



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional
1983/2023 - 40 AÑOS DE DEMOCRACIA

Informe

Número: IF-2023-74660731-APN-DNRYRT#MT

CIUDAD DE BUENOS AIRES

Jueves 29 de Junio de 2023

Referencia: REG - EX-2022-24570091- -APN-DGD#MT

De conformidad con lo ordenado en la **RESOL-2023-1189-APN-ST#MT** se ha tomado razón del acuerdo obrante en las páginas 2/8 del RE-2022-70921577-APN-DTD#JGM y en las páginas 14/49 del RE-2022-70741084-APN-DTD#JGM del expediente de referencia, quedando registrado bajo el número **1513/23.-**

Digitally signed by Gestion Documental Electronica
Date: 2023.06.29 17:34:06 -03:00

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

Digitally signed by Gestion Documental
Electronica
Date: 2023.06.29 17:34:07 -03:00

ACTA COMPLEMENTARIA CONVENCIONAL

En la Ciudad de Buenos Aires, a los 3 días del mes de marzo de 2022, se reúnen, por una parte, la **FEDERACIÓN ARGENTINA DE TRABAJADORES DE LUZ Y FUERZA** representada en este acto por el Sr. Lauro J. PAZ en su carácter de Secretario Gremial, y por la otra, **TRANSLYF S.A.**, representada en éste acto por el Director Ing. Osmar Alfredo DUVILLE, DNI N°11.970.107, en el marco del **CCT 1068/09**, convienen en celebrar el presente Acuerdo de modificación conforme el siguiente detalles:

PRIMERO: En función de las atribuciones establecidas del CCT suscripto por LAS PARTES, luego de varias reuniones de intercambio de propuestas y análisis de las más adecuadas a los fines perseguidos, acuerdan en introducir modificaciones para la correcta interpretación y aplicación de ese cuerpo convencional y quedaran redactados de la siguiente manera:

SEGUNDO:

ARTÍCULO 36: Se actualiza escala salarial;

Las partes signatarias acuerdan la siguiente Escala Salarial Básica, la cual regirá a partir de la homologación del presente Acta Convenio.

	DICIEMBRE	ENERO	FEBRERO
CATEGORÍA	2021	2022	2022
A	\$83.297,40	\$86.629,30	\$90.094,50
B	\$73.335,40	\$76.268,80	\$79.319,60
C	\$64.744,20	\$67.334,00	\$70.027,40
D	\$58.148,00	\$60.473,90	\$62.892,90
E	\$55.904,10	\$58.140,30	\$60.465,90
F	\$53.477,70	\$55.616,80	\$57.841,50
G	\$53.356,10	\$55.490,30	\$57.709,90
H	\$53.167,00	\$55.293,70	\$57.505,40
I	\$52.542,90	\$54.644,60	\$56.830,40
J	\$51.438,10	\$53.495,60	\$55.635,40
K	\$50.740,50	\$52.770,10	\$54.880,90
L	\$48.313,60	\$50.246,10	\$52.255,90
M	\$42.710,50	\$44.418,90	\$46.195,70

ARTICULO 37: DESCRIPCION DE CARGOS Y FUNCIONES.

A. CARGOS:

I. AREA RELACIONES LABORALES.

1. Jefe de Relaciones Laborales. (A)
2. Auxiliar Administrativo de 1era. Cat. (H)


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

RE-2022-70921577-APN-DTD#JGM


DUVILLE Osmar Alfredo
TRANSLYF S.A.
Director

3. Auxiliar Administrativo de 2da. Cat. (K)

II. AREA OPERATIVA.

1. Jefe de Área Operativa (A)

2. Encargados Zonales. (B)

3. Encargados De Sucursal.

a. de 1era. Categoría. (C)

b. de 2da. Categoría. (D)

c. de 3era. Categoría. (E)

4. Administrativo de Operaciones.

a. de 1era. Categoría. (C)

b. de 2da. Categoría. (E)

c. de 3ra. Categoría. (F)

5. Auxiliar Administrativo de Operaciones.

a. de 1ra. Categoría (K)

b. de 2da. Categoría (L)

c. de 3ra. Categoría (M)

6. Auditores (C)

7. Conductores. (I)

8. Toma Estados de Medidores. (G)

9. Caminantes. (J)

10. Auxiliar de Caminante. (M)

11. Oficial de Corte y Fraude (F)

12. Ayudante de Corte y Fraude (I)

13.-Oficial de Recambio de Medidores (E)

14.- Ayudante de Recambio de Medidores (I)

15. Inspectores (G).-

III. AREA COMERCIAL.

1. Jefe Área Comercial. (A)

2. Auxiliar Administrativo Comercial de 1era. Cat. (H)

3. Auxiliar Administrativo Comercial de 2da. Cat. (K)

4. Auxiliar Administrativo Comercial de 3ra. Cat. (L)

IV. AREA ADMINISTRATIVA Y CONTABLE.

1. Jefe Área Administrativa y Contable. (A)

2. Tesorero. (B)

3. Jefe de Facturación (C)

4. Auxiliar Administrativa y Contable de 1era. Cat. (H)

5. Auxiliar Administrativa y Contable de 2da. Cat. (K)

6. Auxiliar Administrativa y Contable de 3ra. Cat. (L)

V. AREA SISTEMAS.

1. Jefe Área Sistemas. (A)


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

RE-2022-70921577-APN-DTD#JGM


DUVILLE Osmar Alfredo
TRANSLYF S.A.
Página 8 de 8

2. Analista de Sistemas (F)
3. Analista Programador de Sistemas (I)

B. FUNCIONES.

En uso de sus facultades de organización, LA EMPRESA definirá oportunamente el Registro de Misiones y Funciones inherentes a cada categoría laboral, el que será puesto en conocimiento de los trabajadores comprendidos en este Acta Convenio y del SINDICATO.

ARTÍCULO 41: BONIFICACIONES VARIAS.

A. Bonificaciones inherentes al cargo.

1. RIESGO ELECTRICO:

1. a) A los Oficiales de Corte y Fraude y a los ayudantes de Corte y Fraude se les reconocerá el 5% del básico de su categoría.-

1. b) A los Oficiales de Recambio de Medidores y a los ayudantes de Recambio de Medidores se les reconocerá el 10% de básico de su categoría.-

2. TAREAS ANEXAS:

2. a) A los conductores que en forma expresa se les ordenara conformar y rendir remitos y toda otra documentación, se les abonará un adicional del 10% del Salarlo Básico de la Categoría "G" del presente Acta Convenio.

2. b) A los Oficiales de Corte y Fraude; a los Oficiales de Recambio de Medidores; a los ayudantes de Corte y Fraude y a los ayudantes de Recambio de Medidores en el supuesto de que debieran conducir vehículos para realizar las tareas específicas de su categoría se les abonará un adicional del 10% del Salarlo Básico de la Categoría "G" del presente Acta Convenio.

2.c) A los Jefes de Área Operativa (Cat. A) por las tareas administrativas anexas que desarrollan se les abonará el 35% de la categoría G del presente Acta Convenio.-

2.c) A los Encargados Zonales (Cat. B) por las tareas administrativas anexas que desarrollan se les abonará el 23% de la categoría G del presente Acta Convenio.-

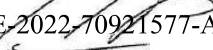
ARTICULO 46: RECONOCIMIENTO PROFESIONAL.

Todo trabajador que cuente con un nivel educativo formal como el que se describe en este Artículo, y esté relacionado con la función específica de sus tareas, percibirá mensualmente y a partir del momento de su acreditación fehaciente ante LA EMPRESA, los importes que se detallan a continuación los que se incrementarán en el mismo porcentual en que se incrementen los salarios básicos:

- 1.- Post-Grado: \$12.368,70
- 2.- Universitario: \$ 9.508,20
- 3.- Terciario: \$6.474,10
- 4.- Secundario: \$3.431,10

ARTÍCULO 47: ADICIONAL PERSONAL REMUNERATIVO FIJO.


DUVILLE Osmar Alfredo
TRANSLYF S.A.
Director

RE-2022-70921577-APN-DTD#JGM

Lauro José Paz
Secretario Gremial
Página 4 de 8

Este rubro está integrado por el excedente salarial surgido de la aplicación de la escala del Acta Convenio

CCT N° 1068/2009 homologada por Resolución N° 1451/2009 respecto de las remuneraciones anteriormente percibidas.

Dicho excedente, permanecerá como suma fija no actualizable, no absorbible, no sustituible ni transferible mientras perdure la relación laboral del trabajador que la percibiere, atento que la misma pertenece a la persona y no al cargo.

Serán abonados con carácter no remunerativo y conforme las siguientes modalidades:

a) DIARIO POR REFRIGERIO.

1) Todo el personal que realice tareas dentro de LA EMPRESA, percibirá en concepto de refrigerio, a fin de solventar sus gastos de comida, un importe por día efectivamente trabajado de \$ 926,60.

2) Todo el personal que realice tareas fuera de LA EMPRESA, percibirá en concepto de refrigerio, a fin de solventar sus gastos de comida, un importe por día efectivamente trabajado de \$ 1.020,60

b) POR DISTANCIA

1) Los Conductores percibirán en concepto de Viático, el 0,0068% del Salario Básico de la categoría "G" del presente Acta Convenio por kilómetro efectivamente recorrido.

ARTICULO 51: ROPA Y UTILES DE TRABAJO:

LA EMPRESA deberá proporcionar a los trabajadores todos los útiles, herramientas, equipos y materiales necesarios

para el desempeño de su labor, como así también los implementos adecuados para proteger, de acuerdo con la ley, la salud o vida del trabajador que desempeñe tareas que puedan dañarla.

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

Los trabajadores serán responsables de los útiles, herramientas, equipos y materiales que LA EMPRESA les suministre para el normal desarrollo de sus tareas. LA EMPRESA no podrá cobrar por los eventuales desperfectos que el trabajador pueda ocasionar a los útiles, herramientas y demás implementos, ni por las pérdidas de los mismos, siempre que tales desperfectos o pérdidas no sean debidos a mala fe, o por haber actuado idónea y diligentemente. Los trabajadores deberán poner de inmediato en conocimiento de su superior los extravíos que se hubieren producido.

LA EMPRESA, entregará a sus trabajadores las prendas de vestir adecuadas al uso del trabajo, las que deberán confeccionarse en tela de buena calidad y de acuerdo a las distintas zonas en las que el trabajador realice sus tareas, siendo el uso de las mismas de carácter obligatorio, las mismas, contendrán el logo identificador de la firma. Conjuntamente con la ropa de trabajo se entregará a todos aquellos trabajadores cuya actividad en la empresa lo requiera, una credencial que lo identifique como empleado responsable de la tarea que se le asigne, debiendo siempre portar la misma.

RE-2022-70921577-APN-DTD#JGM

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

La entrega de ropa se efectuará dos veces al año, y el calzado una vez al año, en las fechas que la Comisión de Higiene y Seguridad establezca, pudiendo reponerse por deterioro anticipado en función del trabajo sea necesario.

Al personal que realice tareas en forma permanente a la intemperie, aunque la misma no sea continua, le será provista ropa exterior de abrigo para la estación invernal (campera o sobretodo). Para los días de lluvia le será provista ropa para agua (capa, botas, impermeables etc.) aunque las tareas sean accidentales.

Todo lo concerniente a calidad, tipo de calzado, vestimenta de trabajo y de abrigo, pedidos y entregas, será tratado de común acuerdo entre LA EMPRESA y EL SINDICATO.

A los OFICIALES Y AYUDANTES DE CORTE Y FRAUDE se les suministrará además de la ropa de trabajo común al resto de los trabajadores los siguientes elementos de seguridad: zapatos dieléctricos, guantes, casco, antiparras antiflagrantes, pinzas y destornilladores aislados, alfombras aislantes y demás elementos de seguridad que exija la normativa vigente en la materia y todos los elementos con aislación hasta 2000 volts de tensión.

A los OFICIALES Y AYUDANTES DE RECAMBIO DE MEDIDORES Y ACOMETIDAS se les suministrará además de la ropa de trabajo común al resto de los trabajadores los siguientes elementos de seguridad: zapatos dieléctricos, guantes, casco, antiparras anti flagrantes, pinzas y destornilladores aislados, alfombras aislantes y demás elementos de seguridad que exija la normativa vigente en la materia y todos los elementos con aislación hasta 2000 volts de tensión.

Al trabajador ingresante se le suministrará la ropa correspondiente, a fin de igualar la vestimenta con los demás trabajadores.

Todo trabajador al que se le provea ropa de trabajo, tendrá la obligación de usarla, y de mantenerla en buen estado, debiendo presentarse a realizar las tareas en condiciones de extrema pulcritud.

Al personal que por la índole de sus tareas no se le provea la ropa de trabajo, se le abonará una compensación mensual no remunerativa por Gastos de Representación del 2% del Salario Básico de la Categoría "G" del presente Acta Convenio.


ARTICULO 59: PERMISOS CON GOCE DE SUELDO.

Se otorgarán a los trabajadores los permisos que se detallan a continuación:

- a) Por casamiento del trabajador (a este permiso puede agregarse la licencia anual ordinaria): 10 días hábiles.
- b) Por fallecimiento de cónyuge, o persona con quien conviva en aparente matrimonio, padres, hijos, yernos o nueras: 6 días corridos.
- c) Por nacimiento o adopción de hijos del trabajador: 3 días hábiles.
- d) Por matrimonio de hijos: dos días corridos correspondientes a los de celebración del matrimonio.
- e) Por fallecimiento de abuelos, hermanos o nietos: 4 días corridos.
- f) Por fallecimiento de suegros del trabajador o abuelos del cónyuge: 2 días corridos.


DUVILLE Demar Alfredo
TRANSLYF S.A.
Director

RE-2022-70921577-APN-DTD#JGM


Paulo José Raz
Secretario Gremial
F.A.T.L y F.

g) Por fallecimiento de tíos, sobrinos, primos, cuñados y bisabuelos: 2 días corridos.
h) Por días a determinar en cada caso para la atención de padres, hijos, cónyuge o hermano a su exclusivo cargo, por un plazo máximo de 15 días anuales y siempre que probare no tener otra persona que lo asista. La empresa podrá constatar los extremos habilitantes de la presente licencia. En aquellos supuestos en que algún trabajador necesitare consagrarse a la atención de los familiares enumerados en el presente inciso por un plazo mayor, deberá solicitar y justificar una ampliación de dicho plazo, reservándose LA EMPRESA la facultad de extensión de dicha licencia.

i) Por mudanza: 2 días de los cuales uno deberá ser hábil.

j) En los casos de fallecimiento de ascendientes o descendientes directos del trabajador o de su cónyuge o hermanos del trabajador o de su cónyuge, que obliguen al mismo a ausentarse de la localidad, LA EMPRESA podrá conceder el tiempo extra necesario siempre que le permita concurrir al lugar del deceso.

k) Por asuntos particulares, y a solicitud por escrito del trabajador, debiendo efectuar la solicitud con 72 horas de anticipación al de su usufructo: 5 días en el año.

No podrán tomarse los cinco días hábiles en una sola vez, ni más de dos días corridos, ni solicitarse dos días corridos con pausa de sábado y domingo, retomando la solicitud uno o dos días corridos posteriores al domingo.

Los trabajadores contemplarán en la solicitud de este permiso no provocar ausencias de más del treinta (30) por ciento en cada sección. En caso de superarse este porcentaje se concederán permisos en el orden de presentación, manteniendo el porcentaje aludido precedentemente.

Dicho porcentaje no se aplicará en las secciones que tengan menos de tres trabajadores. En este caso los pedidos de permisos justificados se concederán cuando la atención del servicio lo permita.


A los efectos de la aplicación de este artículo, en todos los casos en que se conceden permisos por días corridos, uno por lo menos deberá ser hábil. 1) Por donación de sangre de acuerdo a lo determinado por la Ley 22.990 y/o la que la modifique o sustituya: 24 horas incluido el día de la donación; por donación por hemaféresis, 36 horas incluido el de la donación.

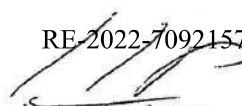
m) Por citaciones judiciales y trámites personales de acuerdo a lo determinado por la Ley 23.691 y/o la que en el futuro la modifique o sustituya:

1. Citaciones Judiciales: durante el tiempo necesario para acudir a la citación.
2. Para trámites personales y obligatorios ante Autoridades Nacionales, Provinciales o Municipales, (siempre que no se puedan realizar fuera del horario de trabajo) el tiempo necesario para realizar el trámite.

y acuerdan lo siguiente:

TERCERO: Este acuerdo tendrá aplicación inmediata con total independencia del posterior acto administrativo de homologación por parte de la autoridad laboral correspondiente.


DUVILLE Damar Alfredo
TRANSLYF S.A.
Director

RE-2022-70921577-APN-DTD#JGM

Lauro José Paz
Página 7 de 8
Secretario General
F.A.T.L y F.

CUARTO: Cualquiera de las partes que suscriben el presente acuerdo podrá solicitar, individual o conjuntamente, la homologación de este acuerdo ante la autoridad de aplicación, obligándose las firmantes a concurrir a las audiencias que pudieran designarse a tales efectos.

Se declara bajo juramento que las firmas correspondientes a los representantes de cada PARTE, insertas en el presente acuerdo, resultan auténticas en los términos previstos por el artículo 109 del Decreto N° 1759/72 (t.o. 2017).

Sin más, se firman cuatro ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto, uno para cada uno de los firmantes y dos para ser presentados, por cualquiera de las partes, ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación para su correspondiente homologación.



DUVILLE Dsmar Alfredo
TRANSLYF S.A.
Director



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

CONVENIO TRANSLYF-FATLYF

CAPITULO I

CONDICIONES GENERALES

ARTICULO 1: PARTES INTERVINIENTES.

Son partes signatarias del presente ACTA CONVENIO, por una parte La Empresa "TRANSLYF S.A.", representada en este acto por su Director Ing. OSMAR ALFREDO DUVILLE, DNI 11.970.107, en adelante "LA EMPRESA", y por la otra parte la FEDERACION ARGENTINA DE TRABAJADORES DE LUZ Y FUERZA, en adelante "EL SINDICATO", representada en este acto por su Secretario Gremial, Sr. LAURO JOSÉ PAZ, DNI 16.458.614, quienes firman el presente ACTA CONVENIO.

ARTICULO 2: AMBITO DE APLICACION TERRITORIAL.

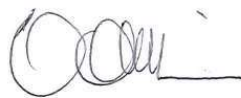
El presente Acta Convenio será de aplicación en todo el ámbito territorial donde LA EMPRESA presta servicios en la actualidad, como así también en aquellas Localidades en las que ampliara la prestación de los mismos, ya sea en el ámbito Nacional, Provincial y/o Municipal, durante la vigencia pactada.

ARTICULO 3: AMBITO DE APLICACION PERSONAL.

El presente Acta Convenio comprenderá a todos los trabajadores de La Empresa, transitorios o permanentes, que desempeñen tareas o funciones propias del servicio que la misma brinda a las Empresas de Energía ya sean estas Cooperativas, Públicas, Mixtas o Privadas, debidamente encuadrados en las categorías previstas en el Artículo 35 del presente Acta Convenio y aquellas que las partes decidan incluir en el futuro, quedando expresamente excluidos aquellos trabajadores que revistan funciones ejecutivas superiores inherentes a la Dirección de la Empresa tales como: Presidente, Vicepresidente, Directores y Gerentes.

Asimismo quedan expresamente excluidos del presente Acta Convenio los Auditores, Asesores, Apoderados o Representantes Legales y Profesionales del arte de curar, como asimismo aquellos trabajadores contratados exclusivamente para realizar tareas fuera del ámbito correspondiente a las Empresas enunciadas en el primer párrafo del presente Artículo.

Asimismo, no resultan comprendidos en el presente Acta Convenio los trabajadores que pertenezcan a servicios contratados y/o subcontratados.



DUVILLE Osmar Alfredo
TRANSLYF S.A.
Director

RE-2022-70741084-APN-DTD#JGM



Lauro José Paz

Secretario Gremial
F.A.T.L.Y.F.

ARTICULO 4: VIGENCIA.

El presente Acta Convenio se aplicará en todas extensión y efectos, a partir de su homologación y hasta el 31/12/2010, debiendo iniciarse las negociaciones para su renovación 90 días antes de su vencimiento.

Si a la expiración del plazo de vencimiento, no se llegara a un nuevo acuerdo, continuará el presente Acta Convenio vigente en toda su extensión y alcances, ello en forma excluyente.

ARTICULO 5: MARCO NORMATIVO.

Se establece que este Acta Convenio a partir de su homologación, y sus actas complementarias o acuerdos colectivos posteriores que eventualmente se suscriban, resultarán los únicos dispositivos formativos de rango autónomo a aplicarse en LA EMPRESA, quedando derogados y/o sustituidos y por tal sin efecto en su totalidad; cualquier acuerdo, Convenio, acta, mecanismo, dispositivo, práctica empresarial o regulación vigente hasta la homologación de este Acta Convenio con independencia de la fuente de regulación que los hubiera creado.

ARTICULO 6: FACULTADES EMPRESARIAS.

LA EMPRESA en uso de sus facultades de dirección y organización establecerá la estructura funcional, definirá las dotaciones de trabajadores, determinará los métodos de trabajo durante la jornada laboral y horarios de trabajo de acuerdo a la actividad que desarrolla la misma y/o la que desarrolle en el futuro.

Deberá implementar sistemas de evaluación de desempeño y de puestos y realizar las incorporaciones y promociones de los trabajadores, en este caso, previo acuerdo con EL SINDICATO.

En el ejercicio de su planificación técnico-económica, LA EMPRESA desarrollará su actividad con trabajadores propios, pudiendo realizar contrataciones bajo las modalidades establecidas en el artículo 7 del presente Acta Convenio.

Cuando LA EMPRESA en uso de sus facultades empresarias decida modificar la estructura de sus planteles, dará conocimiento AL SINDICATO, a efectos que el mismo en el plazo de diez (10) días hábiles realice las consideraciones que estime pertinentes.

En ejercicio de sus facultades de planificación del negocio, LA EMPRESA establece las categorías que a continuación se enuncian, para las Sucursales con que cuenta la misma.

Sobre el volumen de actividad que poseen en la actualidad, se establecen las siguientes categorías:

A. Sucursales de 1era. Categoría: Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Mar del Plata, Bahía Blanca y La Plata.

B. Sucursales de 2da. Categoría: Junín, San Nicolás de los Arroyos, Tandil y Olavarría.

C. Sucursales de 3da. Categoría: Chivilcoy, Mercedes, Lobos, Campana, Bragado, Carlos Casares, Lincoln, Baradero, Veinticinco de mayo, Chascomús, Dolores, Santa Teresita, Coronel Suárez y Carmen de Patagones.

ARTICULO 7: MODALIDADES CONTRACTUALES

LA EMPRESA podrá utilizar las distintas modalidades de contratación previstas en la Legislación Laboral vigente.

ARTICULO 8: REGULACION SUPLETORIA.

En los aspectos no contemplados en el presente Acta Convenio o Las Actas que se suscriban en el futuro entre las partes, se aplicarán las disposiciones de la Ley de Contrato de Trabajo y/o la Legislación Laboral Específica que en cada materia se encuentre vigente.

ARTICULO 9: REGLAMENTACION GENERAL DEL TRABAJO.

Atento las particularidades de los servicios que actualmente presta LA EMPRESA, especialmente en razón de la impostergabilidad y confidencialidad de los mismos se deberán tener en cuenta las siguientes disposiciones:

a) En los casos que, por razones ajenas a LA EMPRESA emergentes de exigencias extraordinarias o casos fortuitos o de fuerza mayor, se alterare el normal desenvolvimiento de los servicios, el personal ante tal circunstancia deberá obrar sobre la base del criterio de colaboración y buena fe.

b) LA EMPRESA otorgará una credencial identificadora al personal afectado a los servicios que presta la misma, el que estará obligado a portarla durante las horas de trabajo y a exhibirlas cuando le sea requerida por autoridades o inspectores de LA EMPRESA, clientes, usuarios u Organismos Oficiales. Dicha credencial deberá conservarse en perfecto estado y efectuar la pertinente denuncia en caso de sustracción o pérdida (por ante la autoridad policial que corresponda y por ante LA EMPRESA) dentro de las 48 horas hábiles de producido o tomado conocimiento del hecho, y restituirla a LA EMPRESA inmediatamente de extinguida la relación laboral, cualquiera fuese su causa.

c) Guardar el Secreto de la documentación que manipula y que se le entrega para su distribución.

ARTICULO 10: CAPACITACION Y FORMACION DEL PERSONAL.

LA EMPRESA desarrollará una política de formación de recursos humanos, planificada sobre exigencias de calidad del servicio y basada en el estímulo permanente del esfuerzo individual, dirigida a ampliar los conocimientos y habilidades adquiridas.

Promoverá en este sentido, formas de capacitación y perfeccionamiento profesional, que estarán vinculadas con las necesidades empresarias, pudiendo actuar en conjunto con EL SINDICATO, como asimismo participar de los cursos que estos últimos dicten en tanto ello no afecte la normal prestación de servicio.

ARTICULO 11: HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

A efectos de asegurar las condiciones de Higiene y Seguridad de sus trabajadores, LA EMPRESA instrumentará las acciones necesarias para poder dar cumplimiento a las normas legales vigentes.

Procurará asimismo hacer uso de los adelantos técnicos para mantener en las mejores condiciones todos los lugares de trabajo.

Al respecto LA EMPRESA efectuará entre otras acciones las siguientes:

- a) Emitir normas, reglamentaciones e instrucciones sobre Higiene y Seguridad laboral, con el objeto de incorporar al trabajador conductas de prevención.
- b) Conformar y difundir los mecanismos necesarios para la implementación de un sistema de seguridad integrada, que contemple los principios de higiene y seguridad industrial como inherente a cada tarea operativa.
- c) Las partes signatarias conformarán una Comisión Mixta de Higiene y Seguridad en el Trabajo, la que estará integrada por dos (2) representantes de cada una de las partes y dictará su propia Reglamentación de funcionamiento.

ARTICULO 12: MEDICINA PREVENTIVA Y PRE-OCUPACIONAL.

Los trabajadores comprendidos en el presente Acta Convenio serán sometidos a un examen médico pre-ocupacional y exámenes médicos en forma periódica, y obligatoria de acuerdo con las leyes vigentes para cada especialidad.

1. El examen periódico de trabajadores que se desempeñen en lugares declarados insalubres por las autoridades competentes, se efectuará cada año, salvo que a juicio de los profesionales médicos actuantes el intervalo deba ser más reducido para determinados casos.
2. El examen consistirá para todo el personal como mínimo en un estudio clínico general, abreugrafía o radiografía de tórax, análisis de orina (densidad, sedimento, albúmina y glucosa) y eritrosedimentación. En el primer examen será investigado el grupo sanguíneo

3. Cuando el trabajador tuviere o cumpliera 35 años de edad se efectuará además un electrocardiograma.

Si por los resultados de los estudios realizados o por consejo del médico de LA EMPRESA se estimare necesario, el trabajador será citado para su consulta con un médico especialista.

A los trabajadores que dentro de sus funciones les corresponda conducir todo tipo de vehículos, se les efectuará además de los estudios y prácticas antes mencionadas en el presente artículo, un estudio oftalmológico, una Audiometría y un Examen Psicológico una vez al año.

ARTICULO 13: COMISION MIXTA DE INTERPRETACION Y RELACIONES LABORALES.

1. DE LA COMISION MIXTA.

Con la intención de mantener la mayor armonía en las relaciones laborales, y con el fin de mantener la fuente de trabajo, el mejoramiento de la calidad de vida y garantizar la claridad de la normativa laboral que se aplica, se acuerda crear una Comisión Mixta de Interpretación y Relaciones Laborales, en adelante denominada "Comisión Mixta", la que constituirá el mayor nivel de diálogo entre las partes signatarias.

a) Su integración:

La "Comisión Mixta" estará integrada por cuatro (4) miembros a razón de dos (2) por cada parte signataria, conforme a las pautas reguladas por la Ley 14.250 y modificatorias y su reglamentación.

La lista de miembros de cada representación, será comunicada por escrito debiendo constituirse y dictar su propio reglamento dentro de los treinta (30) días a contar de la Homologación del presente Acta Convenio. Los miembros a designar por ambas partes deberán reunir los requisitos de idoneidad y conocimientos con relación a la temática que resulta objeto de la Comisión Mixta.

b) Sus facultades:

Son facultades de esta Comisión:

1) Interpretar la presente Acta Convenio en caso de duda y ante un eventual diferendo de criterio sobre su alcance, adquiriendo rango convencional el pronunciamiento unánime que de la misma emane.

2) Implementar un procedimiento preventivo para el caso de tener que afrontar una situación conflictiva, comprometiéndose las partes a no adoptar medidas antes de abordar el tratamiento de la materia que motivó el conflicto de intereses.

3) Considerar con carácter excepcional los diferendos de alcance particular que puedan suscitarse entre las partes con motivo de la aplicación del presente Acta Convenio o por

cualquier causa inherente a las relaciones laborales colectivas, procurando componerlos adecuadamente.

4) Fomentar el respeto, cooperación y progreso tanto de TRANSLYF S.A. como de sus trabajadores.

5) Apoyar la introducción de métodos innovadores, incentivando el trabajo conjunto y coadyuvando en todo aquello que facilite a satisfacer los objetivos pactados en este instrumento.

II. DE LAS RELACIONES LABORALES.

a) Capacitación: Las partes reconocen importancia estratégica a la valorización del personal a los fines de lograr su

crecimiento social y laboral, para lo cual resulta necesaria la existencia de un Plan Integral de Capacitación constante, acompañando el desarrollo tecnológico y cultural de LA EMPRESA correspondiéndole a ésta analizar periódicamente las necesidades generales de capacitación del personal y proponer acciones específicas en función de los objetivos del presente convenio.

b) Derecho de información: En el marco del presente Acta Convenio las partes asumen el compromiso de brindar información recíproca, vinculada a la satisfacción de los objetivos pactados en este instrumento.

c) Confidencialidad: Queda establecido que la información que se comparta en el seno de esta Comisión, no podrá ser divulgada, salvo que exista expresa autorización en tal sentido. El desarrollo de las reuniones quedará asentado en actas, contando cada parte con una copia de la misma, conforme a las pautas reglamentarias que la propia Comisión se dé para su funcionamiento.

d) Registro: La Comisión deberá llevar un registro de los dictámenes que la misma efectúe. Los dictámenes que refieran a la interpretación de las distintas cláusulas del presente Acta Convenio deberán archivar y registrarse en forma temática, atento que conformarán la jurisprudencia de la Comisión.

Agotadas las instancias de Interpretación, las partes procederán conforme a lo regulado en la Legislación vigente en la materia.

CAPITULO II

ORGANIZACION DEL TRABAJO

ARTICULO 14: INGRESOS.

a) El personal encuadrado dentro de las categorías del presente Acta Convenio ingresará en un cincuenta por ciento (50%) por el régimen de Bolsa de Trabajo Sindical que implemente EL SINDICATO y el cincuenta por ciento (50%) restante por parte de LA EMPRESA.

b) Cuando LA EMPRESA decida la cobertura de una vacante con una nueva incorporación, EL SINDICATO deberá designar al postulante dentro de los treinta (30) días de efectuada la solicitud en forma fehaciente por parte de LA EMPRESA, definiendo ésta última el perfil requerido para el cargo a cubrir. Los postulantes deberán aprobar satisfactoriamente los exámenes médicos, test aptitudinal y psicofísico de la tarea del cargo para el que han sido convocados, como así también las evaluaciones de competencia en las que participará un representante sindical, quien en caso que lo considere necesario y el aspirante así lo solicite hará las observaciones por escrito que estime corresponda. Cuando LA EMPRESA declare que el postulante no es apto, solicitará al SINDICATO que remita otro candidato en un plazo no mayor a cinco (5) días hábiles.

c) LA EMPRESA admitirá cubrir las vacantes de ingreso con hasta el cuatro por ciento (4%) de trabajadores disminuidos física y psíquicamente pero aptos para desempeñar el puesto a cubrir.

d) LA EMPRESA se obliga a ingresar a la esposa o a uno de los hijos de los trabajadores fallecidos en actividad, previo aval sindical, en puestos para los que reúnan condiciones.

ARTICULO 15: ESTABILIDAD.

Los trabajadores gozarán de la estabilidad prevista en la Ley de Contrato de Trabajo.

Las cuestiones de orden político, racial, social, gremial o religioso no serán causas de sanciones disciplinarias o despidos.

ARTICULO 16: TAREAS TRANSITORIAS.

Se entienden por tareas transitorias, aquellas que no puedan cumplirse con los trabajadores efectivos de LA EMPRESA, por requerirse de un aporte adicional de mano de obra por un tiempo determinado.

Cuando LA EMPRESA ejecute trabajos considerados transitorios con personal contratado a esos efectos, este personal gozará de todos los beneficios previstos en el presente Acta Convenio para el personal permanente con las siguientes excepciones:

1. Estabilidad y Régimen promocional.

Se considerará también tarea transitoria todo servicio y/o trabajo que deba prestar La Empresa, con plazo determinado de duración.

ARTICULO 17: MODIFICACION DE PLANTELES.

Si como consecuencia de la modificación de planteles, algún trabajador quedare sin tareas, de no existir puestos de su misma categoría podrá:

- a) Cubrir el de categorías inferiores, manteniendo su remuneración.
- b) Ocupar vacantes de categorías superiores, compitiendo de acuerdo al régimen promocional.

En ambos casos podrán ser destinados a otras secciones donde se produzcan vacantes de su misma categoría, comenzando a regir, desde esa fecha, su antigüedad en esa sección a efectos de futuros ascensos.

ARTICULO 18: COMPATIBILIDAD.

LA EMPRESA no podrá impedir que el trabajador fuera de su horario de trabajo realice otras tareas u ocupaciones ajenas a la misma, siempre que no fueran competitivas o lesivas para esta última.

Queda prohibido realizar trabajos temporarios o de asesoramiento por cuenta de contratistas o proveedores de LA EMPRESA.

Asimismo no podrán realizar trabajos, asesoramiento o gestorías para otras Empresas que realicen actividades similares a las que desarrolla LA EMPRESA.

Ningún trabajador podrá realizar función alguna ajena a LA EMPRESA dentro de su horario normal de trabajo.

ARTÍCULO 19: VACANTES:

Se considerará vacante un puesto:

- a) Cuando se encuentre sin titular en forma definitiva y LA EMPRESA mediante acto formal considere la necesidad de que el mismo sea cubierto.
- b) Cuando debido a modificación o reestructuración de secciones u oficinas, se crean nuevos puestos.

Si LA EMPRESA decidiera su cubrimiento se hará mediante el procedimiento indicado en el Artículo 20 del presente Acta Convenio.

ARTICULO 20: NORMAS Y PLAZOS PARA CUBRIR VACANTES.

Cuando LA EMPRESA a su juicio, deba cubrir una vacante, lo hará mediante el método de promoción, considerando, a efectos de seleccionar entre los trabajadores la capacidad,

rendimiento, conducta, desempeño y capacitación de los mismos. Asimismo podrá cubrir dicha vacante produciendo un ingreso.

En orden a estos principios LA EMPRESA decidirá quién está en condiciones de ser promovido.

Si LA EMPRESA decidiera establecer un examen de competencia, deberá publicar los requisitos y perfil requeridos para

En todos los casos podrá intervenir un veedor sindical, quien realizará por escrito las observaciones que estime corresponder.

Si dos o más candidatos reunieran igualdad de condiciones, LA EMPRESA contemplará los atributos correspondientes, dando prioridad a: 1) pertenencia al sector donde se postula la vacante; 2) categoría de revista; 3) antigüedad; 4) mayor edad; en ese orden.

En cada caso que LA EMPRESA decida establecer un examen de competencia, deberá dar publicidad respecto de la unidad de organización que abarcará el llamado a concurso y los requisitos del puesto a cubrir.

ARTICULO 21: CAMBIO VOLUNTARIO DE SECCION.

Los cambios voluntarios de sección se efectuarán en los siguientes casos:

- 1) Cuando la razonable vocación del trabajador lo justifique por acuerdo entre LA EMPRESA y EL SINDICATO y siempre que aquél tuviere la capacidad necesaria para el puesto a cubrir.
- 2) A cuenta de futuras vacantes a los trabajadores becados que estén cursando estudios y/o los tengan terminados, siempre que ellos tengan afinidad con las secciones o sectores donde puedan aplicar los conocimientos adquiridos, siempre que se trate de estudios universitarios o de escuelas industriales o escuelas comerciales nacionales, provinciales o municipales.
- 3) Cuando la remuneración del trabajador al momento del pase sea superior a la de su nuevo puesto, seguirá excedido hasta que los aumentos de la nueva escala lo equiparen, pasando a integrar dicha diferencia EL ADICIONAL PERSONAL REMUNERATIVO FIJO del Artículo 46 dejando de percibir todos los rubros correspondientes al puesto del que proviene y comenzando a percibir los rubros del nuevo puesto.
- 4) En casos excepcionales las partes podrán convenir, siempre que no se afecte el servicio de LA EMPRESA y por cuestiones de fuerza mayor; una ubicación preferencial del trabajador transferido.
- 5) En todos los casos, el cambio voluntario se efectuará dentro de la disponibilidad de LA EMPRESA en los distintos sectores.

ARTICULO 22: REEMPLAZOS.

Si se produjere una ausencia transitoria del titular de un puesto de trabajo y fuere necesario que dicho puesto sea cubierto por otro trabajador, LA EMPRESA elegirá el reemplazante. Si el mismo fuera de menor categoría del puesto a reemplazar, se le abonarán las diferencias de remuneración, si la hubiere entre su puesto y el de reemplazo por el tiempo que LA EMPRESA decidiera mantener la cobertura provisional.

La cobertura provisoria en ningún caso dará derecho a la cobertura definitiva.

LA EMPRESA podrá cubrir las vacantes provisorias medite las contrataciones previstas por el régimen laboral vigente.

ARTICULO 23: 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 viajes y mudanza de sus muebles y efectos personales.

También se abonará al trabajador una compensación única por cambio de residencia, equivalente al monto de su remuneración mensual al momento del traslado durante los tres (3) primeros meses de funciones en el nuevo puesto, salvo que el traslado se efectúe a más de 300 km. De la base en la que se desempeñaba; en ese caso la compensación por traslado se extenderá a seis (6) meses.

El presente artículo no será de aplicación cuando el traslado sea realizado a pedido del trabajador, y siempre que LA EMPRESA acepte el mismo o por haberse presentado el trabajador a un concurso fuera de su base.

ARTICULO 24: TRASLADOS TRANSITORIOS.

Cuando por razones de servicio LA EMPRESA requiera trasladar transitoriamente a un trabajador de un punto a otro en función de sus tareas, se le deberá entregar un anticipo ajustado a las necesidades del caso para abonar los gastos correspondientes, con obligación del trabajador de rendir cuenta del gasto en forma legalmente documentada.

El anticipo deberá contemplar las circunstancias relativas a los pasajes por traslado, las comidas y pernoctar cuando fuere necesario, garantizando un razonable confort al trabajador.

No podrán ser afectados por traslados de ninguna naturaleza, los trabajadores que cursen estudios comprendidos en el Artículo 55 del presente Acta Convenio que tengan asistencia a clase obligatoria, salvo aquellos trabajadores que ingresen o hayan ingresado a LA EMPRESA para desempeñarse en tareas que por la índole de las mismas llevaran implícito el traslado de los trabajadores y/o que por cuestiones de servicio, y/o emergencias propias de la actividad

de LA EMPRESA, no se disponga de otros trabajadores aptos para realizar la tarea por la que se dispone el traslado.

ARTICULO 25: PERSONAL VIAJANTE.

El personal que para la realización de sus labores deba trasladarse de un punto a otro del país, se regirá por las siguientes condiciones:

- a) Su base a los efectos de la percepción de viáticos si le correspondiere, será la de su lugar de trabajo correspondiente a su residencia fija y habitual.
- b) Los gastos de traslado de este personal serán a cargo exclusivo de LA EMPRESA.
- c) Viajará en el medio de movilidad que le indique LA EMPRESA.

ARTICULO 26: POLIZA DE FIDELIDAD.

Si LA EMPRESA creyera necesario una POLIZA DE FIDELIDAD de sus trabajadores, correrá con los gastos que ocasione la misma, no pudiendo exigir en ningún caso, la constitución de un fondo de garantía a cargo de los trabajadores.

En caso de asalto o robo al trabajador que maneje fondos de LA EMPRESA, debidamente comprobado ante las autoridades competentes, aquella se hará cargo de los perjuicios ocasionados a la misma.

De acuerdo a las tareas que desarrolla LA EMPRESA, los trabajadores deberán conducirse con extremo cuidado y dedicación, debiendo guardar en forma estricta y excluyente el secreto y cuidado de la documentación que manipule frente a cualquier contingencia que se presente.

ARTICULO 27: ASISTENCIA POR ACCIDENTES DE TRANSITO.

A los trabajadores que manejen vehículos de LA EMPRESA, con autorización de la misma y que hubieren sido parte ya sea en forma directa o indirecta en un accidente de tránsito, y que tengan el registro correspondiente y siempre que el accidente se hubiera producido en la realización de tareas ordenadas por LA EMPRESA, ésta garantiza arbitrar todos los medios para lograr la inmediata libertad del trabajador-conductor detenido por razones de tránsito, sin perjuicio de su responsabilidad en el hecho.

ARTICULO 28: JORNADA DE TRABAJO, FRANCOS COMPENSATORIOS, HORARIOS DE TRABAJO Y HORAS EXTRAORDINARIAS.

Se considera jornada de trabajo el tiempo que los trabajadores tengan que estar a disposición de LA EMPRESA de acuerdo a lo que se establece a continuación:

a) JORNADA DE TRABAJO: La jornada de trabajo será de 8 horas diarias, de lunes a viernes, y de 4 horas los días sábado. Dentro de lo estipulado precedentemente, las horas de trabajo legales de lunes a sábado serán 44, pudiéndose distribuir dichas horas de lunes a viernes, no excediéndose la jornada diaria más allá de las ocho horas cuarenta y cinco minutos (8h. 45'). Si así se distribuyera, el trabajador estará exceptuado de prestar servicio los días sábados, y si los prestara, esas horas de trabajo hasta las 13 hs. le serán abonadas como horas extraordinarias con el 100% de recargo.

b) LA EMPRESA podrá determinar por sectores, que todos los trabajadores del mismo, realicen 8 hs. 45' diarias, no laborando los días sábados, con la salvedad dispuesta en el inciso a) último párrafo si laboraran dicho día, y/o establecer guardias rotativas de 4 horas para los días sábados, en cuyo caso, el trabajador al que le corresponda la guardia del día sábado, durante la semana siguiente a la misma realizará jornadas de ocho (8) horas.

c) Cuando el trabajo se efectúe por equipos la duración podrá ser prolongada más allá de las ocho (8) horas por día y 48 semanales distribuyendo las horas de labor sobre un período de tres semanas consecutivas o sea un total de 144 horas, en 18 días laborables, en forma que el término de las horas de trabajo dentro del ciclo no exceda de ocho (8) horas por día o 48 semanales, sin que en ningún caso el trabajo semanal exceda de 56 horas.

d) Se establecen doce minutos (12') durante la jornada de trabajo para tomar un refrigerio.

e) Feriados Nacionales, Provinciales y Días no laborables: A los efectos de este artículo se consideran Feriados Nacionales y Días no laborables los establecidos por las leyes vigentes considerándose el 13 de julio "Día del Trabajador de la Electricidad" como no laborable.

Serán también considerados feriados o no laborables todos aquellos que en el futuro se establezcan por decretos, leyes nacionales y aquellos de carácter provincial, municipal o comunal cuando LA EMPRESA adhiera a los mismos.

Además se otorgará un día de franco compensatorio al personal que por la índole de sus tareas trabaje el 1ero. de mayo y el 13 de julio.

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

Sin perjuicio de lo señalado, LA EMPRESA podrá establecer jornadas reducidas, continuas o discontinuas, y adaptar los horarios y turnos de trabajo a condiciones climáticas o razones de servicio.

g) El franco compensatorio se otorgará en la semana de trabajo siguiente asignándolo con 48 hs. de anticipación. Dicho plazo podrá ampliarse cuando haya razones fundadas hasta 30 días.

Corresponde otorgar franco compensatorio y horas compensatorias en los siguientes casos:

1. Al personal que trabaje el sábado después de las 13 hs. y/o domingo, el franco tendrá la duración que se indica a continuación:

- Si las horas extras no exceden el 50% de la jornada normal: igual al número de horas extras trabajadas ese día.
- Si las horas extras exceden el 50% de la jornada normal: se otorgará un día de franco completo.

2. Al personal que trabaja en días feriados nacionales o días no laborables un número de horas extras superior al de su jornada normal le corresponderá un franco completo. Si no las excedieran, no se acordará ninguna compensación en concepto de franco.

3. Al personal cuando trabaje en el día que le corresponda franco, será de aplicación el procedimiento fijado en el punto h)1. Y en el punto h)2.

h) Horas Extras. Personal Semana Calendaria:

Se entiende por personal de semana calendario al que trabaje de lunes a viernes y sábados hasta las 13 hs. con francos en días domingo. Son horas extras de este personal, las que excedan la jornada diaria y las trabajadas en días sábado después de las 13 hs. Domingo, feriados nacionales y días no laborables, que no perciban ninguna Bonificación Adicional en reemplazo de este concepto, atento que la misma cubre estas contingencias.

1. Días Laborables:

- Por cada hora extra trabajada entre las 6 y 21 horas: se abonará el valor de la remuneración hora más un recargo del 50%.
- Por cada hora extra trabajada entre las 21 y las 6 horas: se abonará el valor de la remuneración hora, más un recargo del 100%.

2. Sábado después de las 13 hs. o Domingo:

- Por cada hora extra trabajada se abonará el valor de la remuneración hora más un recargo del 100%.

3. Días Feriados Nacionales o Días no laborables:

Las horas extras trabajadas en días feriados nacionales y días no laborables se ajustarán a las prescripciones de la Ley de Contrato de Trabajo.

ARTICULO 29: DESCANSO ENTRE JORNADAS.

Entre el cese de una jornada y el comienzo de la otra deberá mediar una pausa no inferior a 12 horas, de conformidad a lo establecido por la legisla vigente.

ARTICULO 30: JORNADA NOCTURNA.

Aquellos trabajadores que con motivo de una transitoria necesidad operativa se les asigne prestación de servicios en el período comprendido entre las 21 hs. y las 6 hs. ya sea íntegramente en él o que su jornada abarque parte del mismo, percibirán el recargo adicional establecido por la legislación vigente para el valor de cada hora que se trabaje efectivamente en ese horario.

ARTICULO 31: MEDIOS DE MOVILIDAD.

A los trabajadores que por razones esenciales del cumplimiento de tareas a su cargo, se le requiera el uso de medios de movilidad, LA EMPRESA se hará cargo de la provisión y/o contratación de dichos medios.

ARTICULO 32: BALANCE SOCIAL.

Con el objetivo de contribuir al desarrollo de una adecuada política de comunicación con su personal y cumplir con lo normado en la Ley 14.250, LA EMPRESA preparará anualmente un Balance Social del personal involucrado, a entregar AL SINDICATO al momento que la normativa legal lo establezca y que contendrá la información sobre las siguientes materias:

Remuneraciones

1. a. Evolución de la estructura salarial.
1. b. Evolución de las remuneraciones mínimas y máximas mensuales del personal convenionado.
1. c. Evolución del salario promedio.
1. d. Personal distribuido por categorías y remuneraciones.

Empleo

2. a. Rotación del personal.
2. b. Dotación por edad y sexo.
2. c. Antigüedad del personal según edad, sexo y categoría.
2. d. Evolución del ausentismo. Causas.
2. e. Reclamos judiciales por causas laborales. Motivos.

Seguridad. Higiene y Medio Ambiente.

3. a. Evolución y cantidad de accidentes.
3. b. Días perdidos por accidentes de trabajo.

3. c. Exámenes pre ocupacionales y patologías detectadas.

3. d. Porcentajes de incapacidades.

3. e. Elementos de seguridad entregados.

3. f. Acciones de capacitación en la materia.

Relaciones profesionales.

4. a. Detalles de los Acuerdos arribados en la CRL.

4. b. Detalles de las Actas y/o Acuerdos consensuados.

4. c. Detalles de Cursos y Programas de Capacitación llevados a cabo unilateralmente por LA EMPRESA.

4. d. Detalles de Cursos y Programas de Capacitación llevados a cabo en forma conjunta.

4. e. Detalles de Cursos y Programas de Capacitación en base a cantidad de trabajadores comprendidos y categorías abarcadas.

ARTÍCULO 33: DERECHO A LA INFORMACION.

Las partes manifiestan que el intercambio de información que tiene como objeto 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 partes signatarias del presente Acta Convenio intercambiarán la información económica, técnica y social en el momento en que cada una de las partes así lo solicite y en orden a aquellos aspectos que sean propios de la competencia del solicitante.

Sin perjuicio de lo expresado anteriormente, LA EMPRESA informará sobre las acciones o programas de cambio tecnológico y/o reestructuración empresaria a implementarse, cuando éstos impliquen cambios significativos en la relación laboral, que afecten en particular:

a) Contenido de las tareas o su ejecución.

b) Distribución del Personal.

c) Niveles de Empleo.

d) Condiciones de Medio Ambiente.

Las partes, con el intercambio de información aspiran a lograr la consolidación de sus compromisos, el enriquecimiento mutuo a través de aportes técnicos y jurídicos, la difusión de la realidad empresaria en la comunidad de trabajadores, la transparencia en el actuar cotidiano y en situaciones de conflicto y la comprensión de las situaciones de crisis.

ARTICULO 34: DESARROLLO DE CARRERA.

Constituye la voluntad coincidente de las partes, brindar a todos los trabajadores encuadrados en el presente Acta Convenio, las posibilidades ciertas de un desarrollo de carrera, ya sea a través del desarrollo permanente de sus conocimientos y habilidades como a través de una movilidad funcional ascendente que les permita enriquecer su formación, garantizando su pleno empleo, crecimiento profesional y laboral en igualdad de oportunidades.

CAPITULO III

CONDICIONES ECONOMICAS.

ARTICULO 35: CATEGORIAS LABORALES.

A cada uno de los trabajadores alcanzados por el presente Acta Convenio, le corresponderá la asignación de una de las categorías laborales, conforme se especifica a continuación:

- CATEGORIA A
- CATEGORIA B
- CATEGORIA C
- CATEGORIA D
- CATEGORIA E
- CATEGORIA F
- CATEGORIA G
- CATEGORIA H
- CATEGORIA I
- CATEGORIA J
- CATEGORIA K
- CATEGORIA L
- CATEGORIA M

ARTICULO 36: ESCALA SALARIAL BASICA.

Las partes signatarias acuerdan la siguiente Escala Salarial Básica, la cual regirá a partir de la homologación del presente Acta Convenio.

	DICIEMBRE	ENERO	FEBRERO
CATEGORÍA	2021	2022	2022
A	\$83.297,40	\$86.629,30	\$90.094,50

B	\$73.335,40	\$76.268,80	\$79.319,60
C	\$64.744,20	\$67.334,00	\$70.027,40
D	\$58.148,00	\$60.473,90	\$62.892,90
E	\$55.904,10	\$58.140,30	\$60.465,90
F	\$53.477,70	\$55.616,80	\$57.841,50
G	\$53.356,10	\$55.490,30	\$57.709,90
H	\$53.167,00	\$55.293,70	\$57.505,40
I	\$52.542,90	\$54.644,60	\$56.830,40
J	\$51.438,10	\$53.495,60	\$55.635,40
K	\$50.740,50	\$52.770,10	\$54.880,90
L	\$48.313,60	\$50.246,10	\$52.255,90
M	\$42.710,50	\$44.418,90	\$46.195,70

ARTICULO 37: DESCRIPCION DE CARGOS Y FUNCIONES.

A. CARGOS:

I. AREA RELACIONES LABORALES.

1. Jefe de Relaciones Laborales. (A)
2. Auxiliar Administrativo de 1era. Cat. (H)
3. Auxiliar Administrativo de 2da. Cat. (K)

II. AREA OPERATIVA.

1. Jefe de Área Operativa (A)
2. Encargados Zonales. (B)
3. Encargados De Sucursal.
 - a. de 1era. Categoría. (C)

b. de 2da. Categoría. (D)

c. de 3era. Categoría. (E)

4. Administrativo de Operaciones.

a. de 1era. Categoría. (C)

b. de 2da. Categoría. (E)

c. de 3ra. Categoría. (F)

5. Auxiliar Administrativo de Operaciones.

a. de 1ra. Categoría (K)

b. de 2da. Categoría (L)

c. de 3ra. Categoría (M)

6. Auditores (C)

7. Conductores. (I)

8. Toma Estados de Medidores. (G)

9. Caminantes. (J)

10. Auxiliar de Caminante. (M)

11. Oficial de Corte y Fraude (F)

12. Ayudante de Corte y Fraude (I)

13.-Oficial de Recambio de Medidores (E)

14.- Ayudante de Recambio de Medidores (I)

15. Inspectores (G).-

III. AREA COMERCIAL.

1. Jefe Área Comercial. (A)

2. Auxiliar Administrativo Comercial de 1era. Cat. (H)

3. Auxiliar Administrativo Comercial de 2da. Cat. (K)

4. Auxiliar Administrativo Comercial de 3ra. Cat. (L)

IV. AREA ADMINISTRATIVA Y CONTABLE.

1. Jefe Área Administrativa y Contable. (A)

2. Tesorero. (B)

3. Jefe de Facturación (C)

4. Auxiliar Administrativa y Contable de 1era. Cat. (H)

5. Auxiliar Administrativa y Contable de 2da. Cat. (K)

6. Auxiliar Administrativa y Contable de 3ra. Cat. (L)

V. AREA SISTEMAS.

1. Jefe Área Sistemas. (A)

2. Analista de Sistemas (F)

3. Analista Programador de Sistemas (I)

B. FUNCIONES.

En uso de sus facultades de organización, LA EMPRESA definirá oportunamente el Registro de Misiones y Funciones inherentes a cada categoría laboral, el que será puesto en conocimiento de los trabajadores comprendidos en este Acta Convenio y del SINDICATO.

ARTICULO 38: REMUNERACIONES.

Se entiende como remuneración todo importe sujeto a Aportes y Contribuciones con destino a la Seguridad Social, conforme surge de la definición regulada por el Régimen Laboral vigente y/o el que en el futuro lo sustituya.

Las remuneraciones del personal incluido en el presente Acta Convenio, serán abonadas mensualmente y las correspondientes a los trabajadores contratados temporalmente, conforme se establezca en los referidos contratos.

Los salarios del personal permanente se abonarán a través de una Cuenta Ingresos Bancaria que será abierta por LA EMPRESA, quedando a cargo de ésta los gastos de apertura y mantenimiento derivados de la misma conforme lo determina la Resolución MTSS 644/97.

1) Salarios Básicos: Se establecen en el Artículo 36 las Escalas Salariales Básicas conforme las categorías descriptas en el Artículo 35 del presente Acta Convenio.

2) La implementación de la nueva Escala Salarial contenida en el presente Acta Convenio no implicará en ningún caso la disminución de la remuneración actual de ningún trabajador.

En caso que, producto de la aplicación de esta nueva escala salarial algún trabajador quedare excedido; dicho excedente formará parte de una voz de pago denominada Adicional Personal Remunerativo Fijo prevista en el Artículo Nº 47 del presente Acta Convenio.

3) Con la finalidad de establecer la remuneración diaria para descuentos por pérdida de salarios originados exclusivamente en suspensiones o ausencias injustificadas, se conviene el divisor treinta (30).

ARTICULO 39: COMPUTO Y PAGO POR ANTIGÜEDAD.

A los efectos del presente Acta Convenio, con la sola excepción del Régimen de Ascensos, se computará como antigüedad del trabajador, aunque éste hubiera sido indemnizado por cesación del servicio o falta de trabajo, todos los servicios efectivos o provisionales, continuados o no, prestados en LA EMPRESA.

A los trabajadores re ingresantes, el tiempo trabajado anteriormente se le reconocerá a los efectos de su antigüedad en LA EMPRESA, pero no como antigüedad a los efectos de los ascensos.

LA EMPRESA abonará a la totalidad de los trabajadores comprendidos en el presente Acta Convenio, un adicional del 0,50% por cada año de antigüedad, calculado sobre el Salario Básico de la categoría "G" de la Escala Salarial de este Acta Convenio.

El cómputo de antigüedad se realizará anualmente al día 31 de diciembre de cada año debiendo computarse como un período anual completo toda fracción superior a seis (6) meses.

ARTICULO 40: QUEBRANTO DE CAJA.

El trabajador que desempeñe el puesto de Tesorero recibirá como Compensación por Quebranto de Caja, el 30% del Salario Básico de la Categoría "G" del presente Acta Convenio.

A todo trabajador que por su función tenga la responsabilidad de administrar cobranzas o pagos en efectivo de hasta \$ 10.000 mensuales, en las Sucursales definidas como de Primera Categoría; se le abonará el 12% del Salario Básico de la Categoría "G" del presente Acta Convenio.

ARTÍCULO 41: BONIFICACIONES VARIAS.

A. Bonificaciones inherentes al cargo.

1. RIESGO ELECTRICO:

1. a) A los Oficiales de Corte y Fraude y a los ayudantes de Corte y Fraude se les reconocerá el 5% del básico de su categoría.-

1. b) A los Oficiales de Recambio de Medidores y a los ayudantes de Recambio de Medidores se les reconocerá el 10% de básico de su categoría.-

2. TAREAS ANEXAS:

2. a) A los conductores que en forma expresa se les ordenara conformar y rendir remitos y toda otra documentación, se les abonará un adicional del 10% del Salarlo Básico de la Categoría "G" del presente Acta Convenio.

2. b) A los Oficiales de Corte y Fraude; a los Oficiales de Recambio de Medidores; a los ayudantes de Corte y Fraude y a los ayudantes de Recambio de Medidores en el supuesto de que debieran conducir vehículos para realizar las tareas específicas de su categoría se les abonará un adicional del 10% del Salario Básico de la Categoría "G" del presente Acta Convenio.

2.c) A los Jefes de **Área Operativa (Cat. A) por las tareas administrativas anexas que desarrollan se les abonará el 35% de la categoría G del presente Acta Convenio.-**

2.c) A los Encargados Zonales (Cat. B) por las tareas administrativas anexas que desarrollan se les abonará el 23% de la categoría G del presente Acta Convenio.-

ARTICULO 42: GASTOS DE MOVILIDAD y REPRESENTACION.

MOVILIDAD:

Cuando LA EMPRESA disponga que un trabajador en cumplimiento de sus tareas deba trasladarse de un punto a otro, le serán abonados los gastos de movilidad por el medio de transporte que se le indique utilizar, siempre que la distancia a recorrer sea mayor a siete (7) cuadras desde su base habitual.

Donde no haya medios de movilidad, LA EMPRESA arbitrará los medios necesarios a efectos de dar cumplimiento al presente Artículo.

En ningún caso el trabajador que deba trasladarse caminando de un punto a otro en el cumplimiento de sus tareas, estará obligado a transportar por sus propios medios, materiales o herramientas cuyo peso sea superior a 15 kilogramos.

A los efectos que establece este Artículo, todo trabajador tendrá un punto fijo y único de concentración o sede habitual de trabajo.

REPRESENTACION.

1) Los Jefes de cada Área, los Encargados de Sucursal y Auditores percibirán en concepto de viático especial por representación, el importe equivalente al 30% del Salario Básico de la Categoría "G" del presente Acta Convenio.

ARTICULO 43: ASIGNACION POR ZONA INHOSPITA, ALEJADA O DESFAVORABLE.

Se consideran zonas inhóspitas, alejadas o desfavorables, las previstas en la Ley de Asignaciones Familiares.

El trabajador que se desempeñe en forma habitual en dichos lugares, percibirá la sobreasignación remunerativa mensual que dicha Ley tiene prevista.

ARTICULO 44: PRESENTISMO POR ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD.

Las partes acuerdan que el texto del presente Artículo queda sujeto a la discusión a desarrollarse en el seno de la Comisión Mixta de Interpretación y Relaciones Laborales prevista en el Artículo 13 del presente Acta Convenio.

Dicha Comisión deberá expedirse sobre el particular, en un plazo no mayor a sesenta (60) días hábiles posteriores a la homologación del presente Acta Convenio.

ARTICULO 45: REGIMEN DE VIATICOS.

Cuando un trabajador deba trasladarse definitivamente fuera de su asiento habitual de trabajo, se le reconocerá un monto con destino a la atención de sus gastos personales, de acuerdo al instructivo que diseñará LA EMPRESA para tal fin.

ARTICULO 46: RECONOCIMIENTO PROFESIONAL.

Todo trabajador que cuente con un nivel educativo formal como el que se describe en este Artículo, y esté relacionado con la función específica de sus tareas, percibirá mensualmente y a partir del momento de su acreditación fehaciente ante LA EMPRESA, los importes que se detallan a continuación los que se incrementarán en el mismo porcentual en que se incrementen los salarios básicos:

- 1.- Post-Grado: \$12.368,70
- 2.- Universitario: \$ 9.508,20
- 3.- Terciario: \$6.474,10
- 4.- Secundario: \$3.431,10

ARTÍCULO 47: ADICIONAL PERSONAL REMUNERATIVO FIJO.

Este rubro está integrado por el excedente salarial surgido de la aplicación de la escala del Acta Convenio

CCT Nº 1068/2009 homologada por Resolución Nº 1451/2009 respecto de las remuneraciones anteriormente percibidas.

Dicho excedente, permanecerá como suma fija no actualizable, no absorbible, no sustituible ni transferible mientras perdure la relación laboral del trabajador que la percibiére, atento que la misma pertenece a la persona y no al cargo.

ARTICULO 48: VIATICOS.

Serán abonados con carácter no remunerativo y conforme las siguientes modalidades:

- a) DIARIO POR REFRIGERIO.

1) Todo el personal que realice tareas dentro de LA EMPRESA, percibirá en concepto de refrigerio, a fin de solventar sus gastos de comida, un importe por día efectivamente trabajado de \$ 926,60.

2) Todo el personal que realice tareas fuera de LA EMPRESA, percibirá en concepto de refrigerio, a fin de solventar sus gastos de comida, un importe por día efectivamente trabajado de \$ 1.020,60

b) POR DISTANCIA

1) Los Conductores percibirán en concepto de Viático, el 0,0068% del Salario Básico de la categoría "G" del presente Acta Convenio por kilómetro efectivamente recorrido.

ARTICULO 49: ASIGNACIONES FAMILIARES.

Se establece la aplicación de la normativa que regula el Régimen de Asignaciones Familiares conforme la Ley 24.714 y Normas Complementarias.

ARTICULO 50: PAGO DE AUMENTOS.

Si el reconocimiento de algún beneficio previsto en este Acta Convenio dependiera de algún tipo de acreditación previa y/o denuncia de la situación que genera el beneficio para el trabajador, el mismo se hará efectivo a partir de la denuncia y/o acreditación que efectuare el trabajador, no reconociéndose dicho beneficio en forma retroactiva.

Los beneficios previstos en leyes especiales, se registrarán por los plazos y formas que las mismas determinen.

Si el salario de algún trabajador se encontrara excedido respecto al que corresponda a su categoría, producto de la nueva escala salarial y las categorías laborales previstas en el presente Acta Convenio, este excedente formará parte del Adicional Personal Remunerativo Fijo previsto en el Artículo 47 de esta Acta Convenio.

Los sueldos de todos los trabajadores comprendidos en esta Acta Convenio deberán ajustarse estrictamente a las Escalas Salariales previstas en el mismo, no pudiendo LA EMPRESA abonar suma alguna fuera de lo que aquí se establecen, salvo que ésta haya sido o sea establecida por acuerdo de partes con la intervención del Sindicato.

Si el Poder Ejecutivo Nacional dispusiera aumentos salariales bajo cualquier modalidad, importando los mismos mayores costos en la ecuación económico-financiera de LA EMPRESA, las partes se obligan a reunirse en forma inmediata para analizar su implementación y los efectos convencionales que dichos aumentos generen.

CAPITULO IV

BENEFICIOS SOCIALES.

ARTÍCULO 51: ROPA Y ÚTILES DE TRABAJO:

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

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

Los trabajadores serán responsables de los útiles, herramientas, equipos y materiales que LA EMPRESA les suministre para el normal desarrollo de sus tareas. LA EMPRESA no podrá cobrar por los eventuales desperfectos que el trabajador pueda ocasionar a los útiles, herramientas y demás implementos, ni por las pérdidas de los mismos, siempre que tales desperfectos o pérdidas no sean debidos a mala fe, o por haber actuado idónea y diligentemente. Los trabajadores deberán poner de inmediato en conocimiento de su superior los extravíos que se hubieren producido.

LA EMPRESA, entregará a sus trabajadores las prendas de vestir adecuadas al uso del trabajo, las que deberán confeccionarse en tela de buena calidad y de acuerdo a las distintas zonas en las que el trabajador realice sus tareas, siendo el uso de las mismas de carácter obligatorio, las mismas, contendrán el logo identificatorio de la firma. Conjuntamente con la ropa de trabajo se entregará a todos aquellos trabajadores cuya actividad en la empresa lo requiera, una credencial que lo identifique como empleado responsable de la tarea que se le asigne, debiendo siempre portar la misma.

La entrega de ropa se efectuará dos veces al año, y el calzado una vez al año, en las fechas que la Comisión de Higiene y Seguridad establezca, pudiendo reponerse por deterioro anticipado en función del trabajo sea necesario.

Al personal que realice tareas en forma permanente a la intemperie, aunque la misma no sea continua, le será provista ropa exterior de abrigo para la estación invernal (campera o sobretodo). Para los días de lluvia le será provista ropa para agua (capa, botas, impermeables etc.) aunque las tareas sean accidentales.

Todo lo concerniente a calidad, tipo de calzado, vestimenta de trabajo y de abrigo, pedidos y entregas, será tratado de común acuerdo entre LA EMPRESA y EL SINDICATO.

A los OFICIALES Y AYUDANTES DE CORTE Y FRAUDE se les suministrará además de la ropa de trabajo común al resto de los trabajadores los siguientes elementos de seguridad: zapatos dieléctricos, guantes, casco, antiparras antifrágantes, pinzas y destornilladores aislados,

alfombras aislantes y demás elementos de seguridad que exija la normativa vigente en la materia y todos los elementos con aislación hasta 2000 volts de tensión.

A los OFICIALES Y AYUDANTES DE RECAMBIO DE MEDIDORES Y ACOMETIDAS se les suministrará además de la ropa de trabajo común al resto de los trabajadores los siguientes elementos de seguridad: zapatos dieléctricos, guantes, casco, antiparras anti flagrantas, pinzas y destornilladores aislados, alfombras aislantes y demás elementos de seguridad que exija la normativa vigente en la materia y todos los elementos con aislación hasta 2000 volts de tensión.

Al trabajador ingresante se le suministrará la ropa correspondiente, a fin de igualar la vestimenta con los demás trabajadores.

Todo trabajador al que se le provea ropa de trabajo, tendrá la obligación de usarla, y de mantenerla en buen estado, debiendo presentarse a realizar las tareas en condiciones de extrema pulcritud.

Al personal que por la índole de sus tareas no se le provea la ropa de trabajo, se le abonará una compensación mensual no remunerativa por Gastos de Representación del 2% del Salario Básico de la Categoría "G" del presente Acta Convenio.

ARTICULO 52: GUARDERIA Y JARDIN MATERNAL.

Se reconocerá hasta un máximo del 10% del Salario Básico de la Categoría "G", debiendo acreditarse mensualmente el pago, con la factura correspondiente.

1. Tendrán derecho a este Beneficio:

- a) Las trabajadoras de LA EMPRESA cuando acrediten no percibirla su cónyuge o concubino.
- b) Los trabajadores cuyo cónyuge o concubina se desempeñen en relación de dependencia y en este último caso que acrediten no percibirla de su Empleador.

2. Plazo:

Tendrán derecho a la percepción de este beneficio a partir de los 45 días del nacimiento y hasta la edad de tres (3) años si el nacimiento se produjo antes del 30/6 y hasta el 28/02 del año siguiente si el nacimiento se produjo posteriormente.

ARTICULO 53: BECAS PARA HIJOS DE TRABAJADORES.

LA EMPRESA otorgará a los trabajadores, en el mes de abril de cada año, una (1) Beca por cada SINDICATO con jurisdicción gremial en esta EMPRESA con destino a los hijos de los trabajadores, que cursen estudios Secundarios y/o Universitarios, consistiendo la misma en un pago único y anual equivalente a un Salario Básico de la Categoría M del presente Acta Convenio, vigente al momento del otorgamiento.

LOS SINDICATOS durante la primera semana del mes de marzo de cada año, elevarán el nombre del titular adjudicatario de la Beca, y la constancia de alumno regular del becario.

Recepcionada la documentación pertinente, LA EMPRESA procederá a liquidar este beneficio no remunerativo en el recibo de haberes del trabajador.

El procedimiento y normas de adjudicación, son responsabilidad exclusiva de LOS SINDICATOS.

ARTICULO 54: BECAS PARA TRABAJADORES.

Las partes acuerdan un programa de Becas en el marco del Plan de Capacitación contemplado en el presente Acta Convenio, que consistirá en el reconocimiento de los gastos que demande el financiamiento de los estudios de los trabajadores alcanzados, quienes deberán reunir una serie de requisitos a definirse en el marco de la Comisión de Interpretación y Relaciones Laborales prevista en el Artículo 13 del presente Acta Convenio.

ARTICULO 55: REGIMEN PARA EL PERSONAL QUE ESTUDIA.

Se concederá licencia con goce de haberes a los trabajadores que cursen estudios en Establecimientos Oficiales o con reconocimiento del/ los Ministerio/s Nacionales y/o Provinciales para rendir examen final en los turnos fijados oficialmente por los siguientes casos:

1. ESTUDIOS UNIVERSITARIOS Y/O TECNICOS UNIVERSITARIOS.

- a) El día del examen final.
- b) Pre-examen: dieciocho (18) días en el año y hasta dos (2) días hábiles por examen final por materia.

2. ESTUDIOS DE NIVEL TERCARIO EN CARRERAS QUE EXIJAN COMO REQUISITO DE INGRESO ESTUDIOS SECUNDARIOS COMPLETOS.

- a) El día del examen final.
- b) Pre-examen: doce (12) días en el año y hasta dos (2) días hábiles por examen final por materia.

3. ESTUDIOS SECUNDARIOS.

- a) El día del examen final.
- b) Pre-examen: diez (10) días en el año y hasta un (1) día hábil por examen final por materia.

En todos los casos previstos en los puntos 1, 2 y 3, el trabajador deberá solicitar por escrito el correspondiente permiso con 72 horas como mínimo de antelación, indicando la materia a rendir, debiendo presentar dentro de las 72 horas posteriores de haber rendido el examen, el

certificado expedido por la autoridad del establecimiento de que se trate, donde conste el examen rendido, la fecha del mismo y el resultado obtenido.

Los trabajadores que cursen estudios universitarios y/o técnicos universitarios también tendrán derecho a obtener permisos, dentro del horario de trabajo cuando sea imprescindible su asistencia a clase y/o cursos prácticos y no fuera posible adaptar su horario de clase o cursos a aquellas necesidades, debiendo acreditar:

- a) Su condición de alumno regular en las clases o cursos.
- b) La necesidad de asistir al establecimiento educacional en horas de trabajo.

Dichas ausencias deberán ser compensadas con un régimen horario especial en cada caso, que no afecte a sus tareas habituales y que no exija la modificación del horario normal del trabajador en más de dos horas, y siempre que no se afecten los servicios que brinda LA EMPRESA.

ARTICULO 56: LICENCIA ANUAL ORDINARIA.

Los trabajadores gozarán de Licencia Anual Ordinaria por los plazos y en las condiciones establecidas en la Ley de Contrato de Trabajo.

ARTICULO 57: LICENCIAS SIN GOCE DE SUELDO.

LA EMPRESA podrá otorgar a los trabajadores que lo soliciten en forma fundada, licencia sin goce de haberes, en la oportunidad y extensión que la misma determine.

El tiempo de duración de dicha licencia no se computará como antigüedad. Al reincorporarse volverá a ocupar el cargo y categoría que desempeñaba.

Se exceptúan de este artículo las licencias sin goce de haberes previstas en la ley 23.551 y modificatorias, y/o licencias por ocupar cargos políticos a nivel Nacional, Provincial y/o Municipal.

ARTICULO 58: LICENCIA POR MATERNIDAD Y/O ADOPCION.

La trabajadora que deba ausentarse del servicio por maternidad, tendrá derecho cualquiera sea su antigüedad en LA EMPRESA a una licencia remunerada de CIENTO CINCO (105) DIAS CORRIDOS, en dos períodos, uno anterior de CUARENTA Y CINCO (45) DIAS corridos y otro posterior al parto de SESENTA (60) DIAS corridos. Ambos períodos son acumulables. En ningún caso el período anterior podrá ser inferior a TREINTA (30) DIAS corridos.

En caso de nacimiento pre término, el período anterior será acumulable al posterior.

a) En los casos de nacimiento múltiple la licencia remunerada será de CIENTO VEINTICINCO (125) DIAS corridos, con un período posterior al parto no menor de NOVENTA Y CINCO (95) DIAS corridos.

b) Si el hijo no sobreviviese, la licencia será acordada para el puerperio normal por no menos de CUARENTA Y CINCO (45) días corridos.

Se otorgará asimismo licencia por el plazo de 60 días corridos a la trabajadora en caso de adopción. Dicha licencia se otorgará a partir del momento en que se le otorga la guarda provisoria.

Igual licencia se otorgará al trabajador soltero que adopte un hijo.

A la trabajadora que diera a luz un hijo con capacidades diferentes, acreditadas con certificado de hospital público, se le otorgará una licencia especial, que se adicionará a la licencia por maternidad de treinta días corridos.

Sin perjuicio de todo lo estipulado precedentemente, los beneficios superiores que fija la legislación vigente y/o la que la sustituya sobre maternidad, serán de aplicación obligatoria para las trabajadoras comprendidas en esta Acta Convenio.

En el período de lactancia, la trabajadora dispondrá durante la jornada de trabajo de dos horas para amamantar a su hijo, las cuales podrán ser divididas en períodos de una hora, dentro de los horarios que la misma solicite. Debiendo acreditarse la extensión de dicho período con certificación médica del pediatra.

ARTICULO 59: PERMISOS CON GOCE DE SUELDO.

Se otorgarán a los trabajadores los permisos que se detallan a continuación:

a) Por casamiento del trabajador (a este permiso puede agregarse la licencia anual ordinaria): 10 días hábiles.

b) Por fallecimiento de cónyuge, o persona con quien conviva en aparente matrimonio, padres, hijos, yernos o nueras: 6 días corridos.

c) Por nacimiento o adopción de hijos del trabajador: 3 días hábiles.

d) Por matrimonio de hijos: dos días corridos correspondientes a los de celebración del matrimonio.

e) Por fallecimiento de abuelos, hermanos o nietos: 4 días corridos.

f) Por fallecimiento de suegros del trabajador o abuelos del cónyuge: 2 días corridos.

g) Por fallecimiento de tíos, sobrinos, primos, cuñados y bisabuelos: 2 días corridos.

h) Por días a determinar en cada caso para la atención de padres, hijos, cónyuge o hermano a su exclusivo cargo, por un plazo máximo de 15 días anuales y siempre que probare no tener

otra persona que lo asista. La empresa podrá constatar los extremos habilitantes de la presente licencia. En aquellos supuestos en que algún trabajador necesitare consagrarse a la atención de los familiares enumerados en el presente inciso por un plazo mayor, deberá solicitar y justificar una ampliación de dicho plazo, reservándose LA EMPRESA la facultad de extensión de dicha licencia.

i) Por mudanza: 2 días de los cuales uno deberá ser hábil.

j) En los casos de fallecimiento de ascendientes o descendientes directos del trabajador o de su cónyuge o hermanos del trabajador o de su cónyuge, que obliguen al mismo a ausentarse de la localidad, LA EMPRESA podrá conceder el tiempo extra necesario siempre que le permita concurrir al lugar del deceso.

k) Por asuntos particulares, y a solicitud por escrito del trabajador, debiendo efectuar la solicitud con 72 horas de anticipación al de su usufructo: 5 días en el año.

No podrán tomarse los cinco días hábiles en una sola vez, ni más de dos días corridos, ni solicitarse dos días corridos con pausa de sábado y domingo, retomando la solicitud uno o dos días corridos posteriores al domingo.

Los trabajadores contemplarán en la solicitud de este permiso no provocar ausencias de más del treinta (30) por ciento en cada sección. En caso de superarse este porcentaje se concederán permisos en el orden de presentación, manteniendo el porcentaje aludido precedentemente.

Dicho porcentaje no se aplicará en las secciones que tengan menos de tres trabajadores. En este caso los pedidos de permisos justificados se concederán cuando la atención del servicio lo permita.

A los efectos de la aplicación de este artículo, en todos los casos en que se conceden permisos por días corridos, uno por lo menos deberá ser hábil. 1) Por donación de sangre de acuerdo a lo determinado por la Ley 22.990 y/o la que la modifique o sustituya: 24 horas incluido el día de la donación; por donación por hemaféresis, 36 horas incluido el de la donación.

m) Por citaciones judiciales y trámites personales de acuerdo a lo determinado por la Ley 23.691 y/o la que en el futuro la modifique o sustituya:

1. Citaciones Judiciales: durante el tiempo necesario para acudir a la citación.

2. Para trámites personales y obligatorios ante Autoridades Nacionales, Provinciales o Municipales, (siempre que no se puedan realizar fuera del horario de trabajo) el tiempo necesario para realizar el trámite.

ARTICULO 60: LICENCIA POR ENFERMEDAD Y ACCIDENTES INCULPABLES.

Los trabajadores gozarán de Licencia por Enfermedad, en los términos y condiciones establecidos en la Ley de Contrato de Trabajo o la que en el futuro la modifique o sustituya.

ARTICULO 61: INCAPACIDAD DEL TRABAJADOR.

Si en cumplimiento con lo determinado en el artículo 212 —1er. párrafo— de la Ley de Contrato de Trabajo, cuando un trabajador se encontrare disminuido parcialmente en su capacidad laboral en forma definitiva y no estuviere en condiciones de realizar las tareas que anteriormente cumplía, LA EMPRESA reubica al trabajador en un puesto de trabajo acorde a su capacidad residual, no podrá disminuir su remuneración.

ARTICULO 62: INDEMNIZACION POR JUBILACION y APORTES Y CONTRIBUCIONES AL FONDO COMPENSADOR DE LA F.A.T.L.Y.F.

A) El trabajador que se encuentre en condiciones de obtener la jubilación ordinaria estará obligado a acogerse a los beneficios de la misma en los plazos y formas establecidos en la Ley de Contrato de Trabajo, debiendo iniciar los trámites dentro de los treinta (30) días de intimado por parte de LA EMPRESA.

A fin que los trabajadores que se jubilen no sufran ningún perjuicio económico por cualquier demora que se produzca en el pago del beneficio jubilatorio, LA EMPRESA anticipará mensualmente y a partir del cese del trabajador, una suma equivalente al cincuenta por ciento (50%) de su remuneración mensual y habitual, con cargo a éste durante el plazo de seis (6) meses a partir de su renuncia.

Los haberes anticipados por LA EMPRESA serán reintegrados por los beneficiarios como máximo, a los treinta (30) días de serle otorgada la prestación jubilatoria.

Dicho adelanto no se le hará efectivo a quienes no cumplimenten lo establecido en el primer párrafo de este Artículo.

B) A todo trabajador que se acoja a los beneficios de la jubilación ordinaria, se le acordará al retirarse, una indemnización, equivalente a UN (1) salario, conforme su categoría de revista, dentro de los treinta días de otorgado el beneficio jubilatorio y/o debitada del adelanto previsto en el segundo párrafo del presente Artículo.

También tendrá derecho a esta indemnización el derecho habiente del trabajador fallecido en actividad.

A los efectos del pago de esta indemnización se entiende por salario el integrado por los siguientes rubros: básico, antigüedad, SAC proporcional, y las bonificaciones que correspondan a su categoría profesional.

El pago de esta indemnización se efectuará sobre la base de la remuneración (integrada por estos rubros) que el trabajador tuviere asignada al último mes en que formare parte del personal de LA EMPRESA, aunque en esa fecha estuviere ausente sin goce de sueldo.

A los efectos de liquidar la presente indemnización las partes acuerdan expresamente que la remuneración mensual a tener en cuenta, no comprende los gastos de traslado, locación o vivienda, refrigerio, viáticos, ni ningún otro rubro que no fuera taxativamente enumerado en este Artículo.

C) Al trabajador que se acoja a la jubilación ordinaria/o por incapacidad y que le corresponda asimismo la indemnización prevista en el artículo 212 de la LCT y/o la que en el futuro la sustituya, se le abonará asimismo la indemnización prevista en este artículo, que consistirá en este caso en el pago de una suma única, cualquiera sea su antigüedad, equivalente a UN (1) Salario Mensual, que se liquidará conforme lo determinado en el inciso b).

D) Al trabajador que se acoja a los beneficios de la jubilación ordinaria y que perciba la indemnización prevista en el inciso b) del presente artículo y que posteriormente solicite y le corresponda percibir la indemnización por incapacidad prevista en la Ley de Contrato de Trabajo (Artículo 212 o la que en el futuro la modifique o sustituya), se le considerará que toda suma abonada en función del presente artículo que exceda el tope previsto en el inciso c), resulta compensable con la indemnización que le corresponda por la legislación laboral.

E) Los Aportes y Contribuciones al Fondo Compensador de Jubilaciones y Pensiones cuya administración corre por exclusiva cuenta de la FATLYF, serán los siguientes:

APORTE DEL TRABAJADOR:

Sobre el total de los conceptos remunerativos con Aportes; el 1,5% y 0,5% respectivamente, de los trabajadores detallados en el ANEXO I del presente Acta Convenio.

CONTRIBUCION DE LA EMPRESA:

La Contribución Empresaria al Fondo Compensador será del seis (6%) sobre el total de los conceptos remuneratorios con aportes de los trabajadores detallados en el ANEXO I del presente Acta Convenio.

ARTICULO 63: INDEMNIZACION POR FALLECIMIENTO.

Se establece el régimen previsto por la Ley de Contrato de Trabajo.

ARTICULO 64: CONTRIBUCION POR FALLECIMIENTO.

a) En caso de fallecimiento de un trabajador trasladado con carácter transitorio y con carácter fijo y en este último caso cuando el fallecimiento ocurra dentro de los cuatro (4) años posteriores al traslado, LA EMPRESA podrá utilizar cualquiera de las siguientes opciones:

1) Abonará el monto correspondiente a un (1) Salario Básico de una Categoría "A" del presente Acta Convenio y los gastos de viaje de hasta dos familiares a los efectos del traslado de los restos al lugar de su procedencia originaria y/o viceversa.

2) Se hará cargo de los gastos que demande el traslado de los restos al lugar de su residencia original y los gastos de viaje de hasta dos familiares a los efectos del traslado de los restos al lugar de su procedencia originaria y/o viceversa.

b) En estas mismas circunstancias, si la familia del trabajador que convivía con él, decidiera establecerse en la base de origen del trabajador, LA EMPRESA podrá utilizar cualquiera de las siguientes opciones:

1) Se hará cargo de los gastos de traslado.

2) Abonará un (1) Salario Básico de una Categoría "A".

c) El derecho a optar por el beneficio previsto en el inciso b) primer párrafo, por parte de los familiares, deberá ejercerse dentro de los seis (6) meses siguientes a la fecha del fallecimiento del trabajador.

LA EMPRESA cumplimentará las provisiones legales vigentes, en cuanto a la contratación del Seguro de Vida Obligatorio.

ARTICULO 65: ASIGNACION POR HIJO DISCAPACITADO.

Se establece la plena aplicación de las Asignaciones Familiares para el caso de hijos discapacitados, como así también para hijos con "Síndrome de Down", conforme a las provisiones establecidas en la Ley 24.714 y Normas Complementarias.

ARTICULO 66: ASIGNACION POR AÑOS DE SERVICIO.

LA EMPRESA abonará al trabajador en las oportunidades en que cumpla 20, 25, 30 y 35 años de servicios, una retribución especial equivalente a un monto igual a la remuneración mensual, normal y habitual, percibida en el mes que cumpla la antigüedad mencionada precedentemente.

La retribución especial prevista precedentemente, se duplicará cuando los trabajadores cumplan 40 años de servicio.

LA EMPRESA abonará esta bonificación dentro del mes siguiente a la fecha que el trabajador cumpliera alguna de las antigüedades citadas en el presente Artículo.

A los fines del presente Artículo no se considerará remuneración todas aquellas sumas por las que no se efectúen aportes y/o tengan carácter extraordinario.

ARTICULO 67: PRESTAMOS AL PERSONAL.

LA EMPRESA, en la medida que el ordenamiento jurídico que la rige y la situación financiera lo permita, podrá otorgar préstamos personales en efectivo a los trabajadores comprendidos en el presente Acta Convenio, de hasta un mes de su remuneración, reembolsable en diez (10) cuotas mensuales iguales y consecutivas sin interés; con destino social y asistencial.

CAPITULO V

RELACIONES CON EL PERSONAL, LABORALES Y GREMIALES.

ARTICULO 68: REGIMEN DISCIPLINARIO Y PROCEDIMIENTO DE RECLAMACION.

a) LA EMPRESA ajustará sus facultades disciplinarias a las previsiones de la Ley de Contrato de Trabajo y sus modificatorias. El trabajador que no considere justa una sanción podrá cuestionar la misma en los plazos y formas que prevé la normativa laboral vigente.

b) Se considerará falta de puntualidad el llegar tarde al lugar de trabajo después de cinco (5) minutos de la hora de iniciación de la jornada.

1. Cuando un trabajador incurra en un mismo mes calendario en cinco (5) retrasos injustificados, será amonestado.

2. Cuando un trabajador no hubiese incurrido en un mismo mes calendario en cinco (5) retrasos injustificados, los retrasos que tuviere en ese mes no deberán ser acumulados para el mes siguiente, pero sí para el período.

3. Cuando un trabajador incurra en un período en trece (13) retardos injustificados, será amonestado.

4. Si en un período un trabajador tuviese tres (3) amonestaciones por retraso, a la cuarta será suspendido.

5. Cuando en un período un trabajador tuviere amonestaciones por retraso, éstas no podrán ser acumuladas para otro período.

c) Todas las medidas disciplinarias deberán comunicarse al trabajador como máximo a los treinta (30) días de producido el hecho, de no procederse así quedará prescripta la medida disciplinaria.

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

ARTICULO 69: PRINCIPIOS DE COLABORACION Y TRATO.

1. Todos los trabajadores sean estos de cualquier jerarquía, deben guardar entre sí un trato cordial encuadrado dentro de las reglas de urbanidad.
2. Los trabajadores solo recibirán órdenes e instrucciones relacionadas con el trabajo por la vía jerárquica. Ningún trabajador recibirá órdenes o instrucciones de otro trabajador de igual jerarquía, salvo poder delegado en forma escrita del superior jerárquico.
3. Ningún Superior podrá reconvenir a un trabajador en presencia de terceros, haciéndolo en todos los casos dentro de la mayor corrección.
4. LA EMPRESA podrá asignar al trabajador funciones y tareas diferentes a las que en principio les sean propias en atención a la finalidad operativa dentro de su sector de trabajo. En ese sentido, ejercerán todas aquellas funciones que complementariamente correspondan a la función principal o resulten necesarias para no interrumpir y/o finalizar un trabajo. Los trabajadores deberán llevar a cabo todas las tareas principales y accesorias, técnicas y/o administrativas de modo tal, que los trabajos se cumplan con la frecuencia y dentro de los programas y plazos establecidos.
5. LA EMPRESA, cuando considere que con ello no se afecta el servicio, podrá permitir que los trabajadores, que lo soliciten en forma expresa, aprendan otros trabajos complementarios de sus tareas habituales, siempre que ello no redunde en disminución del rendimiento de las labores propias de cada trabajador. En ningún caso las tareas de mayor categoría que el trabajador realice, como consecuencia de la práctica y/o enseñanza, podrán invocarse para reclamar mayor categoría.

ARTICULO 70: SERVICIOS SOCIALES.

Los trabajadores comprendidos en la presente Acta Convenio y su respectivo grupo familiar primario, serán beneficiarios de la Obra Social de la FATLYF (OSFATLYF), sin perjuicio de lo que al respecto se determine por la Ley 23.660 y sus distintos decretos reglamentarios o la normativa que en el futuro la modifique o sustituya.

LA EMPRESA deberá efectuar las retenciones y depositar los aportes y contribuciones en la forma establecida en la legislación específica, dentro de los plazos que la misma determina.

ARTICULO 71: RECONOCIMIENTO DE LA FEDERACION ARGENTINA DE TRABAJADORES DE LUZ Y FUERZA.

LA EMPRESA reconoce a la FATLYF como Organización Federativa y a sus Sindicatos adheridos, en el alcance que determinan sus respectivos Estatutos y la Ley 23.551 de Asociaciones Profesionales de Trabajadores y las que en el futuro la modifiquen y/o sustituyan.

ARTÍCULO 72: PERMISOS GREMIALES.

Se registrarán por lo determinado en la Ley 23.551/88 y/o la que en el futuro la modifique y/o reemplace.

ARTÍCULO 73: DELEGADOS.

Los representantes de los trabajadores adheridos al SINDICATO, serán los Delegados elegidos en orden a la normativa jurídica específica que rige sobre el particular.

La cantidad de Delegados será la dispuesta en la Legislación vigente.

Los Delegados ejercerán en los lugares de trabajo o en la sede de LA EMPRESA según corresponda, la representación de los trabajadores sin obviar las tareas específicas de su función, en orden a lo establecido en los artículos 40, 43 y 44 de la Ley 23.551.

ARTICULO 74: APORTES A FATLYF.

Los Aportes y Contribuciones que LA EMPRESA deba realizar FATLYF por la presente Acta Convenio se calcularán sobre el total de los conceptos remuneratorios con aportes, que perciban los trabajadores comprendidos en la presente Acta Convenio.

Dichas contribuciones no se realizarán sobre los conceptos que según la Ley o el presente Acta Convenio no tenga carácter remuneratorio.

ARTICULO 75: RETENCIONES SINDICALES.

LA EMPRESA deberá efectuar retenciones por planillas de los haberes de los trabajadores, cuando así lo soliciten LOS SINDICATOS respectivos con ajuste a las prescripciones y plazos legales vigentes.

ARTICULO 76: DIA DEL TRABAJADOR DE LA ELECTRICIDAD.

Queda reconocido como "DIA DEL TRABAJADOR DE LA ELECTRICIDAD" el 13 de JULIO de cada año.

Cuando los trabajadores por cuestiones de servicio deban prestar tareas el día 13 de julio, se les abonará dicho día con el 100% de recargo y se les otorgará un franco compensatorio dentro de los treinta (30) días posteriores al mismo.

Si todo el personal de LA EMPRESA debiera prestar tareas en día 13 de julio, el franco compensatorio se agregará a la licencia anual ordinaria.

ARTICULO 77: COMUNICACIONES GREMIALES.

LA EMPRESA colocará en los lugares de trabajo, a convenirse y en forma visible, vitrinas para uso del SINDICATO.

Para la utilización de estas vitrinas se entregarán las llaves de las mismas al SINDICATO y llevará en su parte superior una inscripción con la leyenda SINDICATO DE LUZ Y FUERZA.

Por consiguiente quedará prohibido pegar o repartir volantes en los lugares de trabajo que no sean autorizados por EL SINDICATO.

ARTICULO 78: IMPRESION y HOMOLOGACION DEL ACTA CONVENIO.

Las partes elevarán el presente Acta Convenio para su homologación y acuerdan que LA EMPRESA asuma la tarea de imprimir y notificar individualmente el presente Acta Convenio y la resolución homologatoria del mismo.

ARTICULO 79: AUTORIDAD DE APLICACION.

Las partes reconocen como Autoridad de aplicación del presente Acta Convenio y de las cuestiones derivadas de la misma, a los Organismos de Aplicación y Vigilancia que la Legislación dispone para cada caso.



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional
1983/2023 - 40 AÑOS DE DEMOCRACIA

Hoja Adicional de Firmas
Informe gráfico

Número:

Referencia: Resol 1189-23 Acu 1513-23

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 44 pagina/s.