



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional
AÑO DE LA DEFENSA DE LA VIDA, LA LIBERTAD Y LA PROPIEDAD

Informe

Número: IF-2024-76605866-APN-DNC#MT

CIUDAD DE BUENOS AIRES

Lunes 22 de Julio de 2024

Referencia: REG - EX-2023-113278915- -APN-DGD#MT

De conformidad con lo ordenado en la **DI-2024-14-APN-SSRT#MCH** se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo de Empresa obrante en las páginas 1/29 y de los acuerdos obrantes en las páginas 31/33, 35, 37/39 y 41/43 todos del documento N° RE-2023-113278694-APN-DGD#MT del expediente principal, quedando registrados bajo los números **1704/24 “E”, 755/24, 756/24, 757/24 y 758/24**, respectivamente.-

Digitally signed by GESTION DOCUMENTAL ELECTRONICA - GDE
Date: 2024.07.22 11:33:55 -03:00

CARLOS MAXIMILIANO LUNA
Asistente administrativo
Dirección de Negociación Colectiva
Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

Digitally signed by GESTION DOCUMENTAL
ELECTRONICA - GDE
Date: 2024.07.22 11:33:55 -03:00

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

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

y

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

Septiembre 2023



ÍNDICE

I. MARCO NORMATIVO Y PRINCIPIOS GENERALES.

- Art. 1.-Partes intervinientes.
- Art. 2.-Vigencia.
- Art. 3.-Ámbito de aplicación.
- Art. 4.-Personal comprendido
- Art. 5.-Higiene y seguridad en el trabajo.
- Art. 6.-Patrocinio legal.
- Art. 7.-Comisión de Autocomposición e Interpretación (CAI)
- Art. 8.-Normas para los requerimientos individuales.
- Art. 9.- Facultad de Dirección y Organización Empresarial.
- Art. 10.-Desarrollo Profesional y Carrera.
- Art. 11.-Políticas específicas de integración para personas con Discapacidades
- Art. 12.-Estabilidad en el trabajo.
- Art. 13.-Derecho a la información.
- Art. 14.- Compatibilidades. Deber de no concurrencia
- Art. 15.-Informe del Balance Social.

II. MODALIDADES DE TRABAJO.

- Art. 16.- Jornada de Trabajo
- Art. 17.- Tareas Riesgosas.
- Art. 18.- Desempeño Transitorio en Tareas del Nivel Superior. Reemplazos
- Art. 19.- Cubrimiento de vacantes.
- Art. 20.- Régimen de traslados.

III. LICENCIAS.

- Art. 21.- Licencia y permisos.
- Art. 22.- Licencia por enfermedad, accidente o accidente de trabajo.
- Art. 23- Licencia por enfermedad y/o accidente inculpable.
- Art. 24.- Feriados.

IV. NIVELES. REMUNERACIONES. BONIFICACIONES Y COMPENSACIONES.

- Art. 25.- Niveles Funcionales.
- Art. 26.- Cargos y/o Funciones.
- Art. 27.- Sueldo básico mensual.
- Art. 28.- Bonificación por Tarea Jerárquica.
- Art. 29.- Antigüedad. Cómputo y Bonificación
- Art. 30.- Adicional por Dedicación Funcional.
- Art. 31.- Adicional por Responsabilidad Jerárquica.
- Art. 32.- Sueldo mensual.
- Art. 33.- Bonificación Anual por Rendimiento y Desempeño (BARD)
- Art. 34.- Compensación de gastos por comisión de servicio.
- Art. 35.- Compensación de gastos por asistencia ante una enfermedad o accidente.
- Art. 36.- Adicional por trabajo mediante turnos rotativos.

V. BENEFICIOS AL PERSONAL.

- Art. 37.- Capacitación y formación del personal.
- Art. 38.- Bonificación por años de servicio.
- Art. 39.- Asignación especial por jubilación o fallecimiento.
- Art. 40.- Previsión para jubilados y pensionados.
- Art. 41.- Contribución para gastos por fallecimiento.
- Art. 42.- Servicios sociales y asistenciales.

RE-2023-113278694-APN-DGD#MT

I. MARCO NORMATIVO Y PRINCIPIOS GENERALES.

Art. 1.- PARTES INTERVINIENTES.

En la ciudad de Mendoza a los 01 días del mes de septiembre de 2023 entre la EMPRESA DISTRIBUIDORA DE ELECTRICIDAD DE MENDOZA SOCIEDAD ANÓNIMA (EDEMESA), en adelante la EMPRESA, con domicilio legal en Belgrano 815, Mendoza, Provincia de Mendoza representada por el Lic. Guillermo Martens y el Cdor. Ariel Lucero en su carácter de miembros paritarios respectivamente, por una parte, y por la otra, la ASOCIACIÓN DEL PERSONAL JERÁRQUICO DEL AGUA Y LA ENERGÍA (APJAE) con Personería Gremial N° 533, en adelante la ASOCIACION, con domicilio legal en Moreno 1140 de Capital Federal, representada por el Sr. Juan Baraldo, Secretario General Adjunto de APJAE y el Sr. Gustavo Kessel, Secretario de Relaciones Laborales, en conjunto las "PARTES", quienes, de acuerdo con las respectivas personerías de que se hallan investidas, se reconocen recíprocamente como las únicas representativas de la Empresa y del Personal Jerárquico, respectivamente.

Art. 2.- VIGENCIA.

El presente Convenio Colectivo de Trabajo, el "Convenio", tendrá una vigencia de cuatro (4) años a partir del 1 de Setiembre del 2023 (01/09/2023) Sin perjuicio de ello, a partir del primer año de vigencia o cuando razones excepcionales de índole social y/o económico lo justifiquen, las partes se comprometen a revisar las condiciones salariales.

Vencido el plazo del "Convenio", el mismo continuará en vigencia hasta celebrarse un nuevo Acuerdo.

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

Art. 3.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.

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

Art. 4.- PERSONAL COMPRENDIDO.

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

Dicho personal tendrá asignados los niveles incluidos en el Art. 26 y/o aquellos que pudieran crearse en el futuro. El personal excluido de los alcances del presente convenio, a la fecha de su celebración, se detalla en el **ANEXO I**.

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

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

- 1) Respetar la vida e integridad psicofísica de todos los trabajadores.
- 2) Vigilar el cumplimiento de las leyes, decretos reglamentarios y normas específicas en materia de higiene y seguridad.

RE-2023-113278694-APN-DGD#MT

Art. 43.- Asignación anual complementaria por turismo.

Art. 44.- Guardería.

Art. 45.- Becas de Estudios para Hijos

VI. REPRESENTACIÓN GREMIAL.

Art. 46.- Representación gremial.

Art. 47.- Aporte del Personal.

Art. 48.- Contribución para acción social.

Art. 49.- Contribución solidaria.

Art. 50.- Difusión de la actividad sindical.

ANEXO I. Personal excluido del "Convenio".

ANEXO II. Retribución por Vacaciones.

ANEXO III: Niveles Funcionales. Cargos y/o Funciones.

Acta Acuerdo N°1: CAI

Acta Acuerdo N°2: Implementación Art. 33 (BARD)

Acta Acuerdo N°3: Adecuación de la estructura salarial.

Acta Acuerdo N°4: Regularización de la aplicación de los Art. 40 "Previsión para Jubilados y Pensionados" y Art. 48 "Contribución para Acción Social".

- 3) Propugnar la utilización de todos los adelantos científicos y tecnológicos que permitan mejorar las condiciones y medio ambiente laboral.
- 4) Observar y hacer observar, dentro de su ámbito de responsabilidad, el cumplimiento de las medidas, normas y procedimientos establecidos al efecto por la EMPRESA, como así también todo aquello relativo al uso de equipos y dispositivos de protección personal que la misma provea.
- 5) Promover la capacitación del personal en materia de higiene y seguridad del trabajo y preservación del medio ambiente, de tal modo de poder cumplir acabadamente con las acciones aquí indicadas.
- 6) Promover el desarrollo de planes o programas en materia de prevención de accidentes y enfermedades del trabajo.
- 7) Contribuir a la prevención, reducción, eliminación de los riesgos de los distintos centros o puestos de trabajo.
- 8) La EMPRESA proveerá, a sus trabajadores jerárquicos, ropa de trabajo y calzado adecuado a la naturaleza de las tareas a realizar, atendiendo a las particulares condiciones climáticas de la provincia, observando las normas de seguridad y necesidades de servicio.

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

La Empresa entregará anualmente a los trabajadores la ropa y calzado adecuado correspondiente a invierno y verano consistente en dos (2) camisas, dos (2) pantalones, un (1) par de zapatos y un (1) par de botines en el mes de Julio. Cada tres (3) años, adicionalmente, se entregará una (1) campera de verano, una (1) campera de invierno y un (1) chaleco térmico. El tipo y calidad de la ropa de trabajo serán establecidos por las partes.

Al trabajador ingresante se le hará entrega de dos (2) mudas de ropa y calzado por única vez a su ingreso.

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

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

Art. 6.- PATROCINIO LEGAL.

La EMPRESA asumirá el patrocinio legal o defensa del jerárquico demandado cuando este se vea involucrado en hechos u actos de los cuales deriven acciones judiciales como consecuencia del correcto ejercicio de sus funciones en representación de la misma. Para el cumplimiento del presente, el personal jerárquico deberá comunicar los hechos a la EMPRESA en forma fehaciente por sí o por medio de terceros, de modo que permita asumir su defensa dentro de los términos legales.

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

Se creará una Comisión de Autocomposición e Interpretación (CAI) integrada por dos miembros titulares y dos suplentes, representantes de cada una de las Partes. La CAI tendrá las siguientes funciones, debiendo tomarse las decisiones por unanimidad:

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

RE-2023-1/13278694-APN-DGD#MT

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

Realizada la presentación correspondiente, o en su caso de oficio, la CAI deberá expedirse en un plazo no mayor de Diez días (10) hábiles

Durante el mencionado trámite las Partes deberán suspender y/o abstenerse de realizar toda medida de acción directa. Agotada esta instancia prevista sin haberse arribado a una solución, cualquiera de las Partes queda en libertad de ejercer sus derechos.

En los casos de medida de acción directa se establecerá un sistema de guardias mínimas y se definirán los jerárquicos que por su responsabilidad deban permanecer ejerciendo sus funciones en la Empresa, garantizando la prestación del servicio eléctrico en un todo de acuerdo a la legislación vigente.

Art. 8.- NORMAS PARA LOS REQUERIMIENTOS INDIVIDUALES.

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

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

Si la ASOCIACIÓN hace suya la reclamación podrá presentar la misma ante la CAI para su tratamiento.

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

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

Art. 10.- DESARROLLO PROFESIONAL Y CARRERA.

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

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

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

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

RE-2023-113278694-APN-DGD#MT

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

Se acuerda conformar una Comisión Mixta, integrada por dos (2) representantes paritarios por la EMPRESA y la ASOCIACIÓN que analizará los alcances de la carrera, las escalas salariales correspondientes, denominaciones y oportunidad de la vigencia, así como la redacción definitiva de una propuesta.

Art. 11.- POLITICAS ESPECIFICAS DE INTEGRACION PARA PERSONAS CON DISCAPACIDADES

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

Art. 12.- ESTABILIDAD EN EL TRABAJO.

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

Art. 13.- DERECHO A LA INFORMACIÓN.

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

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

La Empresa informará a la Asociación sobre las acciones o programas de cambio tecnológico, planes de capacitación y/o reestructuración empresarial que proyecte implementar y que tenga implicancias sobre el empleo o funciones desempeñadas por el personal jerárquico.

Art. 14.- COMPATIBILIDADES. DEBER DE NO CONCURRENCIA.

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

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

Art. 15.- INFORME DEL BALANCE SOCIAL.

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

RE-2023-113278694-APN-DGD#MT

II. MODALIDADES DE TRABAJO.

Art. 16.- JORNADA DE TRABAJO.

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

La EMPRESA queda facultada para establecer los horarios por jornada laboral en consideración a las necesidades de la organización del trabajo y del servicio. El personal jerárquico de Semana Calendaria cumplirá su labor de lunes a viernes con una jornada laboral continua de siete (7) horas diarias de trabajo a cumplirse entre las 6:00 y las 21:00 horas.

Las horas trabajadas de lunes a viernes en exceso de las (7) horas diarias y de las treinta y cinco (35) horas semanales para el personal encuadrado en los Niveles J-I, J-II y J III o en exceso de las ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas semanales para el personal comprendido en el Art.30, como también las que todo personal realice entre las 21:00hs y las 16:00hs y las laboradas los sábados, domingos, feriados y días no laborales, serán abonadas como horas suplementarias con sus correspondientes recargos según el caso, ello de conformidad a lo establecido en la legislación vigente.

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

2. En aquellos casos que por razones de servicio los trabajadores jerárquicos deban extender en forma continua su jornada laboral normal en un mínimo de dos (2) horas, se les reconocerá el gasto por comida en las condiciones y máximo que establezca la empresa. Corresponderá el pago de este ítem cuando estas horas extras no se hayan realizado en el marco de una comisión de servicio que genere el pago de viáticos.

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

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

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

Art. 17.- TAREAS RIESGOSAS

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

Art. 18.- DESEMPEÑO TRANSITORIO EN TAREAS DE NIVEL SUPERIOR. REEMPLAZOS

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

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

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

Se entiende por vacante temporaria la que se genera solo por causa de enfermedad de largo

RE-2023-113278694-APN-DGD#MT

tratamiento o accidente, permiso con o sin goce de haberes, licencia anual o por maternidad, becas, permiso para ocupar cargos directivos en la ASOCIACIÓN o en el orden nacional, provincial o municipal, como así también en los casos no previstos que de común acuerdo se convenga entre las partes.

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

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

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

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

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

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

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

Art. 19.- CUBRIMIENTO DE VACANTES.

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

1.- Procedimiento para el cubrimiento de vacantes.

1.1.- Publicación de la Vacante.

A partir de la fecha en que se establezca la necesidad de cubrimiento de una vacante permanente, la EMPRESA priorizará publicar el llamado para cubrir el puesto vacante, en todo su ámbito, manteniendo como mínimo la publicación durante cinco (5) días hábiles.

De no existir posibilidades de cobertura con trabajadores jerárquicos de la EMPRESA, se podrá recurrir a la vía externa.

El llamado a concurso para la cobertura de una vacante deberá consignar:

a. Nombre del Cargo, Puesto, Nivel Funcional, Unidad Operativa o Sector, Área, Gerencia y demás información complementaria.

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

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

RE-2023-113278694-APN-DGD#MT

- d. Plazo de presentación de las solicitudes y antecedentes correspondientes.
- e. Fecha, lugar y Hora de evaluación.

1.2.- Postulantes.

- a. Se considerará postulante a ocupar el cargo a todo aquel trabajador Jerárquico, que reuniendo los requisitos establecidos en el llamado a concurso de la vacante permanente, solicite por escrito se lo incluya en la nómina para la evaluación correspondiente.
- b. La EMPRESA responderá por escrito respecto de la aprobación o desaprobación de la solicitud y en este caso los fundamentos correspondientes.

1.3.- Procedimiento de concursos.

Los concursos serán por antecedentes, debiendo considerarse entre otros aspectos los siguientes:

- a. Capacidad, perfil, incumbencias e idoneidad
- b. Estudios cursados o que cursa a ese momento
- c. Funciones y cargos desempeñados y los que cumple a ese momento
- d. Reemplazos provisionales del cargo en concurso
- e. Conocimientos especiales adquiridos
- f. Trabajos realizados
- g. Menciones Obtenidas
- h. Foja de Servicios
- i. Antigüedad en su cargo actual y en la EMPRESA
- j. Entrevistas Personales con la presencia del Jefe de la Unidad Organizativa y de RRHH

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

1.4.- Evaluación.

La evaluación será realizada por una Comisión Evaluadora quien definirá la mecánica de evaluación de los postulantes

1.5.- Veedor Sindical.

El postulante tendrá derecho a solicitar la presencia de un representante gremial, a designar por la ASOCIACION, en carácter de veedor de la evaluación, que en el caso de tener que realizar observaciones, elevará las mismas a la CAI para su tratamiento.

1.6.- Cubrimiento del Cargo.

El cargo será cubierto por el postulante mejor calificado de acuerdo a lo dictaminado por la Comisión Evaluadora, una vez cumplimentadas las evaluaciones psicotécnicas establecidas

RE-2023-113278694-APN-DGD#MT

para el concurso.

1.7.- Ingreso por Fallecimiento de un Trabajador Activo.

En caso de tener que cubrir la vacante por vía externa la EMPRESA dará prioridad ante similares condiciones de ingreso, al cónyuge o hijos mayores de dieciocho (18) años de jerárquicos fallecidos en actividad, en aquellos puestos para los que reúnan debidas condiciones.

Art. 20.- RÉGIMEN DE TRASLADOS.

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

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

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

Four handwritten signatures in blue ink, arranged horizontally. The first signature is on the left, followed by a second, then a third, and finally a fourth on the right. The signatures are stylized and difficult to read.

III. LICENCIAS.

Art. 21.- LICENCIAS Y PERMISOS.

1. Licencia Anual Ordinaria

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

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

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

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

Dadas las especiales características de continuidad que requiere la distribución de energía eléctrica, la EMPRESA concederá el goce de vacaciones en cualquier época del año.

La acumulación de la licencia Anual se ajustará a lo establecido en el Art.164 de la Ley N° 20.744.

Las licencias deberán comenzar el día lunes o el siguiente hábil si aquel fuese feriado. En el caso de aquellos trabajadores que presten servicios en la modalidad de semana no calendaria, las vacaciones deberán comenzar el día siguiente a aquel en que el trabajador gozare del descanso semanal o el subsiguiente hábil si aquel fuese feriado, debiendo coincidir cada día de licencia anual, con los días hábiles establecidos en su diagrama habitual de trabajo. La retribución correspondiente al período de vacaciones se abonará al inicio de las mismas.

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

La Retribución por vacaciones se abonará conforme a lo indicado en el Anexo II.

2. Licencia por maternidad.

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

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

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

En el caso en que el hijo no sobreviviese, la Licencia por Fallecimiento se establece en 10 días.

RE-2023-113278694-APN-DGD#MT

Por adopción, la madre tendrá derecho a gozar de una licencia de 60 días a partir de la entrega del hijo, por la necesidad indefectible de fortalecer el vínculo. Este beneficio se adecuará a lo que manifiesta y reglamente en su mayor escala la legislación Nacional o Provincial. Si el hijo adoptivo fuere discapacitado, el plazo de licencia se extenderá a 90 días.

3. Licencias Especiales.

El personal jerárquico gozará de las siguientes licencias especiales pagas:

- a) Por matrimonio: doce (12) días corridos (podrán agregarse a la licencia anual ordinaria).
- b) Por matrimonio de hijos: un (1) día.
- c) Por nacimiento de hijos y casos de guarda con fines de adopción o adopción: tres (3) días corridos; uno (1) de ellos hábil.
- d) Por fallecimiento:
Del cónyuge o persona con la que estuviera unida en aparente matrimonio e hijos: cinco (5) días corridos.
De padres: cuatro (4) días corridos.
De abuelos, nietos, suegros, hermanos, nuera y yerno: dos (2) días corridos.
- e) Por cuidado de familiar directo (esposa e hijos o persona a su exclusivo cargo según documentación que acredite la convivencia), internado, hasta diez (10) días al año, con plena justificación por certificado médico, avalado por el médico laboral, demostrando que no haya otra persona quien se haga cargo del enfermo.
- f) Por Mudanza: 2 días hábiles presentando documentación que acredite cambio de domicilio.
- g) Por examen: para rendir exámenes parciales o finales que tenga estrecha vinculación con el desempeño del trabajador jerárquico dentro de la empresa, se otorgarán hasta 2 días hábiles por examen con un máximo de diez (10) días hábiles por año calendario.
- h) Todo Trabajador Jerárquico podrá, dentro de cada jornada, tomar el tiempo necesario para someterse a tratamiento o curaciones cuando su salud lo requiera. El permiso será por el tiempo que demande esta diligencia y podrá ser justificado por el médico laboral que designe la Empresa.
- i) Por asuntos particulares y a solicitud por escrito del trabajador jerárquico, la empresa concederá permisos para realizar trámites de carácter imprescindibles y adecuadamente justificados durante las horas de trabajo y por el tiempo que demanden, tales como citaciones y/o gestiones policiales, judiciales, bancarias, organismos oficiales, sean estos nacionales, provinciales y/o municipales u otros casos igualmente justificables, siempre que no existan razones de servicio que impidan su otorgamiento. Los permisos deberán ser solicitados por el trabajador jerárquico dentro de las dos (2) primeras horas de la jornada del día laborable anterior al día de su usufructo, con un máximo de tres (3) permisos de salida por mes, debidamente autorizados por su jefatura debiéndose presentar dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de usufructuado el certificado que acredite tal circunstancia.

4. Licencias sin goce de haberes.

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

En todos los casos incluidos en el párrafo anterior, el tiempo que dure esta licencia se considerará como efectivamente trabajada para computar la antigüedad a todos los efectos legales y convencionales.

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

RE-2023-113278694-APN-DGD#MT

la misma lo determine, siempre que no existan razones de servicio que impidan su otorgamiento

Art. 22.- LICENCIAS POR ENFERMEDAD, ACCIDENTE O ACCIDENTE DE TRABAJO.

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

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

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

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

Se establece que en caso de disidencia entre el criterio de los médicos de la EMPRESA y del jerárquico, el mismo tendrá la obligación de someterse en forma inmediata a una Junta Médica que será integrada por los facultativos de las partes y un médico especialista que será designado por autoridad competente. Las partes tendrán la obligación de observar este dictamen médico.

Art. 24.- FERIADOS

Serán de aplicación la Ley 27399, normas reglamentarias y Decreto 789/2021 o las que las reemplacen o modifiquen en el futuro, incluyéndose los feriados de orden provincial.

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

Se establece como Día del Trabajador de la Energía Eléctrica el 13 de Julio. Dicho día, será considerado como feriado sin desmedro de la remuneración normal correspondiente. Las "Partes", podrán acordar oportunamente el cambio al día lunes o viernes del referido feriado, para el caso en que coincida con un día martes, miércoles o jueves. El mantenimiento del servicio será tratado con las mismas características que se reconocen para los días feriados. Al personal de semana no calendaria, cuando trabaje el 1º de Mayo o 13 de Julio se le concederá un franco compensatorio.

IV. NIVELES. REMUNERACIONES. BONIFICACIONES Y COMPENSACIONES.

Art. 25.- NIVELES FUNCIONALES.

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

Art. 26.- CARGOS Y/O FUNCIONES.

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

La correlación de los NIVELES con los CARGOS y/o FUNCIONES se establece en el Anexo III

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

Art. 27.- SUELDO BÁSICO MENSUAL.

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

NIVELES	CARGO Y/O FUNCIÓN	SUELDO BÁSICO MENSUAL (\$)
J - V	Subgerente	\$ 577.268,86
J - IV	Jefe Departamento	\$ 412.334,90
J - III	Especialista/Coordinador	\$ 343.612,42
J - II	Analista Sr.	\$ 296.217,60
J - I	Analista Jr.	\$ 264.480,00

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

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

Incremento salarial mediante cambio del Nivel Funcional.

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

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

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

Independientemente de lo expuesto, en el caso de la categoría J-I -Analista Junior- su permanencia en el mismo nivel no podrá exceder dos (2) años.

RE-2023-113278694-APN-DGD#MT

Incremento salarial dentro de un mismo Nivel Funcional.

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

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

Art. 28.- BONIFICACIÓN POR TAREA JERARQUICA.

Todo el personal incluido en el "Convenio" percibirá, en correspondencia a su función, y en virtud de las tareas que realiza, una Bonificación por Tarea Jerárquica" de carácter remunerativo y equivalente al veinte por ciento (20%) de su Sueldo Básico Mensual, de acuerdo a lo expresado en el Art. 27.

Art. 29.- ANTIGÜEDAD. CÓMPUTO Y BONIFICACIÓN.

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

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

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

Por cada año de antigüedad calculado según los párrafos anteriores se abonará Pesos trescientos treinta y uno con 64/100 (\$ 331,64) en concepto de bonificación por Antigüedad Este valor será Actualizado en forma sistemática en la misma proporción que se actualicen los Sueldos Básicos Mensuales (Art 27)

Art.30.- ADICIONAL POR DEDICACION FUNCIONAL

Todos los trabajadores jerárquicos de semana calendaria cuyos niveles funcionales de revista sean J-IV o J-V extenderán la jornada laboral en una hora diaria, por lo que percibirán un adicional del 12% de su remuneración mensual, normal y habitual (Art. 32).

Art. 31.- ADICIONAL POR RESPONSABILIDAD JERÁRQUICA.

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

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

Art. 32.- SUELDO MENSUAL.

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

RE-2023-113278694-APN-DGD#MT

Art. 33.- BONIFICACIÓN ANUAL POR RENDIMIENTO Y DESEMPEÑO (BARD)

Se establece una Bonificación Anual consistente en una asignación vinculada al cumplimiento de objetivos personales y globales (de equipo y de empresa).

A efectos de la determinación del factor personal se evaluarán aspectos como eficiencia, dedicación, productividad, trabajo en equipo, conocimientos técnicos y disponibilidad, etc. Asimismo, se evaluarán los resultados de la empresa y los del equipo de trabajo del evaluado (a nivel de Gerencia, Subgerencia o Departamento).

El Monto Base de dicha bonificación será de tres coma dos (3,2) Remuneraciones Mensuales RM", entendiéndose a la misma como la suma de la totalidad de conceptos remunerativos mensuales, normales, habituales y permanentes.

El valor final de esta Bonificación Anual, de carácter remunerativo, será el que resulte de aplicar la metodología siguiente:

a) La remuneración mensual de diciembre será la base de cálculo para la determinación de la Bonificación, que será abonada junto con los haberes del mes de febrero.

b) Los Factores que se evaluarán se dividen en tres grupos cuya incidencia porcentual varía según el índice de resultado correspondiente y se detalla a continuación:

Estos Factores son:

1. Factor de Resultado Personal.
2. Factor de Resultado de Equipo de Trabajo.
3. Factor de Resultado Anual de Empresa.

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

1. Índice Resultado Personal IP = de 0 a 50 %.
2. Índice Resultado de Equipo: IT = de 0 a 25%.
3. Índice Resultado Anual de Empresa: IE = de 0 a 25%.

Determinados los índices a aplicar en cada caso, la Bonificación Anual será el resultado de la sumatoria de los tres (3) Factores multiplicados por el Monto Base.

BARD: $(IP + IT + IE) \times 3,2 \text{ RM}$

Esta Bonificación nunca podrá ser inferior a dos coma dos (2,2) Remuneraciones Mensuales que por todo concepto reciba el trabajador.

La evaluación será escrita, firmada por el supervisor o jefe inmediato y el Gerente respectivo validando la misma, entregando una copia de la misma al personal evaluado.

La referida bonificación generará además su propio S.A.C.

RE-2023-113278694-APN-DGD#MT

Art. 34.- COMPENSACIÓN DE GASTOS POR COMISIÓN DE SERVICIO.

El personal jerárquico que por razones de servicios deba trasladarse a más de cincuenta (50) km. de su lugar habitual de trabajo rendirá los gastos mediante los comprobantes respectivos. En todos los casos, se le anticipará al colaborador el importe estimado de los gastos conforme a la duración prevista de la comisión de servicio.

Art. 35.- COMPENSACIÓN DE GASTOS POR ASISTENCIA ANTE UNA ENFERMEDAD O ACCIDENTE.

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

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

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

Four handwritten signatures in blue ink are arranged horizontally across the page. From left to right: the first is a stylized signature with a large initial 'A'; the second is a signature with a large 'M'; the third is a signature with a large 'G'; and the fourth is a signature with a large 'B'.

V. BENEFICIOS AL PERSONAL.

Art. 37.- CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DEL PERSONAL.

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

Dentro de este accionar y atendiendo al objetivo que se persigue la EMPRESA tomará a su cargo los gastos que demande la preparación específica e individual del personal cuando la misma sea de aplicación en su desenvolvimiento dentro de la EMPRESA. En caso de serle requerido el personal tendrá la misión de capacitar a sus supervisados en la aplicación de las nuevas técnicas o conocimientos adquiridos. El programa de capacitación y su contenido serán puestos en conocimiento del personal y de la representación gremial a efectos de formular sugerencias que no tendrán carácter vinculante para la EMPRESA, sea en forma directa o mediante el apoyo de institutos de formación específica dependientes de ella. Sin perjuicio de lo expuesto las Partes exponen su voluntad de trabajar en conjunto en este tema.

Art. 38.- BONIFICACIÓN POR AÑOS DE SERVICIO.

La EMPRESA abonará a los trabajadores, en las oportunidades que cumplan veinte (20), veinticinco (25), treinta (30) y treinta y cinco (35) años de servicios una retribución especial equivalente a un monto igual a la remuneración mensual definida en el art. 32 del mes en el que cumpla la antigüedad mencionada. Al personal femenino se le otorgarán estos beneficios al cumplir diecisiete (17), veintidós (22), veintisiete (27) y treinta y dos (32) años de servicio. La retribución especial prevista, se duplicará cuando el trabajador cumpla cuarenta años de servicio (40) en el caso del hombre y treinta y siete (37) en el de la mujer. La EMPRESA abonará esta bonificación dentro del mes siguiente a la fecha en que el trabajador cumpliera alguna de las antigüedades citadas. A los fines del pago del Sueldo Anual Complementario y de las vacaciones esta bonificación será dividida en doceavas (12) partes.

Art. 39.- ASIGNACIÓN ESPECIAL POR JUBILACIÓN O FALLECIMIENTO

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

Cuando dicha antigüedad fuera superior a cinco (5) años la asignación se incrementará en un dos por ciento (2%) por cada año que exceda los cinco (5) primeros.

La antigüedad se computará según lo establecido en el Art. 29.

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

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

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

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



RE-2023-113278694-APN-DGD#MT

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

Art. 40.- PREVISIÓN PARA JUBILADOS Y PENSIONADOS.

Continuará vigente el actual régimen del Fondo Jubilatorio bajo la responsabilidad y administración exclusiva de la ASOCIACIÓN.

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

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

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

Desde los treinta y uno (31) a los cuarenta (45) años de edad: uno (1) por ciento.

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

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

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

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

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

Art. 41.- CONTRIBUCIÓN PARA GASTOS POR FALLECIMIENTO.

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

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

Art. 42.- SERVICIOS SOCIALES Y ASISTENCIALES.

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

RE-2023-113278694-APN-DGD#MT

con ajuste a la legislación vigente.

Art. 43.- ASIGNACIÓN ANUAL COMPLEMENTARIA POR TURISMO.

La EMPRESA abonará al personal una suma adicional en concepto de contribución al turismo social, la que será equivalente a un salario mínimo vital y móvil vigente al mes de septiembre de cada año, la cual se hará efectiva conjuntamente con las remuneraciones de dicho mes en una sola cuota, la cual no será tenida en cuenta para el cálculo de ninguna gratificación, indemnización, ni ningún otro concepto de pago excepto SAC.

Art. 44.- GUARDERÍA.

La EMPRESA abonará, por este concepto, lo establecido en el art. 179 de la LCT reglamentado por el Decreto 144/22.

Art. 45.- BECAS DE ESTUDIOS PARA HIJOS

La Empresa otorgará diez (10) becas de estudio, por año, a los hijos del personal encuadrado en el presente Convenio, para la realización de estudios primarios, secundarios, terciarios y/o universitarios en Instituciones Educativas Públicas y/o Privadas, reconocidas a nivel Nacional y/o Provincial de acuerdo con la reglamentación correspondiente.

La misma, consistirá en un aporte económico anual de pesos veintisiete mil quinientos (\$ 27000) pagaderos en dos cuotas mensuales y consecutivas en los meses de abril y mayo.

Son requisitos para acceder a dicha beca

- 1) Presentar la Solicitud de Inscripción correspondiente
- 2) Presentar constancia de haber cumplido con los compromisos del año anterior.
- 3) Los Establecimientos de enseñanza deben ser reconocidas a nivel Nacional y/o Provincial

Criterios de Prioridad para la Asignación de Becas

- 1) Tendrán prioridad los mejores promedios de calificaciones obtenidas en ciclo anterior.
- 2) Los postulantes no deben registrar sanciones disciplinarias durante el último año.



VI. REPRESENTACIÓN GREMIAL.

Art. 46.- REPRESENTACIÓN GREMIAL.

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

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

A los efectos de su desempeño gremial dentro del establecimiento y durante la jornada de trabajo, los delegados dispondrán de un crédito de ocho (8) horas mensuales, cuidando no afectar la normal actividad de la prestación del servicio.

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

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

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

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

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

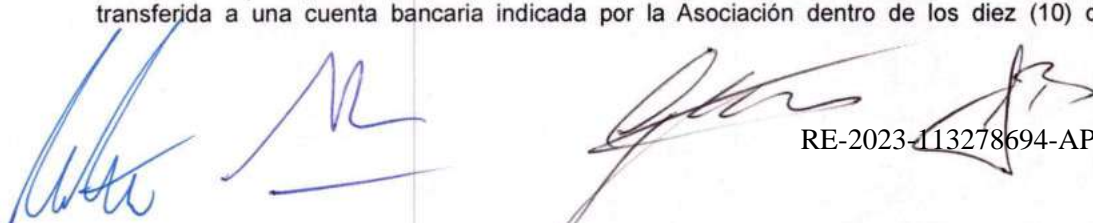
Art. 47.- APOORTE DEL PERSONAL.

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

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

Art. 48.- CONTRIBUCIÓN PARA ACCIÓN SOCIAL.

La EMPRESA contribuirá a la acción social que desarrolla la ASOCIACIÓN mediante una suma equivalente al cinco por ciento (5%) del total de las remuneraciones que por todo concepto perciban los jerárquicos comprendidos en el presente "Convenio". Dicha contribución será transferida a una cuenta bancaria indicada por la Asociación dentro de los diez (10) días



RE-2023-113278694-APN-DGD#MT

hábiles siguientes al pago de las remuneraciones y simultáneamente se entregará a la entidad gremial una nómina ordenada alfabéticamente del personal alcanzado indicando en cada caso el monto de la contribución con el agregado del número total de personal y el monto global depositado.

Art. 49.- CONTRIBUCIÓN SOLIDARIA.

Se establece una contribución solidaria a favor de APJAE y a cargo de los trabajadores comprendidos en el presente Convenio Colectivo, consistente en el aporte del dos (2%) por ciento calculado sobre la totalidad de las remuneraciones brutas que estos perciban por todo concepto, con sustento en los términos de lo normado en el art. 9, segundo párrafo, de la ley 14.250.

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

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

Esta cláusula tendrá validez durante la vigencia del presente Convenio.

Art. 50.- DIFUSIÓN DE LA ACTIVIDAD SINDICAL.

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

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

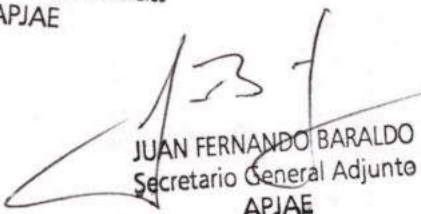

GUILLELMO MARTENS
Gerente de Recursos Humanos



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



GUSTAVO MIGUEL KESSEL
Secretario de Relaciones Laborales
APJAE


JUAN FERNANDO BARALDO
Secretario General Adjunto
APJAE

RECEBIDO
SECRETARIA DE AGRICULTURA
E PESQUISA RURAL
15/05/2023

**ANEXO I
PERSONAL EXCLUIDO**

Quedan taxativamente excluidos del presente convenio colectivo de trabajo el personal jerárquico que ocupe la titularidad de los cargos previstos en la estructura organizativa de la empresa (o quienes los remplacen en forma definitiva), que se detallan a continuación:

Directores

Gerente General: Ariel Palumbo
Subgerente General: Andrés Carnevale
Gerente Técnico: Martha Molinaro
Gerente Comercial: Jorge Depresbiteris
Gerente de Finanzas: Valeria de Oliveira
Gerente de Recursos Humanos: Guillermo Martens
Gerente de Asuntos Legales: Andrés Aruani
Gerente de Auditoría Interna: Fernando Fúrfuri
Subgerente de Relaciones Institucionales: Renato Di Fabio
Subgerente de Administración: Ariel Gaspar
Subgerente de Control de Gestión: Mauricio Artola
Subgerente de Sistemas: Manuel Santos

Personal de la Gerencia Jurídica: hasta un máximo de (4) jerárquicos

Personal de la Gerencia de Auditoría Interna: hasta un máximo de (4) jerárquicos

Personal de la Gerencia de Recursos Humanos: hasta un máximo de (4) jerárquicos



GUILLELMO MARTENS
Gerente de Recursos Humanos

EDEMISA



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

EDEMISA



GUSTAVO MIGUEL KESSEL
Secretario de Relaciones Laborales
APJAE



JUAN FERNANDO BARALDO
Secretario General Adjunto
APJAE

ANEXO II: RETRIBUCION POR VACACIONES

Las Licencias se retribuirán de conformidad a la siguiente fórmula:

$$(R \text{ dividido } 25) = A \qquad (R \text{ dividido } 30) = A'$$

Donde R es igual a remuneración mensual, normal, habitual y permanente sujeta a aportes previsionales

$$(S \text{ dividido } 12 \text{ dividido } 25) = B \qquad (S \text{ dividido } 12 \text{ dividido } 30) = B'$$

Donde S es igual a la última BARD percibida

$$(T \text{ dividido } 6 \text{ dividido } 25) = C \qquad (T \text{ dividido } 6 \text{ dividido } 30) = C'$$

Donde T es igual al último SAC percibido

$$(U \text{ dividido } 6 \text{ dividido } 25) = D \qquad (U \text{ dividido } 6 \text{ dividido } 30) = D'$$

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

$$(V \text{ dividido } 6 \text{ dividido } 25) = E \qquad (V \text{ dividido } 6 \text{ dividido } 30) = E'$$

Donde V es igual a los reemplazos de los últimos 6 meses

Se define como Remuneración Base para vacaciones (X) a la sumatoria de los ítems antes enunciados: $X = A + B + C + D + E$

El complemento vacacional que abonará la empresa se calculará teniendo en cuenta la remuneración mensualizada (Y) que se obtiene de la sumatoria de ítems enunciados: $Y = A' + B' + C' + D' + E'$

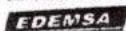
Por lo que la EMPRESA abonará un Complemento Vacacional, calculado de la siguiente manera:


CV = Complemento Vacacional

CV = (X - Y) por días corridos de Licencia


- Las Licencias serán concedidas con rotación para que el trabajador no usufructúe de ellas todos los años en la misma época
- Cuando un matrimonio se desempeñe en la EMPRESA, las vacaciones se otorgarán en forma conjunta y simultánea, siempre que no afecte el servicio
- Los trabajadores podrán solicitar un adelanto complementario al pago de sus vacaciones equivalente a pesos veinte mil (\$ 20.000) correspondiente al año en curso, el que será descontado de la BARD en el momento de hacer efectiva la misma.
- En caso de que, dentro del año calendario, el trabajador cumpliera una antigüedad que diera derecho a un término mayor de licencia anual, se contará el tiempo mayor para el otorgamiento de la licencia.



GUILLERMO MARTENS
Gerente de Recursos Humanos




ARIEL E. LUCERO
Jefe Depto. Compensación y Beneficios
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS




GUSTAVO MIGUEL KESSEL
Secretario de Relaciones Laborales
APJAE


JUAN FERNANDO BARALDO
Secretario General Adjunto
APJAE

RE-2023-113278694-APN-DGD#MT

ANEXO III. NIVELES FUNCIONALES. CARGOS Y/O FUNCIONES

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


GERARDO MARTENS
 Jefe de Departamento de Recursos Humanos
EDEMSA


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


GUSTAVO MIGUEL KESSEL
 Secretario de Relaciones Laborales
APJAE


JUAN FERNANDO BARALDO
 Secretario General Adjunto
APJAE

ACTA ACUERDO N° 1

En la Ciudad de Mendoza a los 01 días de septiembre de 2023 (01/09/2023) la EMPRESA DISTRIBUIDORA DE ELECTRICIDAD DE MENDOZA SOCIEDAD ANONIMA (EDEMSEA), en adelante la EMPRESA, con domicilio legal en Belgrano N° 815, Mendoza, Provincia de Mendoza representada por el Lic. GUILLERMO MARTENS y el CPN ARIEL LUCERO, en su carácter de miembros paritarios, por una parte, y por la otra la ASOCIACION DEL PERSONAL JERARQUICO DEL AGUA Y LA ENERGIA (APJAE), en adelante la ASOCIACION, Personería Gremial N° 533, con domicilio legal en Moreno 1140 de Capital Federal, representada por el Sr JUAN BARALDO Secretario General Adjunto y el Sr. GUSTAVO KESSEL Secretario de Relaciones Laborales de APJAE, en conjunto LAS PARTES, convienen en el ámbito de la COMISIÓN Negociadora lo siguiente:

PRIMERO: Integrar la Comisión de Autocomposición e Interpretación (CAI), y establecer las Normas para su Funcionamiento.

1. Serán integrantes de la Comisión de Autocomposición e Interpretación (CAI) en carácter de miembros titulares y suplentes las siguientes personas:

POR APJAE:

Miembros Titulares: Sr JUAN BARALDO y el Sr GUSTAVO KESSEL

Miembros Suplentes: Sr JORGE FARIAS y Sra CARINA PALMA

POR EDEMSEA:

Miembros Titulares: Lic. GUILLERMO MARTENS y CPN ARIEL LUCERO

Miembros Suplentes: Ab. LISANDRO NOBILE y Sr JULIO CHAVEZ

2. Las condiciones y normativas para el funcionamiento de la CAI, se enuncian a continuación:
 - 2.1 La CAI deberá reunirse ante el Requerimiento de cualquiera de las partes.

Cuando se invoquen razones de urgencia, Graves e Impostergables, la CAI deberá abocarse al tratamiento del o los temas sometidos a su consideración en un plazo NO Mayor a cinco (5) días hábiles de recepcionada la convocatoria.

Para el tratamiento de situaciones que No sean las citadas precedentemente, la reunión de la CAI deberá realizarse dentro de los diez (10) días hábiles posteriores a la recepción de la convocatoria, pudiendo efectuarse como máximo una reunión al mes.

2.2 La Convocatoria deberá ser cursada por la convocante en forma fehaciente, indicando temario correspondiente. Quedando a su cargo la confirmación de la debida recepción por todos los interesados.

2.3 Las reuniones de la CAI deberán llevarse a cabo en principio en la sede de la EMPRESA, sita en calle Belgrano N° 815 de Ciudad, Provincia de Mendoza, en el horario a designar en cada caso. Podrán proponerse otros lugares de reunión, previa conformidad de las partes de la Comisión.

GUILLERMO MARTENS
Gerente de Recursos Humanos

EDEMSEA

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

EDEMSEA

GUSTAVO MIGUEL KESSEL
Secretario de Relaciones Laborales

APJAE

JUAN FERNANDO BARALDO
Secretario General Adjunto

APJAE

RE-2023-113278694-APN-DGD#MT

RE-2023-113278694-APN-DGD#MT

2.4. La CAI deberá expedirse acerca de los diferendos o temas puestos a su consideración en un plazo que no podrá ser superior a los treinta (30) días corridos a partir de su tratamiento

2.5. Las resoluciones deberán ser adoptadas con el acuerdo de al menos dos (2) miembros de cada una de las partes

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

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

2.8. Las resoluciones que adopte la CAI serán de cumplimiento efectivo y obligatorio para las partes.

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



BERNARDO MARTENS
Jefe de Recursos Humanos
EDEMSA



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



GUSTAVO INTRIAGO
Secretario de Relaciones Laborales
APJAE



JUAN FERNANDO
Secretario General Adjunto
APJAE

ACTA ACUERDO N° 2

En la Ciudad de Mendoza a los 01 días de septiembre de 2023 (01/09/2023) la EMPRESA DISTRIBUIDORA DE ELECTRICIDAD DE MENDOZA SOCIEDAD ANONIMA (EDEMISA), en adelante la EMPRESA, con domicilio legal en Belgrano N° 815, Mendoza, Provincia de Mendoza representada por el Lic. GUILLERMO MARTENS y el CPN ARIEL LUCERO, en su carácter de miembros paritarios, por una parte, y por la otra la ASOCIACION DEL PERSONAL JERARQUICO DEL AGUA Y LA ENERGIA (APJAE), en adelante la ASOCIACION, Personería Gremial N° 533, con domicilio legal en Moreno 1140 de Capital Federal, representada por el Sr JUAN BARALDO Secretario General Adjunto y el Sr. GUSTAVO KESSEL Secretario de Relaciones Laborales de APJAE, en conjunto LAS PARTES, convienen en el ámbito de la COMISIÓN Negociadora lo siguiente:

PRIMERO: Con referencia al **Art. 33 BONIFICACION ANUAL POR RENDIMIENTO Y DESEMPEÑO (BARD)** del Convenio Colectivo, el mismo tendrá Vigencia y se aplicará en forma efectiva a partir del 01 de septiembre de 2023 con la siguiente modalidad:

- 1) A partir del 01/01/2023 el Monto Base será de tres (3.0) Remuneraciones Mensuales (RM) y el monto mínimo, de dos (2) RM
- 2) A partir del 01/01/2024 el Monto Base será de tres (3.2) Remuneraciones Mensuales (RM) y el monto mínimo, de dos (2.2) RM

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


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



GUSTAVO MIGUEL KESSEL
Secretario de Relaciones Laborales
APJAE


GUILLERMO MARTENS
Gerente de Recursos Humanos



JUAN FERNANDO BARALDO
Secretario General Adjunto
APJAE

ACTA ACUERDO N° 3

En la Ciudad de Mendoza a los 01 días de septiembre de 2023 (01/09/2023) la EMPRESA DISTRIBUIDORA DE ELECTRICIDAD DE MENDOZA SOCIEDAD ANONIMA (EDEMSA), en adelante la EMPRESA, con domicilio legal en Belgrano N° 815, Mendoza, Provincia de Mendoza representada por el Lic. GUILLERMO MARTENS y el CPN ARIEL LUCERO, en su carácter de miembros paritarios, por una parte, y por la otra la ASOCIACION DEL PERSONAL JERARQUICO DEL AGUA Y LA ENERGIA (APJAE), en adelante la ASOCIACION, Personería Gremial N° 533, con domicilio legal en Moreno 1140 de Capital Federal, representada por el Sr JUAN BARALDO Secretario General Adjunto y el Sr. GUSTAVO KESSEL Secretario de Relaciones Laborales de APJAE, en conjunto LAS PARTES, convienen en el ámbito de la COMISIÓN Negociadora lo siguiente:

PRIMERO: La EMPRESA procederá a adecuar la estructura salarial utilizada hasta el 31 de agosto de 2023 establecida en el CCT N° 1605/17 "E", incorporando a los Sueldos Básicos Mensuales y demás institutos del citado Convenio Colectivo, en sus respectivas proporciones, la totalidad de las Sumas Remunerativas que resultaron de la aplicación de las Actas Acuerdos suscriptas identificadas, a la fecha en la estructura salarial anterior, con las Voces: "Acta 07/17 Art. 5", "Acta 07/17", "Acta 12/18", "Paritaria 2019", "Paritaria 2020", "Paritaria 2021", "Paritaria 2022", "A cuenta 2023" y "Presentismo" en caso de corresponder.

La nueva escala de Sueldo Básico Mensual prevista en el ART 27 SUELDO BASICO MENSUAL del presente CCT que surge del procedimiento de adecuación antes citado y que se considerará Escala de Referencia para el otorgamiento de los incrementos salariales durante el año 2023 será:


NIVELES	CARGO Y/O FUNCIÓN	SUELDO BÁSICO MENSUAL de REFERENCIA
J – V	Subgerente	\$ 379.782,14
J – IV	Jefe Departamento	\$ 271.272,96
J – III	Especialista/Coordinador	\$ 226.060,80
J – II	Analista Sr.	\$ 194.880,00
J – I	Analista Jr.	\$ 174.000,00

SEGUNDO: El procedimiento de adecuación de la estructura salarial se realizará conforme a lo establecido en el presente Convenio Colectivo y considerando que los trabajadores incluidos en el mismo percibirán su salario mensual conformado sin reducción alguna respecto de los gananciales al 31/08/2023.


En caso de existir una diferencia en más entre el salario mensual conformado que percibió el trabajador jerárquico al 31/08/2023 y el que resulta de la aplicación de la disposición precedente a partir del 01 de septiembre de 2023, será reconocida mediante el pago de un Adicional que se denominará "Adicional Personal", que tiene por objeto que no se opere disminución alguna en la remuneración habitual y permanente que venía percibiendo durante el sistema de liquidación salarial anterior.

Se establece que este "Adicional Personal" así definido, a partir del 01/09/2023 será


GUILLERMO MARTENS
Gerente de Recursos Humanos
EDEMSA


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


GUSTAVO MIGUEL KESSEL
Secretario de Relaciones Laborales


JUAN FERNANDO BARALDO
Secretario General Adjunto
APJAE

RE-2023-113278694-APN-DGD#MT

actualizado en la misma proporción que se actualicen los Sueldos Básicos Mensuales.

TERCERO: Las PARTES firman tres (3) ejemplares del mismo tenor para presentar al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación a los efectos de la homologación del presente Acuerdo.

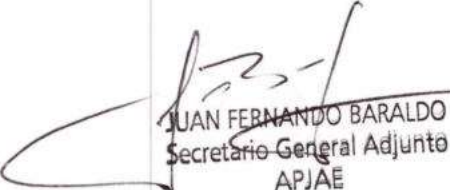
A los efectos previstos en el Art 4 del DNU 397/2020 en este marco de emergencia y excepción, se declara bajo juramento que las firmas correspondientes a los representantes de cada parte, insertas en el presente acuerdo, resultan auténticas en los términos previstos por el Art. 109 del Decreto N° 1759/72 (t.o.2017)


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



GUSTAVO MIGUEL KESSEL
Secretario de Relaciones Laborales
APJAE


GUILLERMO MARTENS
Gerente de Recursos Humanos



JUAN FERNANDO BARALDO
Secretario General Adjunto
APJAE

ACTA ACUERDO N° 4

En la Ciudad de Mendoza a los 01 días de septiembre de 2023 (01/09/23) la EMPRESA DISTRIBUIDORA DE ELECTRICIDAD DE MENDOZA SOCIEDAD ANONIMA (EDEMSEA), en adelante la EMPRESA, con domicilio legal en Belgrano N° 815, Mendoza, Provincia de Mendoza representada por el Lic. GUILLERMO MARTENS y el CPN ARIEL LUCERO, en su carácter de miembros paritarios, por una parte, y por la otra la ASOCIACION DEL PERSONAL JERARQUICO DEL AGUA Y LA ENERGIA (APJAE), en adelante la ASOCIACION, Personería Gremial N° 533, con domicilio legal en Moreno 1140 de Capital Federal, representada por el Sr JUAN BARALDO Secretario General Adjunto y el Sr. GUSTAVO KESSEL Secretario de Relaciones Laborales de APJAE, en conjunto LAS PARTES, convienen en el ámbito de la COMISIÓN Negociadora lo siguiente:

Ambas partes manifiestan que han arribado al siguiente acuerdo que exponen a continuación, relativo a la regularización de los beneficios establecidos precedentemente en los Art 40 y 48 del presente convenio colectivo.

Art 1: A partir del 01 de septiembre de 2023 EDEMSEA contribuirá, mensualmente, con un cuatro por ciento (4%) en concepto de contribución para la "Previsión para jubilados y pensionados" Art. 40 y con un dos por ciento (2%) en concepto de "Contribución para Acción Social" Art. 48. Las diferencias de 2% y 3%, respectivamente, serán abonadas a partir del 01/09/2024 según lo previsto en el Art. 3 de la presente. Atento a lo previsto en el Art. 40 cabe retener a los trabajadores adheridos voluntariamente los porcentajes referidos en el mismo concepto de aportes personales variables con la edad de los alcanzados y con igual destino.

Art. 2: Los porcentajes señalados, tanto de contribuciones empresarias como de aportes voluntarios de los trabajadores jerárquicos serán calculados sobre la totalidad de las remuneraciones que por todo concepto perciban los mismos, debiendo EDEMSEA depositar las sumas que surjan en cada caso en las cuentas bancarias respectivas de APJAE, a indicarse oportunamente, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes al pago de las remuneraciones entregándose simultáneamente una nómina ordenada alfabéticamente del personal alcanzado indicando en cada caso el monto de la contribución y aporte, con el agregado del número total de trabajadores jerárquicos y los montos transferidos por cada concepto.

Art. 3: Las diferencias porcentuales mensuales generadas a partir del 01/09/2023 a favor de APJAE y a cargo de la Empresa del dos por ciento (2%) en concepto de "Previsión para Jubilados y Pensionados" y del tres por ciento (3%) en concepto de "Contribución para Acción Social", ambas incluidas en el presente CCT, serán abonadas en doce (12) cuotas mensuales y consecutivas a partir del 01/09/2024 y hasta el 31/08/2025, incorporándose a los porcentuales establecidos a partir del 01/09/2024 y previstos en el Art. 1.

Por lo tanto, desde el 01 de septiembre de 2024 y hasta el 31 de agosto de 2025, y en atención a lo precedentemente indicado, la empresa contribuirá, mensualmente en forma extraordinaria y transitoria con un ocho por ciento (8%) en concepto de la contribución prevista en el Art. 40 "Previsión para Jubilados y Pensionados" y con un ocho por ciento (8%) en concepto de la "Contribución para Acción Social" prevista en el Art. 48,

GUILLERMO MARTENS
Gerente de Recursos Humanos

EDEMSEA

ARIEL E. LUCERO
Jefe Depto. Compensaciones y Beneficios
DIRECCION DE RECURSOS HUMANOS

EDEMSEA

GUSTAVO MIGUEL KESSEL
Secretario de Relaciones Laborales

APJAE

RE-2023-113278694-APN-DGD#MT

JUAN FERNANDO BARALDO
Secretario General Adjunto

APJAE

RE-2023-113278694-APN-DGD#MT

ambos artículos incluidos en el CCT referido precedentemente. Para ello, la base de cálculo a tomar será la misma ya señalada en el Art. 3.

Art 4: A partir del 01 de septiembre de 2025 EDEMSA contribuirá mensualmente con un seis por ciento (6%) en concepto de “Previsión para Jubilados y Pensionados” Art. 40 y con un cinco por ciento (5%) en concepto de “Contribución para Acción Social” Art. 48, ambos previstos en el presente CCT atendiendo a lo establecido en los Art. 2 (dos) y 3 (tres) de la presente en cuanto a la base de cálculo de las mismas.

Con lo normado en este artículo se regulariza, a partir de la fecha indicada precedentemente, el pago de las referidas contribuciones con sus respectivos porcentuales convencionales.



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

EDEMSA

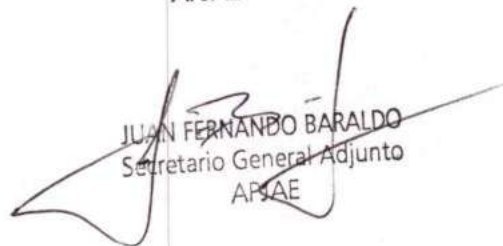


GUILLERMO MARTENS
Gerente de Recursos Humanos

EDEMSA



GUSTAVO MIGUEL KESSEL
Secretario de Relaciones Laborales
APJAE



JUAN FERNANDO BARALDO
Secretario General Adjunto
APJAE



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional
AÑO DE LA DEFENSA DE LA VIDA, LA LIBERTAD Y LA PROPIEDAD

Hoja Adicional de Firmas
Informe gráfico

Número:

Referencia: Dispo 14-24 Acu CCT 1704-24 A 755/756/757/758-24

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 40 pagina/s.