadores, con constancia del concepto de que se trate y en un todo de acuerdo con la información previamente provista por la Asociación a la Empresa, en la fecha establecida por la legislación vigente para los depósitos de cargas sociales del Régimen General. Las partes acordarán implementar códigos de descuento para dar cumplimiento a lo establecido en la Ley de Contrato de Trabajo o norma que en el futuro la reemplace.



**Art. 47.- CONTRIBUCION PARA ACCION SOCIAL.**

La Empresa contribuirá a la acción social que desarrolla la Asociación mediante el aporte de una suma equivalente al cinco (5) por ciento de las remuneraciones brutas mensuales sujetas a aportes previsionales correspondientes al personal comprendido en el presente convenio, todo ello de conformidad a lo establecido por la Ley 23.551 y su Decreto Reglamentario 467/88.



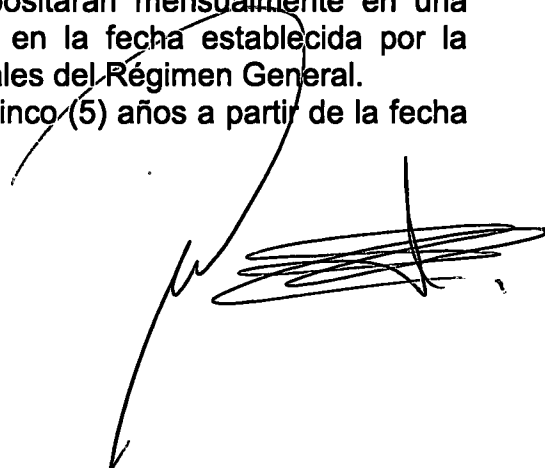
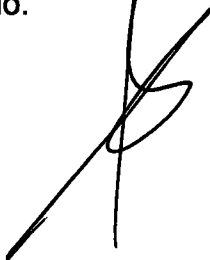
**Art. 48.- CONTRIBUCION SOLIDARIA.**

Se establece una contribución solidaria a favor de APUAYE y a cargo de los trabajadores comprendidos en el presente Convenio Colectivo, consistente en el aporte del dos por ciento (2%) calculado sobre la totalidad de las remuneraciones brutas que éstos perciban por todo concepto, con sustento en los términos de lo normado en el artículo 9°, segundo párrafo de la Ley 14.250, Dto. N° 108/88.

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.

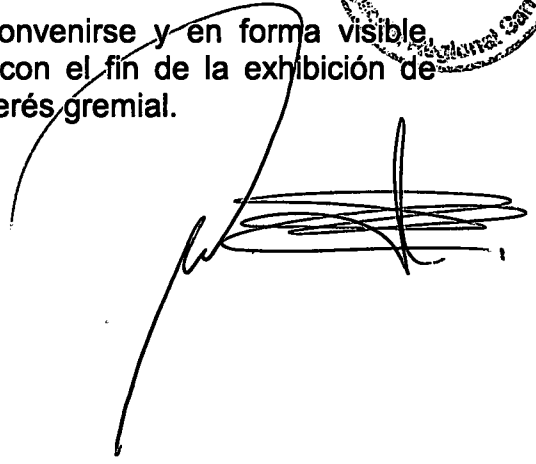
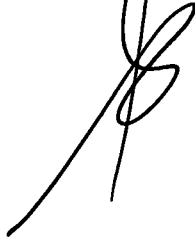
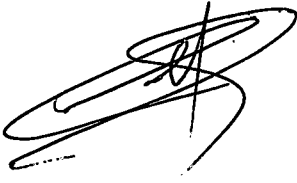
La Empresa actuará como agente de retención de la contribución mencionada precedentemente. Los importes resultantes se depositarán mensualmente en una cuenta bancaria de APUAYE prevista a tal efecto en la fecha establecida por la legislación vigente para los depósitos de cargas sociales del Régimen General.

Esta cláusula tendrá validez durante un período de cinco (5) años a partir de la fecha de vigencia del presente Convenio.



**Art. 49.- DIFUSION DE LA ACTIVIDAD GREMIAL.**

La Empresa colocará en los lugares de trabajo a convenirse y en forma visible, vitrinas o carteleras para uso exclusivo de APUAYE con el fin de la exhibición de resoluciones, circulares y comunicados de exclusivo interés gremial.



**Art. 50.- IMPRESION DEL CONVENIO.**

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



## ACTA ACUERDO

En la Ciudad de San Luis, República Argentina, a los 29 días del mes de mayo de 2018 (29/05/2018), se celebra el presente Convenio Colectivo de Trabajo de Empresa (en adelante el "Convenio"). Las partes signatarias del presente Convenio son: la ASOCIACION DE PROFESIONALES UNIVERSITARIOS DEL AGUA Y LA ENERGIA ELECTRICA (en adelante "APUAYE"), Personería Gremial N° 698, con domicilio en Reconquista 1048, Piso 8, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, representada por José A. ROSSA y por Carlos G. CORTIZO, y la EMPRESA DISTRIBUIDORA SAN LUIS SOCIEDAD ANONIMA (EDESAL S.A.), en adelante la "Empresa", con domicilio en Av. España 430, de la Ciudad de San Luis, representada en este acto por el Ing. Martín LOMBARDINI y el CPN Carlos A. RODRIGUEZ, todos en su carácter de miembros paritarios integrantes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo respectivamente. APUAYE y la EMPRESA se denominarán en conjunto las "Partes".

**PRIMERO.** Con referencia al acapite **28.2 ADICIONAL ESPECIAL POR ANTIGÜEDAD** del **Artículo 28.- ANTIGÜEDAD**, el mismo tendrá vigencia y se aplicará en forma efectiva a partir del 01/01/2019 con la siguiente modalidad:

A partir del 01/01/19 se abonará a todos los trabajadores que tuvieran una antigüedad reconocida de 10 años o superior, un Adicional Especial por Antigüedad del 5% (cinco por ciento) calculado sobre el Sueldo Básico Mensual (NR) más la Bonificación por Antigüedad.

A partir del 01/07/19 se abonará a todos los trabajadores que tuvieran una antigüedad reconocida de 20 años o superior, un Adicional Especial por Antigüedad del 7,5% (siete coma cinco por ciento) calculado sobre el Sueldo Básico Mensual (NR) más la Bonificación por Antigüedad, absorbiendo el Adicional indicado en el párrafo anterior.

A partir del 01/01/20 se abonará a los trabajadores comprendidos en el presente Convenio, el Adicional Especial por Antigüedad en un todo de acuerdo a lo que se establece en el Artículo 28.

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



## ANEXO I - PERSONAL EXCLUIDO

De acuerdo a lo dispuesto en el punto 2 del Art. 4° del CCT, las partes signatarias del mismo, establecen que quedan únicamente excluidos de dicho convenio colectivo de trabajo los profesionales universitarios que ocupen en forma definitiva la titularidad de los siguientes cargos en la estructura organizativa de la EMPRESA:

Gerente y Subgerente de Área Distribución

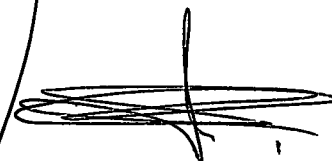
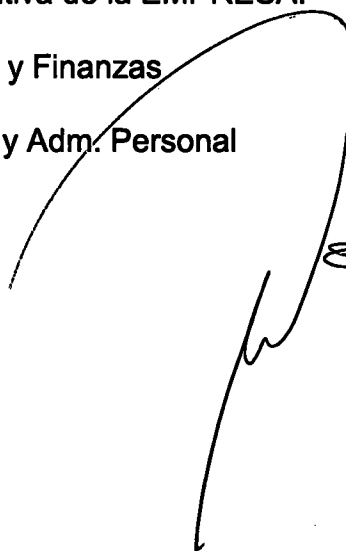
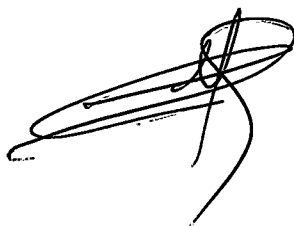
Gerente y Subgerente de Área Administración y Finanzas

Gerente y Subgerente de Área Comercial

Gerente y Subgerente de Recursos Humanos y Adm. Personal

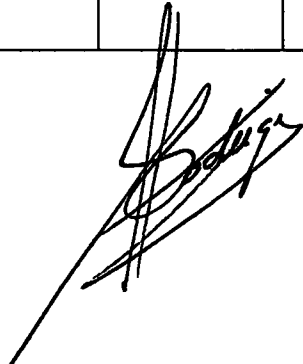
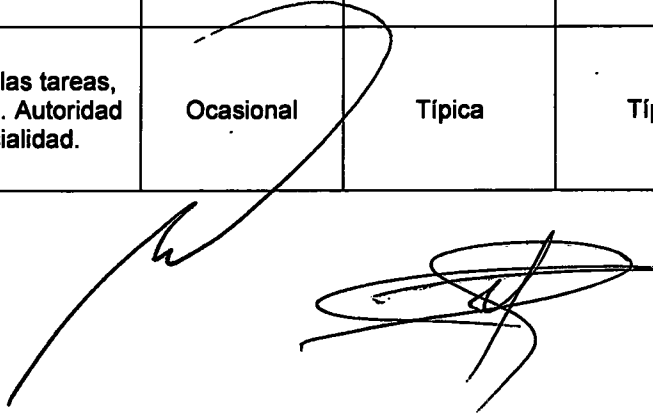
Gerente de Relaciones Institucionales


Gerente de Administración del Contrato

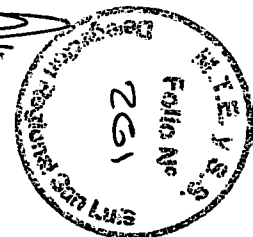


**ANEXO II. NIVELES LABORALES. CARGOS Y/O FUNCIONES**

NIVELES	NIVEL DE CARRERA	SÍNTESIS DE LA TRAYECTORIA	GRADO DE SUPERVISIÓN RECIBIDA	ASISTENCIA TÉCNICA FUNCIONAL		CAPACIDAD REQUERIDA
				A personal menos experimentado	A otros sectores de la Empresa	
U-I	PROFESIONAL INGRESANTE	Conocimientos básicos	Alta	--	--	De adaptación y adquisición de conocimientos
U-II	PROFESIONAL ASISTENTE	Poco experimentado en las tareas, técnicas y metodologías propias de la especialidad	Frecuente	--	--	De apoyo al superior y de desarrollo profesional
U-III	PROFESIONAL PRINCIPAL	Medianamente experimentado. Conoce parcialmente las tareas técnicas y metodologías propias de la especialidad	Moderada	Escasa	Ocasional	Actitud de liderazgo y trabajo en equipo
U-IV	PROFESIONAL ESPECIALISTA	Muy experimentado. Domina diversas tareas, técnicas y metodologías propias de la especialidad	Escasa	Si	Si	De conducción y planeamiento.
U-V	PROFESIONAL EXPERTO	Experto. Domina todas las tareas, técnicas y metodologías. Autoridad probada en la especialidad.	Ocasional	Típica	Típica	De dirección, coordinación, organización y planeamiento

  
 CD-2020-02389471-APPN-MT





República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional  
Las Malvinas son argentinas

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

**Número:**

**Referencia:** Dispo 3409-22 CCT 1673-22 "E"

---

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 66 pagina/s.