



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

Informe

Número: IF-2025-85099284-APN-DNC#MCH

CIUDAD DE BUENOS AIRES

Martes 5 de Agosto de 2025

Referencia: REG - EX-2018-56799027- -APN-DGDMT#MPYT

De conformidad con lo ordenado en la **DI-2025-17-APN-SSRT#MCH** se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo de Empresa y acta complementaria obrantes en el documento N° IF-2019-83746914-APN-DNRYRT#MPYT y en el documento N° RE-2022-63683469-APN-DGD#MT del expediente de referencia, quedando registrado bajo el número **1714/25 “E”**.

Digitally signed by GESTION DOCUMENTAL ELECTRONICA - GDE
Date: 2025.08.05 09:37:00 -03:00

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

Digitally signed by GESTION DOCUMENTAL
ELECTRONICA - GDE
Date: 2025.08.05 09:37:00 -03:00

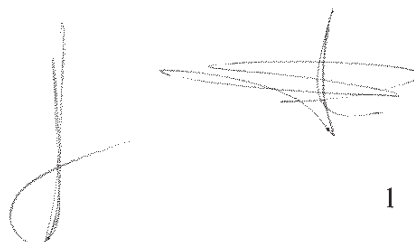
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

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

y

METHAX S.A.

AGOSTO 2019



1

IF-2019-83746914-APN-DNRYRT#MPYT

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.
- Art. 10.- Políticas específicas de integración para discapacitados.
- Art. 11.- Estabilidad en el trabajo.

II. MODALIDADES DE TRABAJO

- Art. 12.- Jornada de Trabajo
- Art. 13.- Compatibilidades.
- Art. 14.- Reemplazos provisionales.
- Art. 15.- Cubrimiento de Vacantes

III. LICENCIAS

- Art. 16.- Licencia y permisos.
- Art. 17.- Licencia por accidente de trabajo.
- Art. 18.- Licencia por enfermedad inculpable.
- Art. 19.- Feriados y días no laborables.

IV. NIVELES. REMUNERACIONES. BONIFICACIONES Y COMPENSACIONES

- Art. 20.- Niveles Laborales. Cargos y/o funciones.
- Art. 21.- Sueldo Básico Mensual.
- Art. 22.- Sistema de ascenso profesional universitario
- Art. 23.- Bonificación por tarea profesional universitaria.
- Art. 24.- Antigüedad. Cómputo y Bonificación.
- Art. 25.- Asignaciones y contribuciones familiares.
- Art. 26.- Sueldo Mensual.
- Art. 27.- Bonificación Anual por Eficiencia (BAE).
- Art. 28.- Compensación de gastos por comisión de servicio.
- Art. 29.- Compensación de gastos por enfermedad o accidente.
- Art. 30.- Compensación por consumo de electricidad.
- Art. 31.- Compensación por movilidad.
- Art. 32.- Modalidad de trabajo mediante turnos rotativos.
- Art. 33.- Tareas peligrosas.

V. BENEFICIOS AL PERSONAL

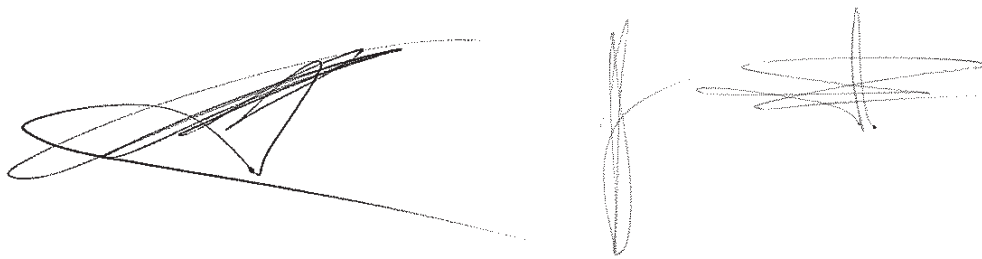
- Art. 34.- Desarrollo profesional y carrera.

- Art. 35.- Capacitación y formación del personal.
- Art. 36.- Ropa de trabajo, herramientas y elementos de protección personal
- Art. 37.- Bonificación por años de servicio.
- Art. 38.- Bonificación especial por jubilación o fallecimiento.
- Art. 39.- Previsión para jubilados y pensionados.
- Art. 40.- Contribución para gastos por fallecimiento.
- Art. 41- Servicios sociales y asistenciales.
- Art. 42- Asignación anual complementaria por turismo.

VI. REPRESENTACIÓN GREMIAL

- Art. 43.- Representación gremial.
- Art. 44.- Aporte del Personal.
- Art. 45.- Contribución para acción social.
- Art. 46.- Contribución solidaria.
- Art. 47.- Difusión de la actividad sindical.

ANEXO I
ANEXO II
ANEXO III

Three handwritten signatures in black ink. The first signature on the left is a large, sweeping, and somewhat abstract scribble. The second signature in the middle is a tall, narrow, vertical stroke with a small loop at the top. The third signature on the right is a more complex, multi-looped scribble.

I. MARCO NORMATIVO Y PRINCIPIOS GENERALES.

Art. 1.- PARTES INTERVINIENTES.

En la ciudad Autónoma de Buenos Aires a los 29 días del mes de agosto de 2019 (29/08/2019) entre METHAX SA., en adelante "la EMPRESA", con domicilio legal en Avda. General Paz N° 265 - (1674) Barrio Sáenz Peña - Provincia de Buenos Aires representada por Elizabeth A. GAGLIARDI en su calidad de Apoderada por una parte y la ASOCIACIÓN DE PROFESIONALES UNIVERSITARIOS DEL AGUA Y LA ENERGÍA ELÉCTRICA (APUAYE), en adelante denominada la ASOCIACIÓN, con Personería Gremial N° 698, con domicilio en Reconquista 1048, piso 8, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, representada por el Ingeniero José A. ROSSA, en su calidad de Vicepresidente, con el patrocinio letrado del Dr. Leonardo FAIGUENBLAT por la otra, en conjunto las "PARTES", se acuerda la celebración del presente Convenio Colectivo de Trabajo (CCT).

Art. 2.- VIGENCIA.

El presente Convenio Colectivo de Trabajo, en adelante el "CONVENIO", tendrá una vigencia de cinco (5) años a partir del primero de agosto de dos mil diecinueve (01-08-2019). 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.

Con sesenta días de anticipación al vencimiento del plazo fijado para la vigencia de este convenio, las partes se obligan a constituir la Comisión Negociadora para la renovación del presente, para lo cual cualquiera de ellas formalizará la petición remitiendo a la otra la nómina de materias a negociar, con noticia a la Autoridad Administrativa Laboral.

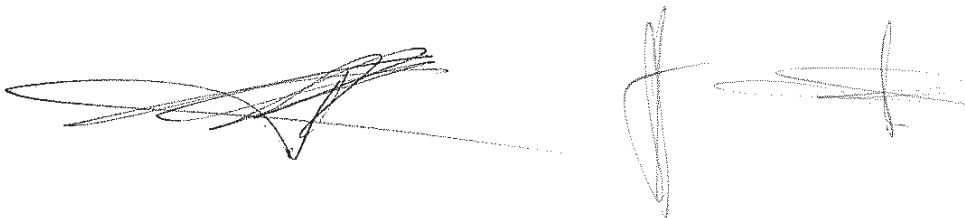
Vencido el plazo del CONVENIO continuarán en vigencia todas sus cláusulas hasta obtenerse un nuevo acuerdo.

Art. 3.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El "Convenio" es de aplicación a la EMPRESA METHAX SA. dentro de la actividad de servicio eléctrico que la misma desarrolle, en correspondencia con el alcance personal y territorial de la ASOCIACIÓN.

Art. 4.- PERSONAL COMPRENDIDO.

Se incluye en el presente CONVENIO a todo el personal en relación de dependencia que posea título universitario reconocido en el país por autoridad competente que desempeñe en la EMPRESA actividades inherentes a su formación profesional en correspondencia con el alcance personal y territorial de la ASOCIACIÓN. Dicho personal tendrá asignado los niveles establecidos en el Art. 20 y/o aquellos que pudieran crearse en el futuro.



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

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

- 1) Respetar la vida e integridad psicofísica de todos los trabajadores.
- 2) Vigilar el cumplimiento de las leyes, decretos reglamentarios y normas específicas en materia de higiene y seguridad.
- 3) Propugnar la utilización de los posibles adelantos científicos y tecnológicos al alcance de la EMPRESA 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) Contribuir a la prevención, reducción, eliminación de los riesgos de los distintos centros o puestos de trabajo.

Los trabajadores, por su parte, se comprometen a utilizar los elementos de protección entregados, observar las normas y medidas de seguridad establecidas y a realizar los cursos y/o acciones de capacitación que disponga su empleadora en esta materia.

Art. 6.- PATROCINIO LEGAL.

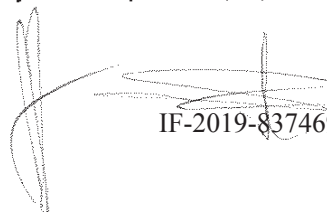
La EMPRESA asumirá el patrocinio legal o defensa del profesional demandado cuando este se vea involucrado en hechos u actos de los cuales deriven acciones judiciales como consecuencia del correcto ejercicio de sus funciones. Para el cumplimiento del presente, el profesional deberá comunicar en forma contemporánea con los hechos ocurridos, 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.

Realizada la presentación correspondiente, o en su caso de oficio, la CAI deberá expedirse en un plazo no mayor de quince (15) días. 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.

Para ello, la CAI establece por unanimidad las normas para su funcionamiento y el procedimiento de sustanciación conforme **ANEXO II**.

Art. 8.- NORMAS PARA LOS REQUERIMIENTOS INDIVIDUALES.

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

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

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

Art. 9.- FACULTAD DE DIRECCIÓN Y ORGANIZACIÓN.

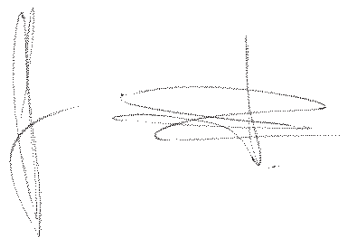
La responsabilidad que asume la EMPRESA como prestataria de un servicio público esencial hace que las decisiones deban instrumentarse con celeridad y efectividad, definiendo las pautas de operación. Será competencia de la EMPRESA la definición de la estructura organizativa y las dotaciones de trabajo,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

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

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

Art. 11.- ESTABILIDAD EN EL TRABAJO.

Los Profesionales de la EMPRESA gozarán de la estabilidad prevista en la Legislación vigente.



II. MODALIDADES DE TRABAJO.

Art. 12.- JORNADA DE TRABAJO.

El personal profesional cumplirá su labor de lunes a viernes, con una jornada diaria efectiva de ocho (8) horas de trabajo a cumplirse entre las 06:00 y las 21:00 horas.-

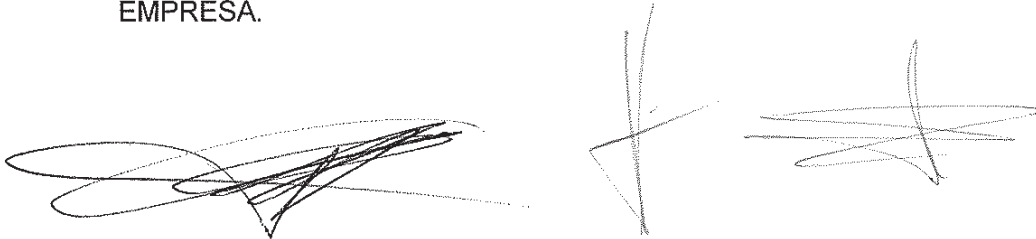
Las tareas que eventualmente superen la jornada diaria y las cuarenta horas semanales o se realicen los sábados, domingos y feriados serán abonadas como horas suplementarias de acuerdo a lo establecido por la legislación vigente.

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

Art. 13.- COMPATIBILIDADES.

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

- 1) Ningún profesional universitario podrá brindar conocimientos o experiencia a terceros, en todo aquello relacionado con actuaciones en gestión en el ámbito de la EMPRESA.
- 2) Ningún profesional universitario podrá efectuar actividad ajena a la EMPRESA con dedicación exclusiva o que afecte simultáneamente su atención en horas de servicio.
- 3) El profesional no podrá, aún fuera de su horario de labor, realizar trabajos permanentes, temporarios y/o de asesoramiento por cuenta de contratistas, subcontratistas, proveedores y/o Empresas de cualquier rama de las actividades de energía eléctrica relacionadas directa o indirectamente con la EMPRESA.



Art. 14.- REEMPLAZOS PROVISIONALES.

Los reemplazos provisionales operarán cuando se produzca una vacante transitoria y cesarán en el momento en que el personal reemplazado reasuma sus tareas o se produzca la cobertura de la vacante definitiva según el Art. 15. Se entiende por vacante transitoria la que se genera sólo por causa de enfermedad prolongada, permiso con o sin goce de haberes, becas, permiso para ocupar cargos directivos en la ASOCIACIÓN o cargos en el orden nacional, provincial o municipal, y los previstos en el Art. 43 del presente CONVENIO. De resultar necesario, los cargos y/o funciones de perfil universitario serán reemplazados por profesionales universitarios, disponiéndose el pago de un adicional equivalente a la diferencia entre las remuneraciones (Sueldo Mensual) correspondientes del titular y el reemplazante. Para la asignación de reemplazos, la EMPRESA tendrá en cuenta el orden de prelación dentro de la estructura funcional, la capacidad, conducta, rendimiento, desempeño y capacitación necesaria de los eventuales candidatos.

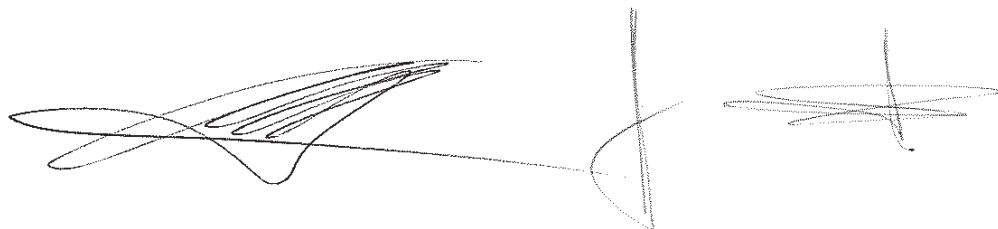
El reemplazante que continúe desempeñando el cargo de nivel superior pasará a ser titular del mismo después de ciento ochenta (180) días corridos contados desde la fecha en que la vacante se transforme en permanente.

Art. 15.- CUBRIMIENTO DE VACANTES.

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

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

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

A large, stylized handwritten signature in black ink is positioned on the left. To its right is a vertical rectangular stamp, partially obscured by the signature. Further to the right is another handwritten mark, possibly a second signature or initials, also in black ink.

III. LICENCIAS.

Art. 16.- LICENCIAS Y PERMISOS.

1. Licencia Anual Ordinaria.

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

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

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

Dado las especiales características de continuidad que requiere la distribución de energía eléctrica, la EMPRESA podrá conceder el goce de vacaciones, ajustándose a lo establecido en el Art. 154 de la Ley N° 20.744.

El fraccionamiento del período de licencia anual tendrá los alcances del 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 turnos rotativos, las vacaciones deberán comenzar el día siguiente a aquel en que el trabajador gozare del descanso semanal o el subsiguiente hábil si aquel fuese feriado, debiendo coincidir cada día de licencia anual, con los días hábiles establecidos en su diagrama habitual de trabajo.

La retribución correspondiente al período de vacaciones se abonará al inicio de las mismas ajustándose a lo previsto en el ANEXO III.

La licencia ordinaria será suspendida automáticamente –por los plazos correspondientes– en los siguientes casos:

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

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

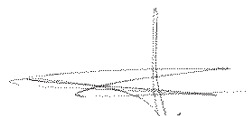
2. Licencia por maternidad.

Será de aplicación la normativa legal vigente.

3. Licencias Especiales.

El profesional gozará de las siguientes licencias especiales pagas:

- a) Por matrimonio: doce (12) días corridos (podrán agregarse a la licencia anual ordinaria).
- b) Por matrimonio de hijos: un (1) día.



9

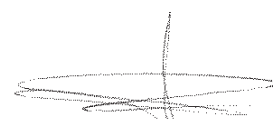
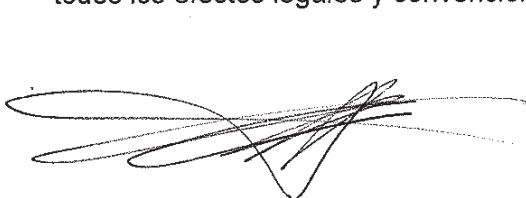
IF-2019-83746914-APN-DNRYRT#MPYT

- c) Por nacimiento de hijos y casos de guarda con fines de adopción o adopción: dos (2) días corridos; uno (1) de ellos hábil.
- d) Por fallecimiento:
Del cónyuge o persona con la que estuviera unida en aparente matrimonio e hijos: tres (3) días corridos.
De padres: tres (3) días corridos.
De hermanos: un (1) día.
De abuelos, nietos, suegros, nuera y yernos: un (1) día.
- e) Por enfermedad de un miembro del grupo familiar primario entendiendo a este grupo conforme Ley 23660.
Para consagrarse a la atención de un miembro del grupo familiar enfermo, en estado de gravedad debidamente acreditado, se otorgará una licencia extraordinaria con goce de haberes de hasta diez (10) días continuos o discontinuos por año calendario.
En todos los casos los profesionales deberán certificar el hecho invocado y la EMPRESA podrá constatarlo a través de su Servicio Médico.
- f) Para rendir examen en cursos de post-grado, maestrías y/o especialización en materias y disciplinas que tengan estrecha vinculación con el desempeño del profesional dentro de la EMPRESA, se otorgarán hasta 4 días hábiles por examen con un máximo de 28 días hábiles por año calendario.
- g) Por cada mudanza: un (1) día.
- h) Por citación judicial: se otorgará el tiempo necesario para el trámite con presentación del certificado correspondiente.
- i) Por asuntos particulares y a solicitud por escrito del trabajador, la empresa concederá permisos para realizar trámites de carácter imprescindible y adecuadamente justificados, durante las horas de trabajo, tales como citaciones policiales, judiciales, de organismos oficiales, bancos, cajas de jubilaciones y organismos similares u otros casos igualmente justificables que imposibiliten la asistencia al trabajo.
Los permisos se solicitarán, a más tardar, dentro de las dos primeras horas de la jornada del día laborable anterior al de su usufructo. Este plazo no regirá en aquellos casos en que se pruebe fehacientemente que la causal de la solicitud se ha producido dentro de ese lapso. Se concederán hasta un máximo de tres días por mes y no más de diez por año. Solamente en casos excepcionales se concederá la totalidad del beneficio por una sola vez.

4. Licencias sin goce de haberes.

Cuando el profesional fuera elegido o designado para desempeñar cargos electivos en el orden Nacional, Provincial o Municipal o en cualquier otro organismo que requiera representación gremial, acreditado con la documentación respectiva 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 corridos siguientes de haber finalizado las funciones para las que fue elegido o designado.

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



10

IF-2019-83746914-APN-DNRYRT#MPYT

Art. 17.- LICENCIA POR ACCIDENTE DE TRABAJO.

Las licencias por accidente de trabajo –o enfermedad asimilable– se registrarán por lo dispuesto en la legislación respectiva.

Art. 18.- LICENCIA POR ENFERMEDAD INCULPABLE.

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

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

Se establece que en caso de disidencia entre el criterio de los médicos de la EMPRESA y del profesional, el mismo tendrá la obligación de someterse en forma inmediata a una Junta Médica que será integrada por los facultativos de las partes y un médico especialista en la disciplina específica que será designado por el Director de un Establecimiento Asistencial Público que se determinará de común acuerdo por las partes. Ante la falta de acuerdo, cualquiera de las partes podrá solicitar, la junta médica pertinente o la designación del especialista, a la autoridad de aplicación laboral competente. Las partes tendrán la obligación de acatar este dictamen médico.

Art. 19.- FERIADOS Y DÍAS NO LABORABLES.

Serán de aplicación las leyes 21.329 y 23.555 o las que las reemplacen o modifiquen en el futuro, incluyéndose los feriados de orden provincial.

Se establece como Día del Trabajador de la Energía Eléctrica el 13 de Julio. Dicho día será considerado como no laborable sin desmedro de la remuneración normal correspondiente. Las PARTES 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.

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



IV. NIVELES. REMUNERACIONES. BONIFICACIONES Y COMPENSACIONES.

Art. 20.- NIVELES LABORALES. CARGOS Y/O FUNCIONES.

Todo el personal profesional comprendido en el CONVENIO será clasificado entre los Niveles Funcionales **U-I a U-VI**. Los niveles correspondientes a cada cargo y/o función serán los mínimos requeridos para su desempeño. La correlación de los niveles con los cargos y/o funciones se establece en el **ANEXO I**.

Art. 21.- SUELDO BASICO MENSUAL.

El Sueldo Básico Mensual para cada nivel será el que se indica a continuación:

Niveles	Función	Sueldo Básico Mensual (\$)
U-VI	Profesional Experto	88.271
U-V	Profesional Especialista	81.733
U-IV	Profesional Principal	74.984
U-III	Profesional Asistente	68.640
U-II	Profesional Ayudante	54.912
U-I	Profesional Ingresante	41.184

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

Independientemente de lo expuesto, en el caso de la categoría U-I Profesional Ingresante su permanencia en el mismo nivel no podrá exceder los doce meses.

Art. 22.- SISTEMA DE ASCENSO PROFESIONAL UNIVERSITARIO

El Sistema de Ascenso Profesional Universitario comprende el ingreso y progreso de cada profesional universitario en los distintos niveles y categorías en los que se organizan los puestos de trabajo y funciones que tiene la EMPRESA, de conformidad con lo establecido en el presente convenio y como resultante de su mayor nivel de formación académica, idoneidad y rendimiento laboral.

Se trata de un progreso en forma vertical que consiste en el ascenso del personal a las distintas categorías establecidas por el presente, habilitándolo a ocupar cargos de mayor responsabilidad, complejidad o autonomía, como reflejo del desarrollo de sus competencias laborales relativas al perfil ocupacional respectivo.

A los efectos previstos en el presente artículo, se establece un régimen de reconocimiento, de manera tal que posibilite la prosecución de su carrera profesional dentro de la especialidad requerida, sin que tenga necesidad para ello de postularse en puestos de mayor categoría en especialidades distintas a la que desempeña.



12

IF-2019-83746914-APN-DNRYRT#MPYT

Se tendrán en cuenta las funciones que realmente desempeña el profesional en la EMPRESA, acorde con los avances tecnológicos incorporados y a una conformación lógica y proporcionada en la carrera del personal, lo que permitirá una mayor agilidad y proyección en la realización de las tareas y una constante incentivación del personal.

Para todo el personal comprendido en este Convenio será válido una sobreasignación adicional equivalente a la diferencia entre el Sueldo Mensual (Art. 26) de la categoría de revista y el correspondiente al de la categoría inmediata superior, en iguales condiciones siempre y cuando hayan permanecido en su actual categoría durante un período igual o superior a 3 (tres) años, manteniendo la categoría profesional de revista. Sin perjuicio de lo expuesto precedentemente la EMPRESA, de corresponder, podrá asignarle la categoría superior

Para el cálculo de la sobreasignación en la categoría UV se computará el valor del Sueldo Mensual de la categoría más un adicional equivalente a la diferencia entre las categorías U-V y UVI, en iguales condiciones. Este criterio será válido para los niveles gerenciales.

Por último, en el caso de la categoría UVI la sobreasignación se calculará aplicando un porcentaje equivalente al 20% de la categoría de revista. Este beneficio será absorbido en caso de ascenso, otorgándose nuevamente una vez cumplido el plazo estipulado precedentemente.

Art. 23.- BONIFICACIÓN POR TAREA PROFESIONAL UNIVERSITARIA

El personal incluido en el CONVENIO percibirá, en correspondencia a su capacitación Universitaria y a la tarea que en virtud de la misma realiza, una compensación mensual, normal y habitual por "Tarea Profesional Universitaria" con carácter remunerativo equivalente al veinticinco por ciento (25%) de su Sueldo Básico Mensual.

Art. 24.- ANTIGÜEDAD. CÓMPUTO Y BONIFICACIÓN.

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

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

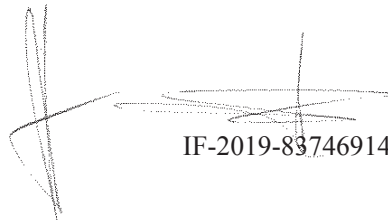
Se computará también como servicio efectivo el tiempo destinado a ocupar cargos electivos en la ASOCIACIÓN o en el orden nacional, provincial o municipal.

Por cada año de antigüedad calculado según los párrafos anteriores se abonará el dos (2) por ciento del Sueldo Básico Mensual.

1 - Al cumplir diez (10) años hasta (24) años de servicios, se liquidará un complemento adicional del cinco por ciento (5%) calculado sobre el Sueldo Mensual como bonificación adicional por antigüedad.

2 - Al cumplir veinticinco (25) años y en adelante, el adicional será del quince por ciento (15%) del Sueldo Mensual, que se aplicará con el mismo concepto que se aplicó el 5% precitado y que absorberá al mismo. A los trabajadores que tuvieran sueldos excedidos de las escalas, este aumento del 5% y del 15% se aplicará también sobre el exceso.

13



IF-2019-83746914-APN-DNRYRT#MPYT

Art. 25.- ASIGNACIONES Y CONTRIBUCIONES FAMILIARES.

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

Art. 26.- SUELDO MENSUAL.

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

Art. 27.- BONIFICACIÓN ANUAL POR EFICIENCIA (BAE).

1º) La EMPRESA abonará al personal incluido en este CONVENIO una Bonificación Anual por Eficiencia (BAE), con carácter remunerativo, de acuerdo con la siguiente escala y reglamentación.

Para abonar la bonificación anual por eficiencia se tendrá en cuenta la remuneración que el personal perciba al 31 de diciembre del año por el cual se le abona dicha bonificación.

EL MONTO DE LA BONIFICACIÓN SERÁ EL SIGUIENTE:

Hasta 5 años el 100% de la remuneración.

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

Más de 10 años el 160% de su remuneración.

Estos montos serán afectados por los coeficientes que resulten de aplicar la Reglamentación del presente artículo.

2º) Los porcentajes anteriores serán aumentados, de la siguiente manera:

En un 20% del monto que le corresponda percibir, si por el año que la perciba y uno anterior no hubiese sufrido ninguna deducción, es decir que ha cumplido satisfactoriamente con los requisitos de dicha reglamentación, en dos (2) años.

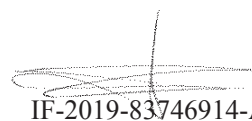
En un 40% del monto que le corresponde percibir, si por el año que la percibe y en dos años anteriores no hubiese sufrido ninguna deducción, es decir que ha cumplido satisfactoriamente con los requisitos de dicha reglamentación en tres (3) años.

En un 60% del monto que le corresponda percibir, si por el año que la percibe y en tres años anteriores no hubiese sufrido ninguna deducción es decir que ha cumplido satisfactoriamente con los requisitos de dicha reglamentación en cuatro (4) años.

En un 80% del monto que le corresponda percibir, si por el año que la percibe y en cuatro años anteriores no hubiese sufrido ninguna deducción, es decir ha cumplido satisfactoriamente con los requisitos de dicha reglamentación en cinco (5) años.

En un 100% del monto que le corresponda percibir si por el año que la percibe y en cinco años anteriores no hubiese sufrido deducción, es decir que ha cumplido satisfactoriamente con los requisitos de dicha reglamentación en seis (6) años.

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



IF-2019-83746914-APN-DNRYRT#MPYT

REGLAMENTACIÓN PARA EL PAGO DE LA BAE.

La EMPRESA abonará esta bonificación anual con carácter remunerativo ajustándose a las condiciones que se detallan a continuación:

1º) Derecho a la bonificación.

a) Personal en actividad: comprende a todo el personal en actividad al 31 de diciembre de cada año y que tengan uno (1) o más años de antigüedad.

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

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

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

3º) La antigüedad a tener en cuenta para determinar el monto de la bonificación anual por eficiencia, será la que se determine al 31 de diciembre. Se considerará remuneración toda suma que paguen la EMPRESA a su personal en forma, mensual, normal, habitual y permanente, con la exclusión de los gastos de comida (variables) y reembolsos de gastos de locomoción (variables).

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

La BAE se liquidará sobre la base a la remuneración mensual del último día trabajado y proporcionalmente a los meses enteros trabajados durante el año, habida cuenta de las demás condiciones establecidas en esta reglamentación.

a) Al personal que al día de su renuncia por jubilación o de su fallecimiento, haya cumplido 180 días de trabajo en el año, se le debe abonar el total de la bonificación como si hubiese trabajado hasta el 31 de Diciembre, de acuerdo a la reglamentación vigente.

b) Al personal que no hubiese cumplido los 180 días de trabajo en el año, la bonificación se le liquidará proporcionalmente al tiempo trabajado, tomándose como base 360 días de trabajo y 180 días de trabajo para el profesional que fallece (180 igual a 100).

5º) Ausencias sin goce de sueldo.

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

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

Para cada día de ausencia, se reducirá en un tres por ciento 3% del monto básico de la bonificación.

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

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

8º) Personal con Licencia por Enfermedad.

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

b) Serán de aplicación las normas que regulan el pago de la Bonificación Anual por Eficiencia.

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

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

10º) Medidas Disciplinarias.

a) Suspensiones: Por cada día de suspensión, la Bonificación Anual por

15



IF-2019-83746914-APN-DNRYRT#MPYT

Eficiencia se reducirá en un quince por ciento (15%).

b) Amonestaciones: Por cada amonestación o medida equivalente, la bonificación se reducirá en un cinco por ciento (5%).

11º) Faltas de Puntualidad.

a) Por cada llegada tarde, después de las cinco (5) llegadas tarde en el mes la Bonificación Anual por Eficiencia se reducirá en un uno por ciento (1%).

b) Por cada llegada tarde, después de las trece (13) llegadas tarde en el año, la Bonificación Anual por Eficiencia se reducirá en un dos por ciento (2%).

12º) Exclusiones.

Personal declarado cesante o con advertencia de cesantía.

a) En ningún caso corresponderá el pago de la BAE, cualquiera fuese el motivo de la cesantía.

b) Igual criterio se adoptará para los profesionales a quienes se les hubiere aplicado medidas disciplinarias con expresa advertencia de prevención de cese o medida equivalente.

c) En caso de despido sin justa causa se abonará la BAE en forma proporcional a la fracción del año trabajado.

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

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

15º) Fecha de Pago. Para abonar la Bonificación Anual por Eficiencia se tendrá en cuenta la remuneración que el trabajador perciba el 31 de diciembre del año por el cual se le abona dicha bonificación y será abonada dentro de los treinta (30) primeros días del año subsiguiente.

Art. 28.- COMPENSACIÓN DE GASTOS POR COMISIÓN DE SERVICIO.

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

Art. 29.- COMPENSACIÓN DE GASTOS POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE

En caso de enfermedad o accidente que requiera la internación del profesional comisionado por razones de servicios y mientras no sea posible el regreso a su domicilio, la EMPRESA se hará cargo 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 este viaje al lugar donde aquel se encuentre.

Art. 30.- COMPENSACIÓN POR CONSUMO DE ELECTRICIDAD.

La EMPRESA reconocerá mensualmente a los trabajadores comprendidos en el presente Convenio, una compensación remunerativa por consumo de electricidad equivalente al 2,5% del Salario Básico Mensual del Nivel UIII "Profesional Asistente".



16

IF-2019-83746914-APN-DNRYRT#MPYT

Art. 31.- COMPENSACIÓN POR MOVILIDAD.

El profesional que previo acuerdo y autorización por escrito de la EMPRESA utilice para el desempeño de sus tareas, un medio de movilidad de su propiedad, percibirá una compensación por los gastos de uso y mantenimiento efectivamente incurridos en la unidad con motivo del referido desempeño. En el caso de uso del vehículo particular se le reconocerá combustible recorrido de nafta súper y gastos de peaje.

Art. 32.- MODALIDAD DE TRABAJO MEDIANTE TURNOS ROTATIVOS.

El personal que desempeñe jornadas de trabajo mediante la modalidad de turnos rotativos percibirá una bonificación con carácter remunerativo que será equivalente al (41%) cuarenta y uno por ciento de su Sueldo Básico Mensual (Art. 21).

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

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

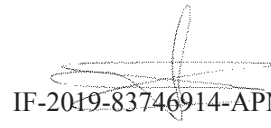
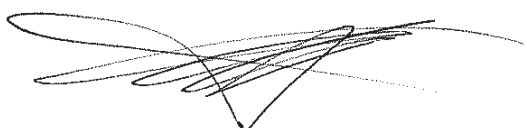
Antigüedad ininterrumpida en la función	Compensación a percibir durante período de	Porcentaje a percibir del adicional suprimido	Vigencia de los porcentajes
1 a menos de 5 años	Tres (3) Meses	100% 75%	Dos (2) Meses Un (1) Mes
5 a menos de 15 años	Seis (6) Meses	100% 75% 50%	Tres (3) Meses Dos (2) Meses Un (1) Meses
15 a menos de 19 años	Nueve (9) Meses	100% 75% 50%	Cinco (5) Meses Dos (2) Meses Dos (2) Meses
20 a más	Quince (15) Meses	100% 75% 50%	Diez (10) Meses Tres (3) Meses Dos (2) Meses

Art. 33.- TAREAS PELIGROSAS.

Se consideran tareas peligrosas aquellas que presta el personal de la EMPRESA ocupado en servicios eléctricos que trabaja directa y habitualmente en:

- 1) Tareas que se realicen sobre balancines, silletas, escaleras a viento o sogas a nudo, y las que demanden la colocación de esos elementos, siempre que se efectúen a más de cuatro (4) metros de altura, vacío o profundidad y que para su realización resulte imposible adoptar las respectivas medidas de seguridad, tendientes a la desaparición del riesgo profesional. (Se entiende por altura o vacío, la medida entre los

17



IF-2019-83746914-APN-DNRYRT#MPYT

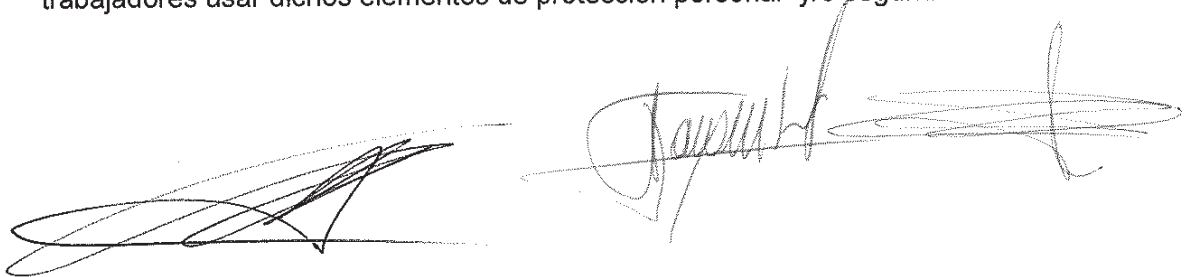
- pies del trabajador y el nivel al cual puede caer; por profundidad, la medida desde el nivel circundante hasta los pies del trabajador)
- 2) Los trabajos que se efectúen en celdas, equipos y barras de media y alta tensión que estando sin tensión forman parte de una instalación no protegida en servicio, tanto sea en usinas, subestaciones, cámaras y plataformas de transformación. Entiéndase por instalación protegida aquellas que tienen sus elementos de alta tensión no accesibles por estar rodeadas por un tejido o malla metálica o tabique macizo de protección en los lugares susceptibles de ser alcanzados. No serán consideradas peligrosas estas tareas, cuando la instalación que se trabaje posea dispositivos de enclavamiento en todos sus accesos, sea puesta en tierra o se hayan adoptado medidas igualmente eficaces para impedir que por errores, la instalación pueda ser puesta bajo tensión, con peligro para los trabajadores.
 - 3) Trabajos con tensión en torres o postes, como también las tareas de atención y reparación de redes aéreas y subterráneas de baja, media y alta tensión.
 - 4) Tareas de contrastación de medidores registradores de consumo de electricidad, como así también el cambio y revisión de los mismos instalados en domicilios de usuarios.
 - 5) Lugares de trabajo donde se superen los ochenta y cinco (85) decibeles como promedio de ambiente cuando no se proveyese protección auditiva, a los ciento quince (115) decibeles cuando la hubiere.
 - 6) Tareas de mantenimiento, supervisión y de limpieza, cuando se presten directa y permanentemente en los sectores donde se realizan los trabajos mencionados en los anteriores incisos.
 - 7) Aquellas tareas que por la índole de los elementos que se operen signifiquen un peligro para el trabajador.
 - 8) Se considerarán igualmente peligrosos los siguientes trabajos en instalaciones de baja tensión, con tensión de distribución de 220 volts o más: a) Cambios de fusibles de cajas esquineras, reparaciones y limpieza en las mismas; b) Cambio de placas de 100 amperes en tomas de clientes; c) Cambio de medidores y su colocación, mantenimiento en los mismos; d) Trabajos en barras y seccionadores de cámaras; e) Intervención de empalmes subterráneos para efectuar reparaciones en la red.

Hasta que no se elimine la situación de peligrosidad de las tareas descriptas, la EMPRESA abonará al trabajador un recargo del diez por ciento (10%) sobre su remuneración durante el tiempo que intervenga en las mismas sin deducírsele las ocasionales ausencias que puedan producirse durante las mismas. Se entiende por ocasionadas ausencias del trabajador: a) La concurrencia al baño para su higienización, etc.; b) Recibir instrucciones de sus superiores de cómo debe seguir ejecutando las tareas o recibir indicaciones de cómo efectuar otras; c) Buscar herramientas o implementos para la continuidad del trabajo que estuviera ejecutando.

Todas las tareas enumeradas en los incisos anteriores como las que se convengan por aplicación del mismo, dejarán de ser consideradas peligrosas cuando, por acuerdo de partes, se determine que los elementos de trabajo y protección incorporados, han eliminado la peligrosidad. No obstante ello, y

mientras subsistan las condiciones de peligrosidad, las partes extremarán al máximo la aplicación de medidas tendientes a asegurar la vida de los trabajadores.

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

Two handwritten signatures in black ink. The signature on the left is a stylized, cursive mark. The signature on the right is more complex, featuring a large loop and a long horizontal stroke.

V. BENEFICIOS AL PERSONAL.

Art. 34.- DESARROLLO PROFESIONAL Y CARRERA.

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

Art. 35.- CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DEL PERSONAL.

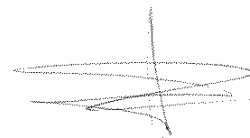
La EMPRESA definirá y llevará a cabo una política de capacitación y formación del personal profesional en todas sus áreas orientada a mejorar la calidad del servicio y a incrementar la productividad. Dentro de este accionar y atendiendo al objetivo que se persigue la EMPRESA tomará a su cargo los gastos que demande la preparación profesional específica e individual del personal cuando la misma sea de aplicación en su desenvolvimiento dentro de la EMPRESA. Cumpliendo ello el profesional beneficiado deberá aplicar los conocimientos adquiridos y perfeccionados en beneficio de la Empresa por un lapso equivalente a la duración efectiva de la capacitación recibida. En caso de serle requerido el profesional tendrá la misión de capacitar al personal de la central en la aplicación de las nuevas técnicas o conocimientos adquiridos. El programa de capacitación y su contenido serán puestos en conocimiento del personal a efectos de formular sugerencias que no tendrán carácter vinculante para la EMPRESA, sea en forma directa o mediante el apoyo de institutos de formación específica dependientes de ella. Sin perjuicio de lo expuesto y atendiendo a que la ASOCIACIÓN cuenta con el ICAPE (Instituto de Capacitación Energética) las Partes exponen su voluntad de trabajar en conjunto en este tema.

Art. 36.- ROPA DE TRABAJO, HERRAMIENTAS Y ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL.

La Empresa proveerá anualmente al personal ropa de trabajo, de acuerdo a la naturaleza de la tarea que realice y a las normas de seguridad vigente, cuyo diseño no podrá ser alterado por el trabajador.

Corresponde a cada trabajador la provisión de los siguientes artículos:

- 1 par de botines de seguridad;
- 3 mudas de ropa (mamelucos y juegos de camisa y pantalón de grafa)
- 1 campera de abrigo
- 2 mudas de primera piel (camiseta y calza)



20

IF-2019-83746914-APN-DNRYRT#MPYT

Art. 37.- 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 total mensual por todo concepto percibida en el mes que cumpla la antigüedad mencionada. Al personal femenino se le otorgarán estos beneficios al cumplir diecisiete (17), veintidós (22), veintisiete (27) y treinta y dos (32) años de servicio. La retribución especial prevista, se duplicará cuando el trabajador cumpla cuarenta (40) años de servicio 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 esta bonificación será dividida en doceavas (12) partes.

Art. 38. BONIFICACIÓN ESPECIAL POR JUBILACIÓN O FALLECIMIENTO.

El profesional que se acoja a los beneficios de la jubilación ordinaria o por invalidez como también al derecho habiente del profesional fallecido en actividad, percibirá al retirarse o a su deceso, respectivamente, una bonificación equivalente a diez (10) meses de su último Sueldo Mensual.

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

La antigüedad se computará según lo establecido en el Art. 24.

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

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

Los plazos previstos en el art 252 de la LCT comenzarán a correr a partir de la fecha de la entrega al profesional de los certificados correspondientes para iniciar el trámite.

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

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.

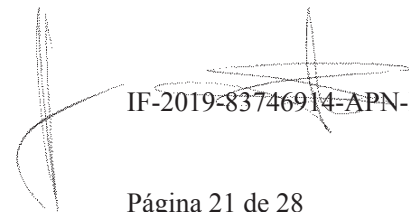
Art. 39.- PREVISIÓN PARA JUBILADOS Y PENSIONADOS.

El Fondo Compensador (FOCOM) funcionará bajo la responsabilidad y administración exclusiva de la ASOCIACIÓN.

Con ese destino la EMPRESA aportará mensualmente un monto equivalente al seis por ciento (6%) sobre el total de las remuneraciones que por todo concepto perciban los profesionales comprendidos en el presente CONVENIO.

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

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



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

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

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

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

Art. 40.- CONTRIBUCIÓN PARA GASTOS POR FALLECIMIENTO.

En caso de fallecimiento de un profesional, 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.

Art. 41.- SERVICIOS SOCIALES Y ASISTENCIALES.

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

Art. 42.- ASIGNACIÓN ANUAL COMPLEMENTARIA POR TURISMO.

La EMPRESA abonará al personal en actividad una suma adicional en concepto de contribución al turismo social, la que será equivalente a un salario mínimo vital y móvil vigente, la cual se hará efectiva con los haberes del mes de septiembre de cada año.

VI. REPRESENTACIÓN GREMIAL.

Art. 43.- REPRESENTACIÓN GREMIAL.

Se reconoce a la ASOCIACIÓN como representante de los profesionales universitarios 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.

Las partes acuerdan que la EMPRESA asume el compromiso común de reconocer un (1) permiso gremial, con goce de sueldo para un profesional incluido en su dotación, que ocupe cargos electivos y deje de prestar servicios para desarrollar tareas sindicales, 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.

Asimismo, los profesionales 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 24 horas, indicando los motivos y el tiempo que insumirá la gestión.

A todos los trabajadores que se otorguen los permisos que se determinan en el presente artículo, la EMPRESA deberá abonar los salarios y otros beneficios incluidos en el presente CONVENIO, como si estuviesen efectivamente trabajando en la misma.

Art. 44.- APORTE DEL PERSONAL.

La EMPRESA retendrá a todo el personal comprendido en este CONVENIO el importe que defina la ASOCIACIÓN de acuerdo a las normas legales vigentes. El mismo será transferido a la orden de APUAYE dentro de los diez (10) días corridos de haberse efectuado la retención, conjuntamente con un listado discriminatorio de las retenciones practicadas.

Art. 45.- CONTRIBUCIÓN PARA ACCIÓN SOCIAL.

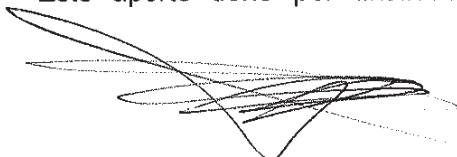
La EMPRESA contribuirá a la acción social que desarrolla la ASOCIACIÓN mediante el aporte de una suma equivalente al cinco por ciento (5%) del total de las remuneraciones que por todo concepto perciban los profesionales comprendidos en el presente CONVENIO.

Art. 46.- CONTRIBUCIÓN SOLIDARIA.

En los términos de lo normado en el artículo 9º, segundo párrafo de la Ley 14.250 -Dto. Nro. 108/88- se establece una contribución solidaria a favor de la ASOCIACIÓN y a cargo del personal comprendido en este CONVENIO, consistente en el aporte del dos por ciento (2%) del total de sus remuneraciones por todo concepto.

Este aporte tiene por finalidad contribuir a solventar los gastos de tipo

23



IF-2019-83746914-APN-DNRYRT#MPYT

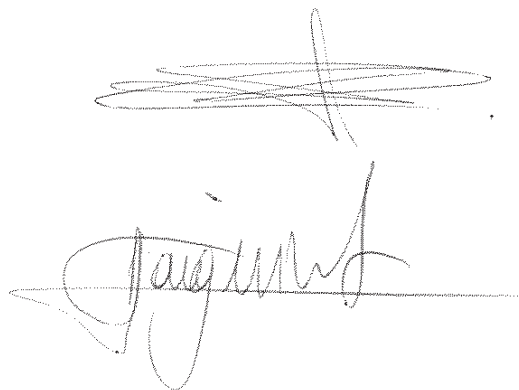
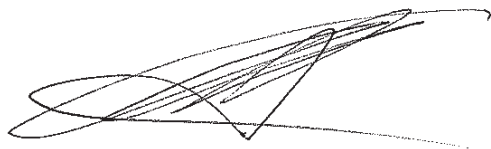
económico y/o administrativo que determinan la puesta en vigencia, actualización y/o renovación parcial o total del CONVENIO Colectivo de Trabajo. Los profesionales afiliados a APUAYE compensarán este aporte hasta su concurrencia con la cuota sindical.

La EMPRESA actuará como agente de retención de la contribución mencionada precedentemente, debiendo hacer entrega a la ASOCIACIÓN de los importes pertinentes mediante cheque a nombre de "APUAYE no a la orden" dentro de los diez (10) días posteriores a la fecha de pago de las remuneraciones, acompañado de una nómina que incluirá Apellido y Nombre de los profesionales alcanzados, su remuneración, aporte y/o contribución individual y sumatoria de éstas.

Esta cláusula tendrá vigencia durante el período de cinco (5) años a partir de la suscripción del presente CONVENIO.

Art. 47.- DIFUSIÓN DE LA ACTIVIDAD SINDICAL.

La EMPRESA colocará en distintos lugares de trabajo a convenir con la ASOCIACIÓN vitrinas para su utilización en la difusión de la actividad gremial. La EMPRESA entregará la dirección de correo electrónico corporativo del personal encuadrado en el presente CONVENIO, a los efectos que la ASOCIACIÓN pueda tener una comunicación escrita con los trabajadores.



ANEXO II

CONFORMACIÓN COMISIÓN DE AUTOCOMPOSICIÓN E INTERPRETACIÓN

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los 29 días del mes de agosto de 2019 (29-08-2019), entre METHAX SA., en adelante la EMPRESA, con domicilio legal en Avda. General Paz N° 265 - (1674) Barrio Sáenz Peña - Provincia de Buenos Aires, representada por Elizabeth A. GAGLIARDI en su calidad de Apoderada por una parte y la ASOCIACIÓN DE PROFESIONALES UNIVERSITARIOS DEL AGUA Y LA ENERGÍA ELÉCTRICA (APUAYE), en adelante denominada la ASOCIACIÓN, con Personería Gremial N° 698, con domicilio legal en Reconquista 1048, piso 8, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, representada por el Ingeniero José A. ROSSA en su calidad de Vicepresidente con el patrocinio letrado del Dr. Leonardo FAIGUENBLAT por la otra, en conjunto las "PARTES", convienen lo siguiente:

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

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

- José A. ROSSA (APUAYE).
- Elizabeth A. GAGLIARDI (METHAX SA)

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

3.1) La C.A.I. deberá reunirse ante el requerimiento de cualquiera de las partes. Cuando se invoquen razones de urgencia, graves e impostergables, la C.A.I. deberá abocarse al tratamiento del o los temas sometidos a su consideración en un plazo no mayor a cinco (5) días hábiles de recepcionada la convocatoria. Para el tratamiento de situaciones que no sean las citadas precedentemente o de temas vinculados a la interpretación del Convenio Colectivo de Trabajo, la reunión de la C.A.I. deberá realizarse dentro de los diez (10) días hábiles posteriores a la recepción de la convocatoria.

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

3.3) Las reuniones de la C.A.I. pueden llevarse a cabo indistintamente en la sede de METHAX SA o sede de APUAYE en el horario a designar en cada caso. Podrán proponerse otros lugares de reunión, previa conformidad de los restantes integrantes de la Comisión.

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

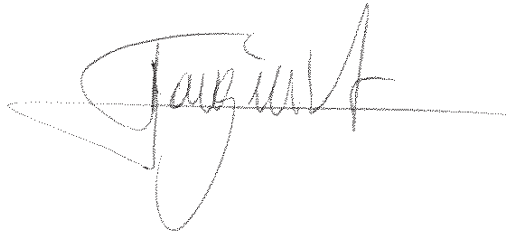
3.5) Las resoluciones deberán ser adoptadas con el acuerdo de al menos un miembro de cada una de las partes.

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

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

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

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

A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping, fluid strokes.A handwritten signature in black ink, featuring a prominent vertical stroke and several horizontal, sweeping strokes.A handwritten signature in black ink, with a large, stylized initial 'S' followed by several connected letters.

ANEXO III. RETRIBUCIÓN POR VACACIONES.

1. La base de la liquidación será el Sueldo Mensual de acuerdo a lo establecido en el Art. 26 del "Convenio" dividido por veinticinco (25).
2. Al Sueldo Mensual se le incorporará el promedio de las horas extras y reemplazos efectuados en el último semestre dividido también por 25 (veinticinco).
3. Asimismo se integrará a la remuneración base, la Doceava parte de la bonificación por año de servicio, la doceava parte de la última BAE percibida y la sexta parte del último SAC. percibido, de conformidad a lo establecido en los incisos b) y c) de la fórmula que consta en el presente anexo.
4. En consecuencia, la retribución por vacaciones se liquidará de conformidad a la siguiente fórmula:

a) $(R \text{ dividido } 25) = A$

$$A = R/25$$

Donde R es igual al Sueldo Mensual.

b) $(S \text{ dividido } 12 \text{ dividido } 25) = B$

$$B = S/12/25$$

Donde S es igual a la última BAE percibida.

c) $(T \text{ dividido } 6 \text{ dividido } 25) = C$

$$C = T/6/25$$

Donde T es igual al último SAC percibido.

d) $(U \text{ dividido } 6 \text{ dividido } 25) = D$

$$D = U/6/25$$

Donde U es igual a las horas extras de los últimos seis (6) meses.

e) $(V \text{ dividido } 6 \text{ dividido } 25) = E$

$$E = V/6/25$$

Donde V es igual al relevo de los últimos seis (6) meses.

f) $(Z \text{ dividido } 12 \text{ dividido } 25) = F$

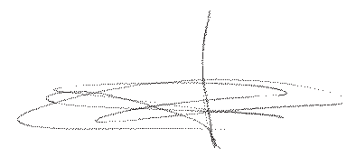
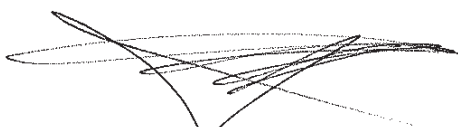
$$F = S/12/25$$

Donde Z es igual a la última Bonificación años de servicio.

En consecuencia la retribución por vacaciones (Rv) será:

$Rv = ((A+B+C+D+E+F) - R/30) * \text{número de días de licencia correspondientes.}$

El plus vacacional se abonará al comienzo de la licencia.

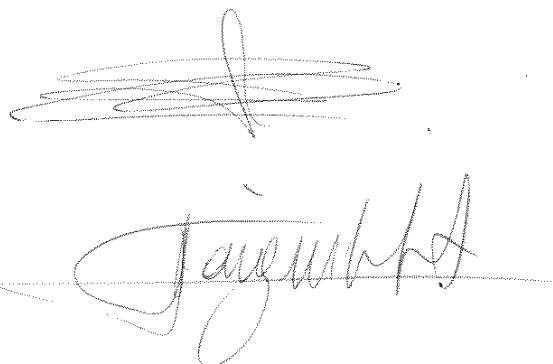


27

IF-2019-83746914-APN-DNRYRT#MPYT

ANEXO I

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



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional
2019 - Año de la Exportación

**Hoja Adicional de Firmas
Informe gráfico**

Número: IF-2019-83746914-APN-DNRYRT#MPYT

CIUDAD DE BUENOS AIRES
Lunes 16 de Septiembre de 2019

Referencia: CONVENIO COLECTIVO APUAYE / METHAX S.A.

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 28 pagina/s.

Digitally signed by GESTION DOCUMENTAL ELECTRONICA - GDE
DN: cn=GESTION DOCUMENTAL ELECTRONICA - GDE, c=AR, o=SECRETARIA DE GOBIERNO DE MODERNIZACION,
ou=SECRETARIA DE MODERNIZACION ADMINISTRATIVA, serialNumber=CUIT 30715117564
Date: 2019.09.16 14:18:23 -03'00'

MARIA CONCEPCION ARRIBELTZ
Asistente administrativo
Dirección Nacional de Relaciones y Regulaciones del Trabajo
Ministerio de Producción y Trabajo

Digitally signed by GESTION DOCUMENTAL ELECTRONICA - GDE
DN: cn=GESTION DOCUMENTAL ELECTRONICA - GDE, c=AR, o=SECRETARIA DE GOBIERNO DE MODERNIZACION,
ou=SECRETARIA DE MODERNIZACION ADMINISTRATIVA, serialNumber=CUIT 30715117564
Date: 2019.09.16 14:18:23 -03'00'



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

Hoja Adicional de Firmas
Informe gráfico

Número:

Referencia: Dispo 17-25 CCT 1714-25 "E"

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 30 pagina/s.