



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional
AÑO DE LA RECONSTRUCCIÓN DE LA NACIÓN ARGENTINA

Informe

Número: IF-2025-84586824-APN-DNC#MCH

CIUDAD DE BUENOS AIRES

Lunes 4 de Agosto de 2025

Referencia: REG - EX-2023-113423782- -APN-DGD#MT

De conformidad con lo ordenado en la **DI-2025-14-APN-SSRT#MCH** se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo de Empresa y acta complementaria obrantes en las páginas 1/28 del documento N° RE-2023-113423676-APN-DGD#MT y en el documento N° IF-2024-133502557-APN-DNC#MCH del expediente de referencia, quedando registrado bajo el número **1712/25 “E”**.

Digitally signed by GESTION DOCUMENTAL ELECTRONICA - GDE
Date: 2025.08.04 10:38:23 -03:00

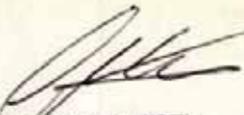
Diego Alberto Cantero
Asistente administrativo
Dirección de Negociación Colectiva
Ministerio de Capital Humano

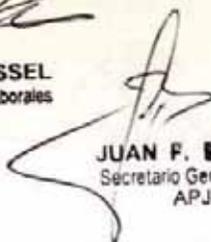
IF-2025-84898512-APN-DNC#MCH

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO



ASOCIACIÓN DEL PERSONAL JERÁRQUICO
DEL AGUA Y LA ENERGÍA


GUSTAVO M. KESSEL
Secretario de Relaciones Laborales
APJAE


JUAN F. BARALDO
Secretario General Adjunto
APJAE


GASTON ORAZI
DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS
TRANSENER S.A. - TRANSBA S.A.


GONZALO BUSSON
GERENTE DE RELACIONES LABORALES
TRANSBA S.A.

REL-2025-84898512-APN-DNG#MCH
REL-2025-119423670-APN-DG-DVH

A.P.J.A.E. - INDICE

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES, DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS PARTES.

ARTICULO 1º: PARTES INTERVINIENTES.

ARTICULO 2º: VIGENCIA.

ARTICULO 3º: AMBITO DE APLICACION Y PERSONAL COMPRENDIDO.

ARTICULO 4º: OBJETIVOS COMUNES, COMPROMISOS MUTUOS Y PRINCIPIOS BASICOS DEL TRABAJO.

ARTICULO 5º: DESARROLLO DE CARRERA.

ARTICULO 6º: CAPACITACION.

ARTICULO 7º: HIGIENE Y SEGURIDAD.

ARTÍCULO 8º: DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSION

ARTÍCULO 9º: IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y PRINCIPIOS DE INTEGRACIÓN.

ARTÍCULO 10º: PAREJAS DE HECHO.

ARTÍCULO 11º: PROTECCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA LABORAL.

CAPITULO II

ORGANIZACION DEL TRABAJO.

ARTICULO 12º: VACANTES Y PROMOCIONES DEL PERSONAL.

ARTICULO 13º: MOVILIDAD FUNCIONAL.

ARTICULO 14º: MOVILIDAD GEOGRÁFICA DEL PERSONAL.

ARTICULO 15º: JORNADA Y MODALIDADES DE TRABAJO.

ARTICULO 16º: COMISIÓN DE AUTOCOMPOSICIÓN E INTERPRETACION PARITARIA C.A.I.P.

ARTICULO 17º: PROCEDIMIENTO DE QUEJA.

ARTICULO 18º: RECONOCIMIENTO GREMIAL.

ARTICULO 19º: REPRESENTACIÓN SINDICAL EN LA EMPRESA.

ARTICULO 20º: DIFUSIÓN DE LA ACTIVIDAD SINDICAL.

ARTICULO 21º: REPRESENTACIÓN GREMIAL - LICENCIAS GREMIALES.

CAPITULO III

LICENCIAS Y PERMISOS.

ARTICULO 22º: FERIADOS Y DÍAS NO LABORABLES.

ARTICULO 23º: DÍA DEL TRABAJADOR DE LA ENERGIA ELECTRICA.

ARTICULO 24º: LICENCIA ANUAL VACACIONAL.

ARTICULO 25º: LICENCIAS ESPECIALES.

ARTICULO 26º: LICENCIAS POR ACCIDENTE Y ENFERMEDAD INCULPABLE.

ARTICULO 27º: LICENCIAS POR ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD PROFESIONAL.

CAPITULO IV

REMUNERACIONES Y BENEFICIOS

ARTICULO 28º: CUADRO DE REMUNERACIONES Y BENEFICIOS AL PERSONAL.

ARTICULO 29º: REMUNERACIÓN EXTRAORDINARIA ANUAL POR CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS.

ARTICULO 30º: PERSONAL EN CONDICIONES DE ACCEDER AL BENEFICIO JUBILATORIO.

ARTICULO 31º: BONIFICACIÓN POR AÑOS DE SERVICIO.

IF 2025-84898512-APN-DNG#MCH
RE-2023-P19423670-APN-DGD#M1

ARTICULO 32: ASIGNACIÓN ANUAL COMPLEMENTARIA POR TURISMO SOCIAL.

ARTICULO 33º: ESQUEMA DE CARGOS.

ARTICULO 34º: BECAS.

ARTICULO 35º: FONDO JUBILATORIO.

ARTICULO 36º: OBRA SOCIAL.

ARTICULO 37º: VIÁTICOS.

ARTICULO 38º: GUARDERÍAS.

ARTICULO 39º: APORTES EMPRESARIOS PARA FINES DETERMINADOS.

ARTICULO 40º: LIMITE MÁXIMO DE APORTES CONVENCIONALES.

ARTICULO 41º: RETENCIÓN DE CUOTA DE AFILIACION.

ARTICULO 42º: NORMATIVA APLICABLE.

ARTICULO 43º: IMPRESIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO.



IF 2025-84898512-APN-DNC#MCH
RE 2025-P13423876-APN-DGD#MI

CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES.

ARTICULO 1º: PARTES INTERVINIENTES.

Son partes intervinientes y signatarias del presente Convenio Colectivo de Trabajo, la COMPAÑÍA DE TRANSPORTE DE ENERGIA DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES SOCIEDAD ANONIMA (TRANSBA S.A.) en adelante denominada "LA EMPRESA" representada por los Señores Gastón Orazi y Gonzalo Busson y por la otra la ASOCIACION DEL PERSONAL JERARQUICO DEL AGUA Y LA ENERGIA, personería N° 533, (en adelante "LA ASOCIACION") representada por los Señores Juan Baraldo y Gustavo Kessel.

ARTICULO 2º: VIGENCIA.

Las condiciones generales de trabajo y salariales del presente convenio, tendrán una vigencia de 2 (dos) años contados a partir del 01/10/2023. Ambas partes, se comprometen a rediseñar un nuevo Convenio Colectivo de Trabajo en reemplazo del presente, noventa días antes del vencimiento de las condiciones aquí pactadas. Vencido el plazo previsto, de no obtenerse un nuevo acuerdo este convenio continuará en vigencia.

ARTICULO 3º: AMBITO DE APLICACION Y PERSONAL COMPRENDIDO.

El presente Convenio Colectivo de Trabajo, regirá dentro del ámbito de TRANSBA S.A., revistiendo la característica de un convenio de empresa, conforme lo han acordado las partes, dentro del marco establecido por las normas que específicamente contemplan el caso.

Consecuentemente con lo expresado en el párrafo anterior, el presente instrumento convencional, regirá en exclusividad para aquellos trabajadores específicamente incluidos o a incluirse dentro de alguno de los cargos definidos en el Artículo N° 33 del presente y que como tal integra este acuerdo, con las siguientes exclusiones:

Ejecutivos de la Compañía.

El personal de asistentes operativos y secretarias, correspondientes al nivel anterior.

Aquellos trabajadores que presten servicios exclusivos en las direcciones de Recursos Humanos, Ingeniera Regulatoria, Administración y Finanzas, Asuntos Legales y Tierras.

Los apoderados y representantes legales.

ARTICULO 4º: OBJETIVOS COMUNES, COMPROMISOS MUTUOS Y PRINCIPIOS BASICOS DEL TRABAJO.

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

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

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

a) El personal, deberá prestar especial colaboración en aquellas circunstancias en que así se requiera, para mantener el servicio por requerimientos excepcionales de la Empresa. Asimismo, por la naturaleza de la función que desempeña, incorporará como herramienta estratégica de su gestión, la prevención de riesgos, adecuando su accionar a la filosofía empresarial de Seguridad, Higiene y preservación del Medio Ambiente.

IF 2025-84898512-APN-DNC#MCH
RE 2025-113423876-APN-DGD#MI

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

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

ARTICULO 5º: DESARROLLO DE CARRERA.

Constituye la voluntad coincidente de las partes, brindar a todos los trabajadores encuadrados en el presente convenio colectivo, posibilidades ciertas de desarrollo laboral, ya sea a través del desarrollo permanente de sus conocimientos y habilidades como a través de una movilidad funcional que les permita enriquecer su formación técnica.

Por ello, dentro de la estructura de cargos y puestos en la que se produzcan vacantes, juntamente con el esquema salarial asociado a la misma, debe permitir a los trabajadores un crecimiento tanto horizontal como vertical, de conformidad con los objetivos comunes definidos en el presente CCT.

ARTICULO 6º: CAPACITACION.

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

Promoverá en este sentido formas de capacitación y perfeccionamiento profesional, que estarán vinculadas con las necesidades empresarias comprometiéndose la Asociación a efectuar aportes, sugerencias y experiencias a efectos de enriquecer dicha formación.

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

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

ARTICULO 7º: HIGIENE Y SEGURIDAD

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. En ese marco, la Empresa llevará a cabo entre otras en las siguientes acciones:

- 1) Respetar la vida e integridad psicofísica de todos los trabajadores.
- 2) Vigilar el cumplimiento de las leyes, decretos reglamentarios y normas específicas en materia de higiene y seguridad.
- 3) Propugnar la utilización de todos los adelantos científicos y tecnológicos que permitan mejorar las condiciones y medio ambiente laboral.
- 4) Observar y hacer observar, dentro de su ámbito de responsabilidad, el cumplimiento de las medidas normas y procedimientos establecidos al efecto por la Empresa, como así también todo aquello relativo al uso de equipos y dispositivos de protección personal que la misma provea.

- 5) Capacitar al 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) Desarrollar 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.

ARTÍCULO 8º: DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSION

Las PARTES impulsarán y promoverán acciones que contribuyan a que todos los trabajadores reciban el mismo trato y las mismas oportunidades de desarrollo, con condiciones y posibilidades semejantes en los diferentes aspectos que hacen a la gestión de los Recursos Humanos, facilitando su acceso a los programas que oportunamente se definan.

ARTÍCULO 9º: IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y PRINCIPIOS DE INTEGRACIÓN

Las PARTES impulsarán el análisis y la promoción de iniciativas que respondan a cuestiones relacionadas con el principio de igualdad de oportunidades y desarrollarán acciones de integración. En ese sentido, ambas partes llegan a los siguientes acuerdos:

- Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro género.
- Los procedimientos de selección que impliquen promoción respetarán el principio de igualdad de oportunidades.
- En materia de formación, se promoverá el principio de igualdad de oportunidades en aquellas acciones formativas referidas a las relaciones interpersonales en LA EMPRESA.
- LAS PARTES firmantes asumen el compromiso de impulsar y desarrollar programas de formación para la empleabilidad de grupos vulnerables de la sociedad, a efectos de contribuir al fortalecimiento de sus perfiles para un mejor aprovechamiento de las oportunidades que les presente el mercado del trabajo.

ARTÍCULO 10º: PAREJAS DE HECHO

LAS PARTES firmantes establecen la equiparación entre cónyuge y persona en convivencia de hecho, certificada ante el Registro Civil o autoridad competente correspondiente, a efectos de:

- Beneficio de la Obra Social.
- Licencias pagas en ocasión de fallecimiento de familiares directos.
- Licencia por maternidad, paternidad o adopción.
- Beneficios por traslados.



ARTÍCULO 11º: PROTECCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA LABORAL

LAS PARTES acuerdan en condenar toda forma de violencia laboral entendiendo por tal el ejercicio abusivo de poder que tiene por finalidad someter o excluir a un trabajador de su puesto de trabajo, atentando contra su dignidad y su integridad psicofísica. APJAE conjuntamente con LA EMPRESA se comprometen a impulsar acciones positivas tendientes a la difusión de la problemática a fin de prevenir la violencia laboral. Por otra parte, promoverán iniciativas en materia de asistencia técnica y capacitación, para ello podrán recurrir en consulta y/o asesoramiento al órgano competente en la materia.

CAPITULO II ORGANIZACION DEL TRABAJO

ARTICULO 12º: VACANTES Y PROMOCIONES DEL PERSONAL.

Todas aquellas vacantes que en el futuro se produzcan, podrán ser cubiertas por decisión de la empresa mediante la utilización de traslados, promociones o nuevos ingresos.

A fin de posibilitar las postulaciones internas, la empresa publicará las vacantes existentes señalando las condiciones que deben reunir los candidatos y la forma en la que se desarrollarán las evaluaciones y/o exámenes teórico-prácticos que resulten necesarios para determinar el potencial de los interesados.

En aquellos casos en que por la especificidad de los perfiles buscados, no sea posible efectuar el cubrimiento de un puesto vacante con recursos humanos provenientes del seno de la empresa y deba recurrirse a una búsqueda externa, la empresa comunicará a la Asociación dicha necesidad a los efectos que esta pueda proponer el aporte de postulantes, siempre que cumplan con los requisitos y el perfil solicitado.

La promoción de un trabajador a una categoría superior, será decidida por la empresa en base a criterios objetivos, considerando la capacidad, conducta, rendimiento, idoneidad, desempeño y nivel de capacitación del dependiente.

ARTICULO 13º: MOVILIDAD FUNCIONAL.

En cumplimiento de los compromisos asumidos en el presente convenio, los trabajadores comprendidos en su ámbito de aplicación, deberán prestar servicios con criterio de multifuncionalidad y multiprofesionalidad. Para ello, deberán atender todas las funciones que sean necesarias para el desempeño del puesto asignado, así como toda otra función complementaria, suplementaria y/o accesorio, que resulte necesaria para la realización del trabajo asignado en cumplimiento de las metas y los objetivos establecidos.

Cada trabajador deberá contar con la capacitación necesaria para llevar a cabo íntegramente el trabajo asignado, sin la colaboración de otro trabajador si la magnitud del trabajo lo permitiera. "LA EMPRESA" brindará las oportunidades y medios necesarios de capacitación para que se logren los grados de aptitudes indispensables para cumplir con lo requerido.

El otorgamiento de funciones y tareas diferentes a las que en principio tengan asignadas, deberá efectuarse teniendo en cuenta la finalidad operativa y la funcionalidad de las mismas.

En este marco, los trabajadores deberán desempeñarse con sentido de cooperación, en sus cargos o en puestos distintos de los habituales.

Las facultades asignadas, no deberán ser utilizadas de modo tal que importe una sanción encubierta, en desmedro de la buena fe, ni entrañar un perjuicio moral ni material al trabajador.

ARTICULO 14º: MOVILIDAD GEOGRAFICA DEL PERSONAL.

Traslados transitorios.

Cuando la Empresa requiera trasladar transitoriamente a un trabajador de un punto a otro en función de sus tareas y exclusivamente por razones de servicio, garantizará el reembolso de los gastos ocasionados con motivo de los viajes, de acuerdo a las pautas establecidas en el Artículo Nº 37

RE-2025-DI-84898512-APN-DNG#MCH
RE-2025-DI-8423670-APN-DGD#MCH

"Viáticos". Dichas pautas, contemplarán un razonable confort al trabajador. Atento a la naturaleza del reembolso, las partes acuerdan que el mismo no implica remuneración, en los términos previstos por el Art. 106 in fine de la L.C.T.

ARTICULO 15º: JORNADA Y MODALIDADES DE TRABAJO.

1.- Jornada: Dada la naturaleza del servicio público esencial que constituye la actividad de la Empresa, y la naturaleza de las funciones y tareas del personal comprendido en este Convenio Colectivo de Trabajo, se establece que la prestación de servicios se efectuará en un marco de plena disponibilidad en cuanto a la extensión de la jornada laboral considerando la jerarquía del personal encuadrado en el presente convenio. En ese marco, y para todas las modalidades de trabajo, dicha extensión será de cuarenta (45) horas semanales y deberá en todos los casos respetarse los descansos legales previstos. Los trabajadores se desempeñarán en jornadas de nueve horas por día, las que se adaptarán, sin el pago de recargos, de acuerdo con lo establecido en el párrafo precedente, previéndose que las tareas que eventualmente superen las cuarenta y cinco horas semanales se abonaran al 50% y las horas del sábado, domingo o feriados se abonaran al 100% y serán compensadas con franco de una hora por cada hora trabajada, las que podrán acumularse hasta conformar una jornada. Los trabajadores comprendidos en el presente C.C.T., dispondrán durante la jornada laboral, de una pausa diaria de descanso de una hora, pudiendo ésta ser acordado entre el trabajador y la Empresa.

2.- Modalidades de Trabajo: El personal comprendido en el presente convenio colectivo, desarrollará su función de acuerdo con la naturaleza de las tareas y los requerimientos técnicos del servicio público esencial que constituye la actividad propia y específica de "LA EMPRESA".

Por ello se convienen las siguientes modalidades de prestación del servicio:

a) **Semana Calendaría:**

Es la modalidad de trabajo en la cual se presta servicio en semanas cuyos francos coinciden con los calendarios, pudiéndose extender a media jornada del día sábado, en aquellos casos en que razones operativo así lo justifiquen.

b) **Guardia en Disponibilidad:**

Es la modalidad de trabajo, en la cual el trabajador que la integra, se encuentra a disposición de la Empresa de acuerdo con su diagrama de trabajo, debiendo en caso de razones de servicio concurrir a dependencias de la misma para normalizar su funcionamiento. Para el cumplimiento de su tarea, la Empresa podrá entregar al trabajador un teléfono celular o cualquier otro tipo de elemento que en el futuro pueda mejorar la comunicación del trabajador y la empresa.

ARTICULO 16º: COMISIÓN DE AUTOCOMPOSICIÓN E INTERPRETACION PARITARIA C.A.I.P.

Las partes reafirman la importancia recíproca de mantener la mayor armonía en las relaciones laborales y en los lugares de trabajo, con el propósito de asegurar el progreso de la empresa y sus trabajadores, el mantenimiento de la fuente de trabajo, el mejoramiento de la calidad de vida laboral, la claridad de la normativa que las regula y la normal continuidad del servicio.

La misma tendrá la facultad de:

a) Interpretar y aclarar el contenido del Convenio Colectivo ante un eventual diferendo interpretativo, adquiriendo rango convencional el pronunciamiento que de la misma emane.



IF 2025-84898512-APN-DNG#MCH
RE-2023-13423874-APN-DGD#M1

- b) Fomentar el respeto, cooperación y progreso tanto de la Empresa como de los trabajadores que se desenvuelvan en ella.
 - c) Proponer la introducción de métodos innovadores, incentivando el trabajo conjunto, y coadyuvando en todo aquello que facilite a satisfacer los objetivos pactados en esta Convención.
 - d) Asesorar en el desarrollo de sistemas para involucrar a los trabajadores en la mejora de la productividad.
 - e) Promover la utilización del progreso científico y tecnológico para mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo, propiciando la participación en cursos, seminarios y otras tareas de capacitación en temas de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente, particularmente en lo relativo a la prevención de los riesgos específicos de las tareas asignadas.
 - f) Efectuar el seguimiento y evaluación de aquellas enfermedades y/o accidentes inculpables que por sus características especiales, así lo justifiquen, cuando concurren circunstancias relacionadas al estado de salud del trabajador.
- G) Propiciar la realización de eventos sociales y culturales que persigan el crecimiento del vínculo existente entre las partes.
- Las recomendaciones de la comisión en materias de su competencia, serán adoptadas por unanimidad de sus miembros y presentadas ante la Dirección de Recursos Humanos.

ARTICULO 17º: PROCEDIMIENTO DE QUEJA.

El trabajador que estime haber sido objeto de una sanción infundada o encontrarse afectado por la no aplicación o aplicación indebida de las normas legales, contractuales o convencionales que regulan la relación laboral deberá efectuar un pedido de reconsideración de la situación a su superior inmediato, quien deberá devolver copia del reclamo con fecha de recepción al trabajador.

El superior elevará el reclamo para su tratamiento en la Dirección de Recursos Humanos, quien resolverá en un plazo no mayor a diez días. En caso que la respuesta no satisfaga al trabajador, este quedará habilitado para elevar la queja ante la Asociación Sindical. El silencio se entenderá como denegatoria a lo solicitado.

ARTICULO 18º: RECONOCIMIENTO GREMIAL.

La empresa reconoce a la Asociación del Personal Jerárquico del Agua y la Energía, como único representante de los trabajadores incluidos en este convenio colectivo, con el sentido y alcance que se desprende de las leyes 23.551 de Asociaciones Sindicales y 14.250 de Convenciones Colectivas de Trabajo.

ARTICULO 19º: REPRESENTACIÓN SINDICAL EN LA EMPRESA.

El número de Delegados del personal se ajustará a la proporcionalidad del artículo 45 de la Ley N° 23.551.

La Empresa reconocerá como Delegados Gremiales, a aquellos trabajadores que la Asociación comunique en dichas funciones, y cuya designación se ajuste a lo establecido por la Ley 23.551.

La Asociación efectivizará dicha comunicación dentro de las 48 (cuarenta y ocho) horas de finalizado el acto eleccionario, indicando nombre y apellido, período de mandato y ámbito de representación del o de los delegados electos, mencionando, además, a quien reemplaza cada uno.

A los fines de la elección de la representación gremial y para dar cumplimiento a lo establecido en el Artículo 50 de la Ley 23.551, la Asociación comunicará por escrito dentro de los diez (10) días

RE 2025-PI-84898512-APN-DNG#MCH
RE 2025-PI-8423670-APN-DDAM

hábiles previos a la fecha de las elecciones, los nombres de los candidatos que participarán de las mismas, las fechas, horarios y lugares de votación, y cualquier otra información que permita el normal desarrollo en tiempo y forma del o de los actos eleccionarios.

ARTICULO 20º: DIFUSIÓN DE LA ACTIVIDAD SINDICAL.

La empresa proveerá a la entidad sindical una cartelera ubicada en cada lugar de trabajo para la difusión de la actividad sindical

ARTICULO 21º: REPRESENTACIÓN GREMIAL - LICENCIAS GREMIALES

Los Delegados tendrán un crédito horario mensual de ocho (8) horas, lapso durante el cual estarán relevados de prestar servicios.

Asimismo, el Personal Jerárquico designado para participar en el Congreso de Delegados de La Asociación y/o Comisión Paritaria, hasta un número de dos (2) 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.

CAPITULO III LICENCIAS Y PERMISOS

ARTICULO 22º: FERIADOS Y DÍAS NO LABORABLES.

A los efectos del presente acuerdo, serán considerados feriados nacionales obligatorios los previstos en la legislación vigente.

Serán días no laborables, con la calificación y condiciones de la Ley de Contrato de Trabajo, el Jueves Santo y los que determine la legislación vigente, tales como los previstos en las leyes 24.254 y 24.571 para aquellos trabajadores que profesen las religiones judía o islámica. El personal incluido en las modalidades de Disponibilidad o Servicio Rotativo de Turno Continuo, deberá prestar servicios la totalidad de los feriados y días no laborables precitados.

ARTICULO 23º: DÍA DEL TRABAJADOR DE LA ENERGIA ELECTRICA.

Se establece como Día del Trabajador de la Energía Eléctrica el día 13 de julio. Dicho día, será otorgado asueto sin desmedro de la remuneración normal correspondiente a ese día. La empresa y la Asociación, podrán acordar oportunamente el cambio al día lunes o viernes del referido asueto, 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.

ARTICULO 24º: LICENCIA ANUAL VACACIONAL.

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

- | | |
|-------------------------------------|--------------------------|
| - Hasta cinco años de servicio | once días hábiles |
| - de cinco a diez años de servicio | dieciséis días hábiles |
| - de diez a veinte años de servicio | veintiún días hábiles |
| - más de veinte años de servicio | Veintiséis días hábiles. |



RE-2025-PIB-429876-A-APN-DGC#MCH

Si el plazo de vacaciones según lo previsto en el artículo 150 de la Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20.744) fuera superior al que resultara de la aplicación del presente Convenio, se deberá estar a los límites máximos de días corridos establecidos en la referida norma legal.

La empresa concederá a todos los trabajadores encuadrados en el presente convenio colectivo de trabajo el goce de su licencia anual vacacional dentro del período comprendido entre el 1º de octubre y el 30 de abril del año siguiente.

Sin perjuicio de ello, los trabajadores que así lo deseen, podrán gozar de su licencia anual fuera de dicho período.

La homologación del presente acuerdo surtirá los efectos de la autorización del segundo párrafo del art. 154º de la L.C.T.

No obstante ello, en atención a las especiales características de la actividad desarrollada por la empresa, la misma podrá otorgar la licencia anual por vacaciones a su personal, fuera del período indicado en el párrafo anterior, cuando medien razones de servicio que así lo justifiquen, cuidando en todo momento que a cada trabajador le corresponda el goce de sus vacaciones durante el período estival, por lo menos una vez cada tres años. Igual temperamento, se seguirá con aquellos trabajadores que tengan hijos en edad escolar, los que tendrán derecho a hacer coincidir su licencia anual con las vacaciones invernales de sus hijos, por lo menos una vez cada tres años.

El fraccionamiento del período de licencia anual tendrá los alcances del Art. 164 de la Ley Nº 20.744.

A los efectos del mínimo necesario de días de servicio para gozar de las vacaciones anuales, se computarán como hábiles los días feriados en que el Trabajador debiera normalmente prestar servicios.

Asimismo se computarán como trabajados los días en que el Trabajador no preste servicio por gozar de una licencia legal o convencional, o por estar afectado por una enfermedad inculpable, o por infortunio en el trabajo o por otras causas no imputables al mismo.

Cuando algún Trabajador no llegase a haber prestado servicios en la Empresa como mínimo la mitad de los días hábiles comprendidos en el año, gozará de un período de descanso anual en proporción a un día de descanso por cada veinte trabajados, debiéndose computar el tiempo de servicio prestado hasta el 31 de diciembre, no pudiendo fraccionar los días de descanso que resulten.

Si el Trabajador contrajera enfermedad durante su licencia, la misma se considerará en suspenso y, una vez dado de alta, continuará haciendo uso de la misma, computándose los días cumplidos con anterioridad a la enfermedad.

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 S.R.T.C., 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.

Las licencias serán concedidas en forma ininterrumpidas, con rotación para que el Trabajador no usufructúe de ellas todos los años en la misma época.

Los Trabajadores podrán permutar las licencias siempre que con ello no interfieran la rotación y no perjudiquen el servicio.

La Empresa comunicará el período de licencia de los Trabajadores con cuarenta y cinco días de antelación.

Por pedido fundado del Trabajador y con autorización de la Empresa, se podrá acumular a un período de vacaciones la tercera parte del período inmediato anterior no gozado en toda su extensión. Dicha acumulación y consecuentemente reducción del otro período de vacaciones se acordará en tanto y en cuanto no afecte el normal desenvolvimiento del servicio.

El trabajador podrá solicitar el adelanto de las vacaciones del período siguiente hasta un máximo de 10 días, siendo descontadas de la licencia del año en curso, salvo que razones de servicio debidamente justificadas lo impidan. Este permiso deberá solicitarse por escrito.

A fin de liquidar el plus por vacaciones se deberán considerar como base de cálculo los siguientes conceptos:

a) remuneración normal habitual y permanente del trabajador (RNHP) dividido 150, sujeta a aportes.

IF 2025-84898512-APN-DNG#MCH
RE 2023-18423676-APN-DGD#M1

- b) Promedio de las horas extras del último semestre dividido 25.
- c) Asimismo se integrará la última R.E.A.C.O. abonada más el S.A.C. que ésta origine dividido 300.
- d) Por último se integrará el último SAC percibido dividido 150.

En consecuencia, la retribución por vacaciones se liquidará de conformidad a la siguiente fórmula:
 $A+B+C+D+E$ por la cantidad de días de licencia que corresponden según artículos precedentes.

$R / 150 = A$ (donde R es igual a la RNHP sujeta a aportes previsionales)

$S / 300 = B$ (donde S es igual a la última REACO percibida)

$S / 12 = C$ (donde C es igual a la REACO / 12)

$T / 150 = D$ (donde T es el último SAC percibido)

$U / 25 = E$ (donde U es el promedio de horas extras del último semestre)

En ningún caso podrá fraccionarse la licencia anual en un lapso menor a cinco días hábiles.

Cuando un matrimonio se desempeñe en la Empresa, las vacaciones se otorgarán en forma conjunta y simultánea, siempre que no afecte notoriamente el normal desenvolvimiento del o los servicios.

ARTICULO 25º: LICENCIAS ESPECIALES.

Los trabajadores gozarán de los siguientes permisos con goce de sueldo:

- a) Por casamiento del trabajador doce (12) días corridos de licencia (este permiso podrá anexarse a la licencia ordinaria).
- b) Por nacimiento de hijos del trabajador o adopción y casos de guarda con fines de adopción dos (2) días corridos, de los cuales al menos uno de ellos deberá ser hábil.
- c) Por fallecimiento de esposos o de la persona a la que estuviera unido en aparente matrimonio, padres o hijos, cuatro (4) días corridos.
- d) Por fallecimiento de hermanos y nietos dos (2) días corridos.
- e) Por casamiento de hijos 2 días corridos.
- f) Por fallecimiento de abuelos y/o suegros del trabajador 1 día.
- g) Por mudanza 1 día, siempre que la mudanza implique un cambio de domicilio.
- h) Permiso por Examen: Los trabajadores que cursen estudios secundarios, terciarios y/o universitarios, tendrán derecho a dos días de permiso con goce de sueldo por examen con un máximo de 15 días por año calendario y deberán presentar la documentación que acredite tal evento.
- i) Licencia especial deportiva: En las condiciones y bajo los requisitos establecidos por la ley N° 20.596.
- j) Por donación de sangre: En las condiciones y bajo los requisitos establecidos por la ley N° 22.990.
- k) Por citación judicial o demora policial: Limitada al tiempo utilizado para efectuar el trámite objeto de la citación y/o actuación policial, debiendo acreditarse el comparendo, mediante certificado expedido por el tribunal y/o autoridad policial interviniente.

IF 3025-84898512-APN-DNG#MCH
RE 2025-19423670-APN-DDAM

- l) Por enfermedad de un familiar: Cuando el familiar enfermo conviva con el trabajador, se encuentre a su cargo, y no tenga otros familiares mayores de dieciséis años que convivan con él, se le concederá un permiso máximo de tres semanas por año calendario (21 días corridos máximo).

Para acceder a este beneficio, el trabajador deberá acreditar:

*Convivencia con el familiar enfermo, mediante fotocopia de las hojas uno y dos del documento nacional de identidad del enfermo que permita verificar que el domicilio del enfermo y el domicilio denunciado por el trabajador ante la empresa es el mismo.

*Que el familiar se encuentra a su cargo.

*Certificado médico que justifique la necesidad de asistencia personal del enfermo, el cual deberá ser conformado por el médico auditor designado por la empresa.

En aquellos casos en que el trabajador no acreditara estos requisitos, la empresa descontará los días de ausencia.

- m) Licencia por maternidad y lactancia: Todo lo atinente al régimen de licencia por maternidad y lactancia, se regirá por la normativa legal vigente en la materia.

La liquidación de los días de permiso previstos en el presente artículo, se efectuará de conformidad con lo previsto en la legislación vigente.

En los casos previstos por los incisos c), d) y f), si el trabajador se encontrara en uso de la licencia anual vacacional, la misma se considerará en suspenso y, una vez finalizada la licencia especial, continuará haciendo uso de la anual, computándose los días cumplidos con anterioridad.

ARTICULO 26º: LICENCIAS POR ACCIDENTE Y ENFERMEDAD INCULPABLE.

1) Cuando un accidente o enfermedad inculpable, impidan al trabajador la prestación del servicio, el derecho al cobro de la remuneración no se verá afectado por los períodos que correspondan, de conformidad con la situación personal del trabajador:

- a) Con una antigüedad de hasta 5 años: 3 meses.
- b) Con cargas de familia con una antigüedad de hasta 5 años: 6 meses.
- c) Con una antigüedad mayor de 5 años: 6 meses.
- d) Con cargas de familia con una antigüedad mayor de 5 años: 12 meses.
- e) La recidiva de enfermedades crónicas no será considerada enfermedad, salvo que se manifestara transcurridos dos años del alta posterior a la última manifestación de la enfermedad.

2) Período de Reserva del Empleo: Vencido el plazo de licencia por accidente o enfermedad inculpable previsto para cada caso en los puntos a) a d) del presente, si el trabajador no estuviera en condiciones de volver a su empleo, la Empresa deberá conservar el mismo por el plazo de un año, contado a partir del día siguiente al vencimiento del plazo referido.

Una vez finalizado el período de reserva de empleo, la relación laboral subsistirá hasta que una de las partes decida y notifique fehacientemente a la otra su voluntad de rescindirla.

La extinción del contrato de trabajo en tal forma, exime a las partes de cualquier responsabilidad indemnizatoria.

3) Reubicación: Si durante el período que intuviera vigente la relación laboral, se produce el alta del trabajador con una discapacidad que le impide ocupar su puesto anterior, la Empresa lo reubicará, en puestos en los que pueda desempeñarse conforme a su discapacidad.

4) Discapacidad Total: Si durante el período de vigencia de la relación laboral se consolidara la discapacidad funcional en un porcentaje que, con independencia de la posibilidad material de asignar

IE 2025-84898512-APN-DNG#MCH
RE-2023-P18423870-APN-DGD#M1

tareas o en su caso abonar la indemnización prevista en el art. 212 de la L.C.T., determine el sometimiento del caso a las Comisiones Médicas previstas en la Ley 24.241, la Empresa facilitará las gestiones administrativas de tal modo de agilizar las tramitaciones del caso.

5) Aviso y Control de Enfermedad: El trabajador deberá dar aviso de la causal de su inasistencia, de conformidad con lo establecido en el art. 209 de la L.C.T.

El trabajador está obligado, a someterse a los controles médicos que efectúen los facultativos designados por la Empresa.

ARTICULO 27º: LICENCIAS POR ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD PROFESIONAL.

Respecto de la cobertura de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, las partes convienen en ajustar las responsabilidades y los derechos del trabajador a las prescripciones de la ley de Riesgos de Trabajo 24.557

CAPITULO IV REMUNERACIONES Y BENEFICIOS

ARTICULO 28º: CUADRO DE REMUNERACIONES Y BENEFICIOS AL PERSONAL.

Consideraciones generales:

Las partes signatarias del presente convenio, determinan el esquema de remuneraciones y de beneficios indicados a continuación, correspondiente a la estructura de cargos descrita en el Artículo Nº 33 del presente.

A efectos de clarificar los conceptos utilizados en la composición del cuadro salarial acordado, las partes entienden conveniente definir el alcance de las siguientes voces:

Cargo: Se define como Cargo, a la función globalizadora que reúne al conjunto de tareas conexas necesarias para lograr un objetivo determinado (ej.: Supervisor Operativo Mantenimiento de EE.TT.).

Puesto: Se define como Puesto, a la materialización de un cargo en una unidad de trabajo concreta dentro de un área orgánica específica. (ej.: Supervisor Operativo -Mantenimiento de EE.TT. - Regional Norte).

Salario Básico: Se denomina Salario Básico, al salario pactado para cada uno de los trabajadores dentro de las bandas salariales definidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Modalidad de Trabajo: Se denomina Modalidad de Trabajo, al régimen de prestación de tareas dentro del cual un determinado trabajador presta servicio. Este concepto, tiene estrecha relación con el puesto que ocupa la persona y resulta absolutamente independiente del cargo y de las características personales del trabajador. En términos remunerativos, la Modalidad de Trabajo, se ve expresada como un porcentaje del salario básico del trabajador. Este concepto será abonado al trabajador, en tanto y en cuanto el mismo efectúe la contraprestación que origina el pago de una determinada modalidad.

Salario conformado: Se denomina "Salario Conformado" en los términos del presente convenio, a la sumatoria de los montos percibidos en concepto de Salario Básico y Modalidad si correspondiera.

Compensación anual: Bajo esta denominación, se designa a la sumatoria de todas las remuneraciones y beneficios percibidos por el trabajador a lo largo de un año calendario. Quedan comprendidos dentro del presente concepto, aquellas remuneraciones de pago diferido como el S.A.C. y la suma distribuida en concepto de REACO más el S.A.C. que ésta origine. Escala salarial:

El sistema remunerativo consta de 2 (dos) categorías. Para la categoría inferior (Categoría "F") se acuerdan 4 (cuatro) bandas salariales e igual número de bandas para la categoría superior (Categoría "G").

Niveles remuneratorios: Para cada una de las categorías que surgen de la aplicación del presente artículo, se fijan las bandas salariales que a continuación se detallan:

Estos valores aplicados según el sistema descripto, representan las remuneraciones mínimas y máximas de cada uno de los niveles remunerativos que se detallan el cuadro siguiente:

IF 2025-184898512-APN-DNG#MCH
RE-2025-18423670-APN-DDD#M

CATEGORIA F	CATEGORIA G	BANDAS DE SALARIO BÁSICO	
--	G4	925.153	1.125.200
F4	G3	810.593	925.152
F3	G2	700.033	810.592
F2	G1	582.346	700.032
F1	--	462.480	582.345

La nueva escala salarial a aplicar por la empresa, permitirá indistintamente, tanto el cambio de categoría de un trabajador, su desplazamiento al nivel salarial subsiguiente dentro de la misma categoría y desplazamiento dentro de su banda salarial.

Para decidir cualquiera de los cambios aquí establecidos, la empresa adoptará factores objetivos de evaluación. Además de la idoneidad requerida para ocupar el cargo, se tendrá en consideración el grado de cumplimiento de las variables que sustentan los criterios de evaluación personal de la REACO.

Adicional por modalidad Guardia en disponibilidad (10 %): Se determinan que dicho monto se aplicarán sobre el nivel remunerativo en el cual se hallare ubicado el trabajador y será liquidado únicamente en aquellos casos en que efectivamente se brinde la contraprestación laboral que motiva el pago de la modalidad de que se trate.

ARTICULO 29º: REMUNERACION EXTRAORDINARIA ANUAL POR CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS.

Concepto:

La Remuneración Extraordinaria Anual por Cumplimiento de Objetivos, es un sistema dinámico de compensación, destinado a todo el personal encuadrado en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, que relaciona los objetivos estratégicos de crecimiento y desarrollo de la Empresa, con las expectativas y metas de sus trabajadores, facilitando su integración y desarrollo personal.

Este sistema, se encuentra fundamentado en el desempeño grupal e individual, relacionando la compensación adicional con los resultados del área y de la Empresa, a la vez que introduce el concepto de oportunidad y riesgo.

En consecuencia, el pago de esta bonificación, se encuentra supeditado al cumplimiento de los objetivos definidos y posibilitará a los trabajadores participantes, superar sus ingresos, cuando sus logros excedan los normalmente esperados.

Consideraciones generales:

La performance de cada participante del Sistema será medida al final del ejercicio a través de las 3 variables que se definen a continuación:

- Variable A: Performance Consolidada de la Compañía
- Variable B: Performance resultado de los indicadores Públicos definidos por la compañía
- Variable C: Performance Individual

A continuación se adjuntó el peso relativo de cada variable para dicho convenio:

Variable A	Variable B	Variable C
30%	50%	20%

Los resultados de las variables A y B serán calculados comparando los valores establecidos al inicio del período bajo consideración versus los valores alcanzados al finalizar dicho período.

• Medición Variable A

La variable A estará compuesta por indicadores para los cuales deberán establecerse los siguientes escenarios:

"Escenario Mínimo": meta o condición mínima por debajo de la cual Transba no desea premiar ya que el resultado alcanzado no es aceptable y cuya performance asociada es la Performance Mínima (80%)

"Escenario Target": meta o condición objetivo/presupuestada, asociado a la Performance Target (100%)

"Escenario Máximo": meta o condición máxima por encima de la cual los resultados extraordinarios obtenidos no son atribuibles a la gestión del participante, asociado a la Performance Máxima (136%).

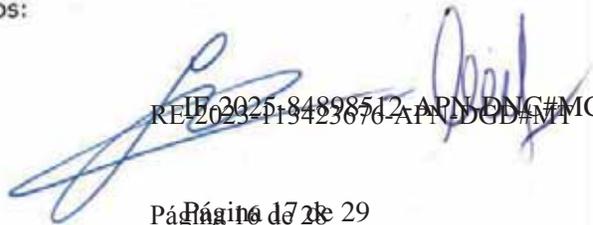
Los resultados intermedios alcanzados serán interpolados linealmente para determinar la performance correspondiente.

• Medición Variable B De similar manera que para la Variable A, deberán definirse los escenarios Mínimo, Target y Máximo para los indicadores determinantes de la performance. Se denomina a estos indicadores como públicos y sus resultados serán publicados mensualmente para que la Cía. pueda realizar el seguimiento de su evolución.

Asimismo, la Dirección de Recursos Humanos deberá determinar para cada uno de los indicadores un peso relativo.

Performance Variable B = Resultado Indicador I x Peso Relativo Indicador I + Resultado Indicador II x Peso Relativo Indicador II + Resultado Indicador III x Peso Relativo Indicador III

La performance alcanzada, tanto para la variable A como para la variable B, será acelerada o desacelerada de acuerdo a los siguientes parámetros:



REL 2025-84898512-APN-DNG#MCH
REL 2025-119423870-APN-DGD#MCH

Resultado Variable	Parámetros de Aceleración/ Desaceleración
<100%	100%-2,5% por cada 1% de incumplimiento
100%	100%
>100%	100%+2,5% por cada 1% de mejora

Medición Variable C

Para determinar el resultado de la variable C del personal APJAE se evaluará la performance individual en la definición de objetivos personales.

En la evaluación de objetivos personales se definirán 3 como mínimo al inicio de cada año. Dichos objetivos deberán ser exigentes, realistas y alcanzables. Asimismo deberán ser actividades y metas concretas cuantificables y con un plazo de realización preestablecido, estar alineados con la estrategia de la organización, ser claramente indicadores de éxito y altamente controlables por el participante.

Se fijará el nivel esperado y el peso relativo para cada objetivo

Las posibles calificaciones y sus performances asociadas se muestran a continuación:

Calificación		Resultado Performance
1	No Cumplido	0%
2	60% cumplimiento	60%
3	80% cumplimiento	80%
4	100% cumplimiento	100%
5	110% cumplimiento con generación de valor agregado	140%
6	130% cumplimiento con generación de valor agregado	165%

NOTA: La variable C funciona como "llave" de acceso al otorgamiento del bono, si no se logra una calificación igual o mayor que 2 para el promedio ponderado de los factores evaluados, el empleado no califica para bono alguno, independientemente de la performance de la Empresa.

IF-2025-84898512-APN-DNG#MCH
RE-2025-15423670-APN-DGD#M1

Cálculo del Bono Anual

La performance final de cada participante será calculada mediante la siguiente fórmula:

Performance Final = Performance Var. A Acelerado/Desacelerado x Peso Relativo Var. A + Performance Var. B Acelerado/Desacelerado x Peso Relativo Var. B + Performance Var. C x Peso Relativo Var. C

Una vez obtenida la Performance Final según el procedimiento descrito, el monto a pagar en concepto de Bono Anual se calcula de la siguiente manera:

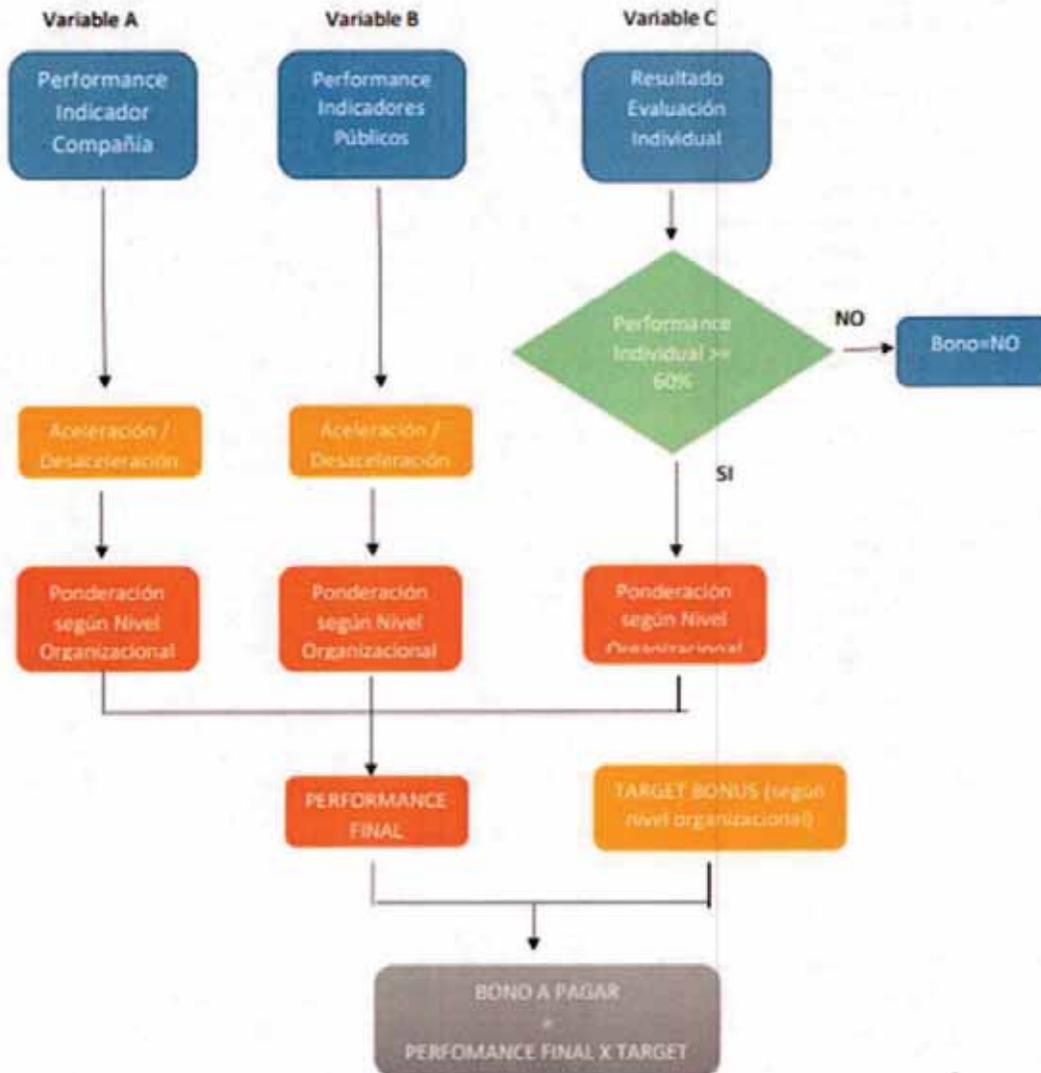
Bono Anual = Performance Final x Target Bonus

Funcionamiento del Sistema de Compensación Variable

A continuación se muestra un diagrama que sintetiza la descripción del funcionamiento del Sistema de Compensación Variable:

Handwritten signature and initials in black ink.Handwritten signature in blue ink.

IF 2025-84898512-APN-DNG#MCH
RE 2025-PI 3423670-APN-DGD#MI



Causales de exclusión del incentivo:

- El personal despedido con justa causa.
- El personal al que se le hubiesen aplicado medidas disciplinarias con expresa advertencia de cese.
- El trabajador liberado de prestar servicio por una acción de desafuero sindical. En este caso, el pago de esta retribución anual extraordinaria, quedará supeditado al resultado del proceso de desafuero sindical.
- El rendimiento combinado de las variables A y B cuando resulte menor al 70% (setenta por ciento).

El presente incentivo será liquidado, previa evaluación del grado de cumplimiento de cada una de las variables analizadas, dentro del primer trimestre del año siguiente al período evaluado.

Para el caso de trabajadores que se incorporen a la empresa con posterioridad al inicio del ejercicio, la REACO correspondiente al primer año, se liquidará en forma proporcional a los meses que haya trabajado.

En caso que un trabajador se retire voluntariamente de la empresa, la REACO, será liquidada en la fecha mencionada en el primer párrafo, proporcionalmente al tiempo trabajado y solamente respecto del monto base pactado.

Para aquellos trabajadores que hagan uso de un permiso sin goce de haberes, la REACO será liquidada en forma proporcional a los meses de trabajo efectivo.

En todos los casos, la REACO estará sujeta a todas aquellas retenciones que por ley correspondan, incluido el Impuesto a las Ganancias correspondiente a la cuarta categoría.

ARTICULO 30º: PERSONAL EN CONDICIONES DE ACCEDER AL BENEFICIO JUBILATORIO.

1. Jubilación: La Empresa podrá disponer el cese de la relación laboral de los trabajadores que reúnan los requisitos exigidos para acogerse a la jubilación ordinaria. Esta facultad será ejercida en todos los casos y con independencia del régimen previsional en el que se encuentren encuadrados y en tanto se cumplan las prescripciones previstas en el art. 252 de la L.C.T., con las modificaciones introducidas por el Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones, para lo cual deberá hacer entrega de las certificaciones de ley en legal tiempo y forma, fecha a partir del cual se computará el plazo previsto para tal fin.

2. Prestación Indemnizatoria por Jubilación.

El trabajador que se acoja al beneficio jubilatorio, percibirá al retirarse de la Empresa una indemnización por jubilación equivalente a diez (10) veces su Salario Conformado correspondiente a la fecha de su jubilación. Esta indemnización se abonará cuando el trabajador tuviere como mínimo cinco (5) años de antigüedad reconocida en la Empresa. Cuando dicha antigüedad fuera superior a cinco (5) años, la indemnización se incrementará en medio salario conformado por cada año que exceda los cinco (5) años de antigüedad, estableciéndose un valor máximo de veinte (20) veces su Salario Conformado.

Para poder acceder a este beneficio el trabajador deberá entregar a la Empresa copia del comprobante de iniciación del trámite jubilatorio y entrega de la certificación de servicios y remuneraciones por parte de la Empresa.

Con este comprobante y el cese de servicio, este último como consecuencia de la resolución aprobatoria del beneficio, la Empresa abonará la mencionada indemnización al momento de la renuncia y juntamente con la liquidación final de haberes.

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 para acceder a su jubilación ordinaria (para el caso de los hombres haber cumplido los 65 años de edad, para el caso de las mujeres los 60 años de edad y/o entre 55 y 65 si el trabajador o trabajadora acredita tareas diferenciales anteriores, además de disponer de los 30 años de aportes) y cese en la relación laboral al obtener el beneficio

Las fracciones superiores a seis meses se considerarán como un año a los efectos del cómputo de la antigüedad.

Esta bonificación será no remunerativa a todos sus efectos, tal como lo habilita el Art. N° 103 bis de la LCT.

ARTICULO 31º: BONIFICACIÓN POR AÑOS DE SERVICIO.

Todos los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, que hayan cumplido veinte (20), veinticinco (25), treinta (30), treinta y cinco (35) años de servicio en la Empresa, percibirán una bonificación equivalente a un mes de su última remuneración conformada. La retribución especial prevista, se duplicará cuando el trabajador cumpla cuarenta años de servicio (40). La misma se percibirá con los haberes correspondientes al mes en que se cumpla el aniversario, salvo en el caso de las trabajadoras que hayan optado por quedar en estado de excedencia, ya que dicho período no se computa. Esta bonificación será no remunerativa a todos los efectos, tal como

IF 2025-84898512-APN-DNG#MCH
RE 2025-18423676-APN-DGD#MI

lo habilita el Art. 106 in fine de la L.C.T. y en los términos regulados en el Art. Nº 103 bis del mismo plexo legal.

ARTICULO 32: ASIGNACIÓN ANUAL COMPLEMENTARIA POR TURISMO SOCIAL

1) Con los salarios del mes de septiembre de cada año, la Empresa abonará a todo el personal una suma no remunerativa equivalente a un salario mínimo, vital y móvil correspondiente al mes de liquidación.

2) Para tener derecho a la percepción de esta asignación, el trabajador deberá haber prestado servicios durante noventa (90) días, como mínimo, en el período comprendido en los doce meses inmediatamente anteriores al mes en el que corresponda el pago de la asignación. A tales efectos se considerarán como días trabajados todos los días en los cuales el trabajador hubiese gozado de una licencia paga, sea esta de origen legal o convencional. Los trabajadores que no cumplan con la cantidad mínima de días trabajados no percibirán importe alguno por esta asignación.

ARTICULO 33º: ESQUEMA DE CARGOS

NOMBRE DEL CARGO: ANALISTA TECNICO SR.

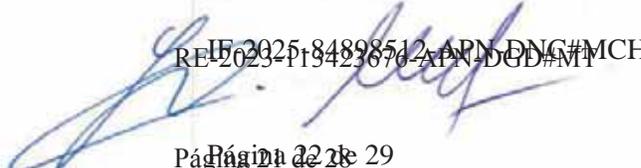
FINALIDAD:

Participar en el análisis, evaluación, realización e implementación de los cursos de acción tendientes a:

- * la determinación de normas y procedimientos para el mantenimiento preventivo de sistemas de microondas, VHF, SHF y OP.
- * el cumplimiento de normas de control y calidad.
- * diseño de trazas de electroductos.
- * mantenimiento de los sistemas informáticos de las áreas operativas.
- * el cumplimiento de las normas regulatorias de acceso al sistema de Transporte de energía. puesta en servicio de EE.TT., líneas de A.T. y equipos de potencia.

FUNCIONES:

- * Desarrollar un sistema confiable de comunicaciones y mantener en óptimas condiciones los sistemas de VHF, SHF y OP.
- * Analizar y reparar fallas en el sistema de comunicaciones.
- * Adecuar equipos de acuerdo a las necesidades de la empresa o del sector.
- * Realizar mantenimientos preventivos para evitar posibles fallas y penalizaciones.
- * Proyectar enlaces de los sistemas de VHF o SHF.
- * Participar, analizar, e implementar el mantenimiento, actualización de los sistemas de informática y subsistemas, del centro de control y concentradores regionales y zonales.
- * Analizar, e implementar el desarrollo, adecuación habilitación, mantenimiento, actualización y monitoreo del centro de control.
- * Analizar y elaborar protocolos de ensayo.
- * Realizar mediciones de parámetros eléctricos y ensayos de equipo fuera de rutina.
- * Participar en la confección del manual de calidad y procedimientos.
- * Realizar inspecciones de control en fábrica y en obra.
- * Participar en el mantenimiento y operación de equipamiento destinado al análisis de fallas y perturbaciones en el sistema de transmisión.
- * Recopilar y sintetizar información para la toma de decisiones en materia de gestión de calidad.



RE-2025-184898512-APN-DNG#MCH
RE-2025-184898512-APN-DNG#MCH

- * Elaborar informes diarios y semanales de las indisponibilidades de equipo y seguimiento de las mismas.
- * Analizar, cargar, mantener y corregir la base de datos, emitiendo resúmenes y/o extractos.
- * Capacitar operadores y personal de control de las regiones para la operación y mantenimiento del sistema de control.
- * Implementar acciones respecto de bienes de terceros, afectados por el paso de los sistemas de transmisión de Transener.
- * Gestionar autorizaciones y permisos de ingreso y de paso del personal de Transener.
- * Ejecutar los trámites necesarios para constituir la servidumbre administrativa de electroducto.
- * Elaborar cartografía, relevamientos planialtimétricos y mensuras de predios afectados a electroductos.
- * Participar en la selección de trazas de electroductos.
- * Instrumentar acuerdos, convenios, contratos, etc., con los propietarios de parcelas afectadas a servidumbres de electroductos.
- * Organizar y mantener actualizado archivos de documentación relacionada con servidumbre y medio ambiente.
- * Analizar la evolución y normativa general del Mercado Eléctrico Mayorista.
- * Evaluación, análisis y cuantificación de las indisponibilidades del Sistema de Transporte de Alta Tensión (S.T.A.T.) y su relación con la aplicación de penalidades por parte del ENRE.
- * Analizar y preparar descargos y recursos para presentar ante el ENRE por sanciones por indisponibilidad de las redes.
- * Participar en la representación ante Entes Regulatorios, agentes del MEM y usuarios del sistema de transporte.
- * Participar en los distintos proyectos o grupos de tareas específicas temporarias.

NOMBRE DEL CARGO: ANALISTA ADMINISTRATIVO SR.

FINALIDAD:

Participar, analizar, evaluar, realizar e implementar análisis administrativos, organizacionales y otros, con el objeto de determinar normas, procedimientos, y criterios de actuación comunes para todas las áreas de la empresa.

FUNCIONES:

- * Participar en el desarrollo de métodos de control y registros administrativos. Efectuar la confección y análisis organizacionales. Desarrollar planes de cuentas y centros de costos. Análisis y administración de la cobertura de los riesgos.
- * Participar en elaboración, desarrollo e implementación de políticas y normas de administración.
- * Participar en la confección y análisis de: costos, presupuestos y proyecciones.
- * Analizar y desarrollar sistemas referidos a Selección y evaluación de desempeño, capacitación, planificación y desarrollo de carrera, administración de personal y de remuneraciones, plan de compensaciones y beneficios al personal.
- * Elaborar estudios e implementación de comunicaciones internas para garantizar el adecuado conocimiento de las políticas y de los objetivos de la empresa por parte del personal.
- * Analizar procedimientos y normas administrativas y efectuar tareas de análisis y desarrollo organizacional.
- * Analizar las solicitudes de adquisición de materiales y/o contratación de servicios desarrollando el proceso de compra hasta la recepción del material y/u obra, verificando su adecuación a los requerimientos técnicos de las áreas solicitantes.
- * Analizar y evaluar la implementación de los sistemas informáticos.
- * Proveer soporte técnico a las áreas usuarias.

REF: 2025-84898512-APN-DNG#MCH
 REL: 2025-115423670-APN-DG#MI

- * Analizar la implementación de nuevos sistemas.
- * Participar en los estudios para el desarrollo de sistemas informáticos de control.
- * Desarrollar la estructura de archivos y programas de los sistemas.
- * Analizar tecnologías y procesos, sobre distintos software de aplicación, tendientes a mejorar la gestión informática de la Empresa.
- * Participar en los distintos proyectos o grupos de tareas específicas temporarias.

DESCRIPCION DE CARGO

NOMBRE DEL CARGO: SUPERVISOR

OPERATIVO FINALIDAD:

Supervisar, programar y elaborar las acciones necesarias para asegurar la operación de la red, el funcionamiento de los dispositivos de protección, medición comercial, telecontrol y sistemas de comunicaciones y el mantenimiento preventivo y correctivo de EE.TT. y líneas de A.T. y la realización de ensayos de alta complejidad en Sistemas de Protección y Control.

FUNCIONES:

- * Supervisar el funcionamiento de los dispositivos de protección, medición y telecontrol.
- * Supervisar la implementación de las tareas de mantenimiento del sistema de comunicaciones de las regionales, gerencias y con terceros, que abarca equipos de radioenlaces, onda portadora VHF, telecomando, teleprotección, repetidora de microondas, UHF y VHF, centrales telefónicas y servicios asociados.
- * Supervisar y coordinar los ensayos del sistema de protección y control al poner en servicio ampliaciones, modificaciones o nuevas instalaciones de las EE.TT.
- * Ensayar equipos de protección y control previo a la puesta en servicio de las EE. TT., decidiendo tipo, forma y rutinas de mantenimiento.
- * Supervisar la realización de los trabajos de mantenimiento preventivo y correctivo de las EE.TT. y las líneas de A.T. asignadas, controlando el cumplimiento del cronograma de trabajos aprobados.
- * Supervisar el mantenimiento realizado en sus instalaciones por los transportistas independientes.
- * Elaborar especificaciones de equipos, herramientas o repuestos.
- * Programar inspecciones aéreas y terrestres.
- * Analizar registros de fallas y redactar informes de defectos.
- * Analizar las mejoras a introducir en las instalaciones y líneas.
- * Supervisar las modalidades de trabajo establecidas en los manuales operativos para realizar trabajos de mantenimiento en líneas con y sin tensión.
- * Supervisar y controlar la aplicación de normas de seguridad en los trabajos con y sin tensión.
- * Coordinar la interacción y/o participación de los grupos interdisciplinarios para el estudio de falla de los equipos de las EE.TT.
- * Capacitar al personal de los equipos de trabajo.
- * Capacitar al personal en temas de seguridad, instrucciones y normas de procedimientos.
- * Elaborar procedimientos para optimizar tareas de mantenimiento.
- * Supervisar la realización de maniobras de puesta en servicio y salida de servicio de las redes.
- * Verificar el funcionamiento de los sistemas de apoyo a la operación (comunicaciones, protecciones, líneas, etc.).
- * Controlar el cumplimiento de las restricciones de la red de transporte y límite de cargas en líneas y equipos.
- * Supervisar y/o participar en la realización de análisis de ensayos complejos y discontinuados.
- * Desarrollar ensayos con adecuación a la tendencia internacional en la materia.
- * Supervisar y/o realizar la calibración de instrumental de acuerdo con normas internacionales.
- * Diseñar y/o adaptar nuevos métodos de prueba de equipos.

IE 2025-84898512-APN-DNG#MCH
RE 2025-118423670-APN-DGD#MI

- * Redactar instrucciones de trabajo para establecer métodos de ensayo.
- * Coordinar con las áreas de mantenimiento la realización de ensayos para el mantenimiento de los equipos.
- * Participar en los distintos proyectos o grupos de tareas específicas temporarias.

DESCRIPCION DE CARGO

NOMBRE DEL CARGO: SUPERVISOR

ADMINISTRATIVO FINALIDAD:

- * Supervisar, programar, elaborar y ejecutar las acciones necesarias para el cumplimiento de las políticas y normas administrativos y organizacionales.

FUNCIONES:

- * Elaborar y/o asesorar a las distintas áreas en lo referente a las políticas y normas de personal.
- * Controlar la carga de novedades para la liquidación de haberes en temas tales como: ausentismo, francos, licencias, comisiones, viáticos, horas extras, etc.
- * Elaborar información estadística para los distintos sectores en materia de administración de personal.
- * Colaborar con la Dirección de RR.HH. en temas referidos a capacitación, selección de personal, etc.
- * Participar originariamente en las negociaciones de temas vinculados con la relación laboral y sindical.
- * Programar la implementación de nuevas metodologías administrativas.
- * Participar en los distintos proyectos o grupos de tareas específicas temporarias.
- * Supervisar los procesos de investigación y análisis del mercado de bienes y servicios en término de precios, condiciones de abastecimiento, calidades, tendencias futuras y proveedores potenciales.
- * Velar por el cumplimiento de las normas y procedimientos de contratación.
- * Administrar los pliegos de condiciones a fin de verificar el cumplimiento de los parámetros presupuestarios por parte de proveedores.
- * Negociar y revisar precios con proveedores.
- * Resolver sobre diferencias en rechazos y posibles penalizaciones por incumplimientos de órdenes de compras y contratos.
- * Supervisar la gestión de importación y exportación temporaria de bienes y servicios.
- * Controlar la efectiva contratación de fletes y coordinación de embarques.
- * Verificar las solicitudes de cartas de crédito y sus términos.

ARTICULO 34º: BECAS.

La empresa otorgará cinco (5) becas de estudio a los hijos del personal encuadrado en el presente convenio, para la realización de estudios 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.

Las mismas, consistirán en un aporte económico anual y por única vez de \$ 45.000,00 (pesos cuarenta y cinco mil) pagaderos al inicio del ciclo lectivo.

Son requisitos para acceder a dichas becas:

1. El trabajador deberá tener un año de antigüedad como mínimo.
2. El hijo a becar deberá tener menos de 25 años de edad y no tener empleo u ocupación rentada.

3. Presentar la Solicitud de Inscripción correspondiente.
4. Presentar constancia de haber cumplido con los compromisos del año anterior.
5. Los Establecimientos de Enseñanza deben ser reconocidas por el Ministerio de la Nación a nivel Nacional y/o Provincial.

Criterios de Prioridad para la Asignación de Becas:

1. Tendrán prioridad los últimos años de carrera sea ésta universitaria, terciaria y/o secundaria, siguiendo luego en orden decreciente.
2. Tendrán prioridad los mejores promedios de calificaciones obtenidas en ciclo anterior.
3. Se priorizarán los estudios relacionados con la actividad de la empresa.
4. Se priorizará la mayor carga familiar del trabajador solicitante.
5. Se priorizará el menor nivel salarial del trabajador solicitante.

ARTICULO 35º: FONDO JUBILATORIO.

La A.P.J.A.E. cuenta con un Fondo de Jubilaciones para todos los trabajadores representados por ella que se encuentren encuadrados en el presente convenio colectivo, sean o no afiliados a dicho fondo, siendo la administración del mismo, responsabilidad exclusiva de la citada entidad sindical.

Dicho Fondo Jubilatorio, se integra por el aporte mensual de los trabajadores alcanzados por el presente y adheridos al sistema, a aplicarse sobre su remuneración sujeta a descuentos jubilatorios, de acuerdo al siguiente detalle:

Hasta 30 años de edad	0.5%
De 31 a 40 años de edad	1%
De 41 a 50 años de edad	1.5%
De 51 años en adelante	2%

A tales efectos la Asociación comunicará a la Empresa la adhesión del trabajador al Fondo Jubilatorio, adjuntando la autorización del mismo para que se le practiquen las correspondientes retenciones de sus haberes.

El importe resultante de aplicar estos porcentajes, será retenido por LA EMPRESA y depositado en la cuenta del Fondo Jubilatorio que administra LA ASOCIACION.

ARTICULO 36º: OBRA SOCIAL.

La Empresa reconoce a la Obra Social del Personal Jerárquico de la República Argentina (OSJERA) como la Obra Social propia de la actividad para el personal comprendido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, con los alcances de la legislación vigente.

ARTICULO 37º: VIÁTICOS.

IF 2025-84898512-APN-DNG#MCH
 RE 2023-118423670-APN-DGD#MI

Cuando la empresa requiera trasladar transitoriamente a un trabajador de un punto a otro en función de sus tareas y exclusivamente por razones de servicio, garantizará el reembolso de los gastos ocasionados con motivo de los viajes, de acuerdo a pautas que contemplen un razonable confort al trabajador. Atento a la naturaleza del reembolso, las partes acuerdan que el mismo no implica remuneración a ningún efecto.

Se conviene que todo viático que otorgue TRANSBA S.A., por movilidad, alojamiento o comida a aquellos trabajadores encuadrados dentro del presente Convenio Colectivo de Trabajo, por sus características particulares y específicas, no ostenta naturaleza jurídica remuneratoria a los fines laborales y de la Seguridad Social y así lo entienden las partes en el marco de la autonomía de voluntad convencional consagrada en el art. 106 in fine de la L.C.T. y que entienden ejercer en forma restrictiva y razonable, conforme surge de las cláusulas siguientes.

A partir de las discrepancias de criterio verificadas entre las reparticiones que bajo la órbita del P.E.N. deben realizar el control de legalidad de dispositivos convencionales y la fiscalización de aportes y contribuciones con destino a la seguridad social, la presente cláusula, resultará operativa y aplicable, una vez que se verifique el acto de homologación por parte de la Autoridad Administrativa.

a) **VIATICOS COMPLETO:** Queda definido el establecimiento de un viático diario por comisión efectivamente realizada de \$19.776 (pesos diecinueve mil setecientos setenta y seis con 00/100 ctvos), cuya naturaleza resulta de lo acordado por las partes en el párrafo segundo del presente.

Dicho monto, tiene el objeto de compensar los eventuales gastos (alojamiento, comidas, refrigerios, comunicaciones telefónicas, aseo, etc.) a los que se vean obligados a incurrir los trabajadores con motivo de una comisión de servicio fuera de su asiento habitual y a una distancia mayor de 50 km del mismo. Las partes dejan expresamente aclarado que la suma acordada en concepto de viático, refleja un valor promedio de los consumos efectuados por los trabajadores en ocasión de las comisiones efectuadas con anterioridad a la firma del presente instrumento.

b) **VIATICO SIMPLE:** Queda definido el establecimiento de un viático diario por comisión efectivamente realizada de \$10.547 (pesos diez mil quinientos cuarenta y siete con 00/100 ctvos) con la misma naturaleza y alcance del viático descrito en el punto precedente y que la empresa reconocerá en aquellos casos en que el trabajador pernocte en su domicilio particular, siempre y cuando el mismo resulte próximo al lugar de destino de la comisión o el medio de traslado así lo permita. En tales casos, el trabajador tomará servicio en su horario habitual, en el emplazamiento destino de la comisión encomendada.

Igual viático se abonará cuando por las características de las tareas realizadas, ya sea programadas o de emergencias el trabajador deba desplazarse de su base y retornar su domicilio durante el mismo día después de la hora 21:00.

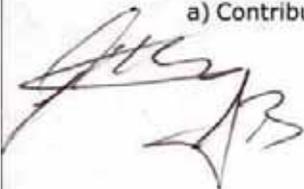
ARTICULO 38º: GUARDERÍAS

LA EMPRESA ofrecerá un reintegro para contribuir con los gastos de servicios de Guarderías, Salas Maternales, Jardines de Infantes al personal encuadrado en este convenio colectivo de trabajo, de acuerdo a lo establecido en la normativa vigente (art 179 de la LCT, decreto 144/22 y art 103 bis inciso f. de la LCT).

CAPITULO V DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

ARTICULO 39º: APORTES EMPRESARIOS PARA FINES DETERMINADOS.

a) Contribución extraordinaria con fines sociales y asistenciales:



RE-2023-P18423670-APN-DGD-MI
IF 2025-84898512-APN-DNG-MCH

La empresa se compromete a efectuar una contribución extraordinaria de naturaleza obligacional y destinada a obras de carácter social, asistencial, previsional o en interés y beneficio de los trabajadores afiliados a la entidad sindical signataria del presente de manera mensual consistente en dos veces el piso de la banda del salario básico de la categoría F3, conforme lo habilita el art. 9º de la ley N° 23.551, reglamentado por el art. 4º del decreto N° 467/88. Este importe será independiente de las demás contribuciones reguladas en el presente artículo.

b) Contribución para actividades culturales, de esparcimiento y para el fomento de planes de vivienda:

La empresa se compromete a efectuar una contribución extraordinaria de naturaleza obligacional y destinada a promover la realización de actividades culturales, de esparcimiento y de fomento de planes de vivienda, equivalente al 5% (cinco por ciento) de los salarios sujetos a aportes previsionales correspondientes a los trabajadores comprendidos dentro de la presente convención colectiva de trabajo, todo ello de conformidad con lo establecido en el art. 9º de la ley N° 23.551, reglamentado por el art. 4º del decreto N° 467/88.

c) Aporte destinado al Fondo Compensador de Jubilados y Pensionados de la A.P.J.A.E.:

La empresa efectuará una contribución destinada al Fondo Compensador de Jubilación de los trabajadores incluidos en el presente convenio, equivalente al 6% (seis por ciento) de los salarios sujetos a aportes previsionales correspondientes a los trabajadores comprendidos dentro de la presente convención colectiva de trabajo.

Quedan excluidos de la base de cálculo de la presente contribución, los montos pagados en concepto de REACO (Remuneración Extraordinaria Anual por Cumplimiento de Objetivos) que excedan del Monto Básico de dicha retribución salarial.

Dentro del marco de reciprocidad de información acordada por las partes, la empresa se reserva el derecho de requerir a la Asociación en el momento que así lo estime pertinente, copia de toda la documentación relativa a la administración y/o destino de los fondos aportados por la empresa, a partir de las contribuciones pactadas en el presente convenio colectivo.

ARTICULO 40º: LIMITE MÁXIMO DE APORTES CONVENCIONALES.

Las partes acuerdan que los aportes y contribuciones de rango convencional a favor de la entidad sindical -Aporte empresario destinado al Fondo Compensador/Contribución para Acción Social- serán calculadas sobre aquellos conceptos y montos sujetos a aportes previsionales contemplados en la nueva expresión convencional (Salario Básico, Modalidad y Monto Básico en concepto de REACO) y hasta el límite legal previsto.

Consecuentemente, toda suma remuneratoria que la empresa decida abonar a un trabajador en el marco de las previsiones reguladas en el Art. 81 in fine de la L.C.T., sólo cotizará aportes y contribuciones al régimen de la seguridad social, hasta el límite legal previsto e integrará la base de cálculo para la determinación del Sueldo Anual Complementario, conforme ley 23.041 y decreto N° 1078/84.

ARTICULO 41º: RETENCIÓN DE CUOTA DE AFILIACION.

La Empresa actuará como agente de retención de los importes que en concepto de cuota de afiliación deban realizar los trabajadores a la Asociación, todo de acuerdo con el Art. 38 de la Ley 23.551.

ARTICULO 42º: NORMATIVA APLICABLE.

Queda establecido que este cuerpo normativo, regirá en sustitución de toda otra norma que se encontrare vigente con anterioridad a la firma del presente, cualquiera fuese su fuente de regulación.

Iguales efectos, producirá la estructura de salarios pactada en el presente convenio colectivo, la que por tal motivo, deja sin efecto y sustituye todos los regímenes hasta ahora vigentes.

IE 2025-84898512-APN-DNC#MCH
RE 2025-PI 8423870-APN-DDMI

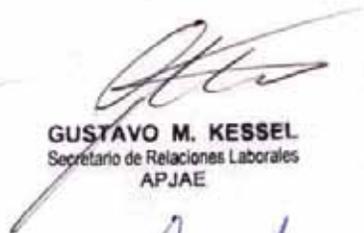
En todos los aspectos no contemplados en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, serán de aplicación las disposiciones de la legislación laboral específica que en cada materia se encuentre vigente, o de aquella que las sustituyan o modifiquen en el futuro.

ARTICULO 43º: IMPRESIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO.

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



JUAN F. BARALDO
Secretario General Adjunto
APJAE



GUSTAVO M. KESSEL
Secretario de Relaciones Laborales
APJAE



GASTON ORAZI
DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS
TRANSENER S.A. - TRANSBA S.A.



GONZALO BUSSÓN
GERENTE DE RELACIONES LABORALES
TRANSBA S.A.



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional
AÑO DE LA RECONSTRUCCIÓN DE LA NACIÓN ARGENTINA

Hoja Adicional de Firmas
Informe gráfico

Número: IF-2025-84898512-APN-DNC#MCH

CIUDAD DE BUENOS AIRES

Lunes 4 de Agosto de 2025

Referencia: Dispo 14-25 CCT 1712-25 "E"

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 29 pagina/s.

Digitally signed by GESTION DOCUMENTAL ELECTRONICA - GDE
Date: 2025.08.04 17:11:16 -03:00

CARLOS MAXIMILIANO LUNA
Asistente administrativo
Dirección de Negociación Colectiva
Ministerio de Capital Humano

Digitally signed by GESTION DOCUMENTAL
ELECTRONICA - GDE
Date: 2025.08.04 17:11:19 -03:00