

## ACTA ACUERDO

En la ciudad de La Plata, a los 2 días del mes de Marzo de 1994, con la presencia del Sr. Secretario de Relaciones Laborales de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo, Don Julio Alberto Rodríguez, se reúnen en representación de ESEBA SA, ESEBA Distribución SA Y ESEBA Generación SA, el Sr. Hugo Flombaun en su carácter de presidente de las mismas, por una parte, y por la otra, la Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza, representada por los Señores Julio Ieraci, en su carácter de Subsecretario General, Juan Carlos Zanuzzi, en su carácter de Subsecretario Gremial, y la presencia de Sindicatos de Luz y Fuerza con jurisdicción en la Pcia. de Buenos Aires, según lo manifestado por FATLyF en orden a lo aprobado en la reunión de Secretarios Generales y Gremiales del día 23 de febrero de 1994, y de los Sres. Gerentes de Empresas.

Las partes manifiestan lo siguiente:

Que vienen a ratificar y a solicitar la homologación e inscripción del acta convenio suscripta por las partes que adjuntan a la presente.

Asimismo y dentro del marco del acta convenio también se ratifica y se pide homologación del acta del día de la fecha que se adjunta referida al aumento del 18.7% de los sueldos básicos del personal comprendido en el acta convenio, y al otorgamiento de vales alimentarios por parte de la empresa.

El Señor funcionario actuante designado por la superioridad a este efecto, hace saber a los firmantes del acta convenio ratificada, que se elevarán las actuaciones al Sr. Director Nacional de Relaciones del Trabajo, para su consideración y fines que estime corresponder.

## ACTA ACUERDO

En la ciudad de La Plata a los dos días del mes de Marzo de 1994, se reúnen en representación de ESEBA SA, ESEBA DISTRIBUCIÓN SA Y ESEBA GENERACIÓN SA, el Sr. Hugo Flombaun en su carácter de Presidente del Directorio, en adelante la Empresa, por una parte, y por la otra la Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza representada por el Subsecretario General Sr. Julio Ieraci, el Secretario Gremial Sr. Héctor C. Galguera, en adelante la FATLyF, a fin de convenir lo siguiente:

PRIMERO: Las partes acuerdan establecer los permisos gremiales para la totalidad de los Sindicatos con jurisdicción en la Empresa y para la FATLyF en el número de cincuenta (50) para todos ellos.

SEGUNDO: En los casos que algún Sindicato y/o la FATLyF solicite un permiso gremial en exceso del cupo determinado en el artículo primero de la presente, será sin goce de haberes y la empresa podrá concederlo, siempre que no existan razones de servicio que impidan su otorgamiento.

TERCERO: A todos los trabajadores que se otorgue permiso gremial, se le deberán abonar los salarios, bonificaciones y otros beneficios incluidos en el Acta Convenio y en las leyes vigentes, y como si estuviera trabajando..

En prueba de conformidad y aceptación se firman tres ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto.

## ACTA

En la ciudad de La Plata a los dos días del mes de marzo del año mil novecientos noventa y cuatro, se reúnen en representación de ESEBA SA, ESEBA DISTRIBUCIÓN SA Y ESEBA GENERACIÓN SA, el Sr. Hugo Flombaun en su carácter de Presidente del Directorio, por una parte, y por la otra la Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza representada por el Subsecretario General Sr. Julio Ieraci, el Secretario Gremial Sr. Juan Carlos Zanuzzi y el Subsecretario Gremial Sr. Héctor C. Galguera a efectos de convenir para los trabajadores comprendidos en el Acta Convenio suscripta en el día de la fecha, lo siguiente:

PRIMERA: Dejar sin efecto a partir del 01/03/94 las actas de fecha 07/04/92 y 12/04/93 y, consecuentemente los porcentajes del 7% que fueran instituidos mediante cada una de ellas.

SEGUNDA: Con el objeto de evitar que los trabajadores vean disminuidos sus ingresos, y como compensación y absorbiendo los porcentajes no remunerativos dejados sin efectos en virtud de la cláusula que antecede, las partes acuerdan aumentar en un 18.7% el sueldo básico de la escala salarial vigente al mes de Febrero de 1994, a partir del 01/03/94.

TERCERA: En este contexto, a los mismos fines explicitados en la cláusula segunda de la presente y con el objeto de mantener y mejorar los ingresos y calidad de vida de los trabajadores, la Empresa de conformidad a lo establecido en el artículo 105 bis de la Ley 20.744 t.o. 1976 (decreto 1477/89), se compromete a proveer vales alimentarios por un valor mensual total de Pesos ciento veinte (\$ 120.00), a cada uno de los trabajadores comprendidos en el Convenio Colectivo de Trabajo, con retroactividad a los meses de enero y febrero del corriente año se entregarán conjuntamente con los del presente mes de marzo.

En prueba de conformidad se firman tres ejemplares de un mismo tenor y a un mismo efecto.

#### ARTICULO N° 1: PARTES NIVEL DE NEGOCIACIÓN

Entre la Empresa Social de Energía de Buenos Aires Sociedad Anónima, ESEBA DISTRIBUCIÓN S.A. Y ESEBA GENERACIÓN S.A., en adelante la Empresa, y la Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza, en adelante en Sindicato firman la presente acta convenio que ha de regir en el ámbito de la Empresa.

#### ARTICULO N° 2: TRABAJADORES COMPRENDIDOS

La presente acta convenio comprenderá a todos los trabajadores de la Empresa hasta la actual categoría 18.

Quedan expresamente excluidos las funciones de dirección, gerenciales, profesionales del arte de curar, asesoramiento confidencial, apoderados o representantes legales, las secretarias de nivel Gerencial y los cargos y funciones que se consignan en el anexo II que forma parte de la presente.

Asimismo no están involucrados en la presente acta convenio los trabajadores que pertenezcan a servicios contratados y/o subcontratados.

#### ARTICULO N° 3: VIGENCIA

La presente acta convenio se aplicará a todos sus efectos, por el término de un (1) año a partir de su homologación.

Las partes podrán adoptar las medidas para su renovación parcial o total. Si expirado el plazo de vencimiento, no se obtuviera un nuevo acuerdo, hasta tanto ello ocurra continuará vigente en toda su extensión y alcances la presente acta convenio en forma excluyente.

#### ARTICULO N° 4: BLANQUEO NORMATIVO

Quedan sin efecto, nulos y sin valor, toda normativa laboral emergente de convenios colectivos anteriores, actas celebradas con FATLyF, resoluciones de cualquier otro acto o disposición de la Empresa o su antecesora, y/o de prácticas o costumbres anteriormente vigentes, como así también los derechos y obligaciones que derivan de los mismos, con excepción de las siguientes cláusulas convencionales: arts. 10, 24, 32, 43, 69, 70, 72 y 87 del CCT 36/75 como así también las de las cláusulas económicas y salariales que se indican en el Anexo I de la presente.

La presente acta convenio rige en exclusividad las relaciones de las partes y de los trabajadores con la empresa derivadas de su relación laboral.

#### ARTICULO N° 5: REGULACIÓN SUPLETORIA

En los aspectos no contemplados en el presente acuerdo colectivo o los que se suscriban en el futuro entre las partes, se aplicarán las disposiciones de la legislación laboral específica que en cada materia se encuentre vigente, o de aquellas que la sustituyan o modifiquen.

## ARTICULO N° 6: FACULTADES EMPRESARIAS

La Empresa en uso de sus facultades de dirección y organización establecerá la estructura funcional, definirá las dotaciones de trabajadores, determinará los métodos de trabajo, podrá desarrollar sistemas de evaluación de desempeño y de puestos y realizará las incorporaciones y promociones de los trabajadores.

En el ejercicio de su planificación técnico-económica, la Empresa podrá desarrollar su actividad con trabajadores propios o ajenos, tratando de dar prioridad a la capacidad de los recursos humanos propios.

Cuando la empresa en uso de sus facultades empresarias decida modificar la estructura de sus planteles, dará conocimiento a la FATLyF, a efectos que la misma en el plazo de diez (10) días haga las consideraciones que estime pertinentes.

En todos los casos la Empresa observará la legislación vigente en orden a los requerimientos de una eficaz prestación del servicio y evitando trato discriminatorio por razones de sexo, religión, raza, políticas o gremiales y atendiendo a la preservación y mejora de los derechos personales y patrimoniales de los trabajadores.

## ARTICULO N° 7: VACANTES

Se considerará que constituye una vacante, cuando un puesto de trabajo se encuentra sin titular en forma definitiva y le Empresa se decida mediante acto formal por la necesidad que el mismo sea cubierto.

Las vacantes deberán ser cubiertas con promociones, traslados a juicio de la Empresa o nuevos ingresos, en ese orden de prelación.

## ARTICULO N° 8: INGRESOS

a) En el caso que la Empresa decida la cobertura de una vacante por ingreso solicitará a la Bolsa de Trabajo Sindical los trabajadores que requiera para cubrir las vacantes que correspondan.

Los postulantes que remita la Bolsa de Trabajo Sindical deberán aprobar satisfactoriamente los exámenes de competencia, en los que podrá intervenir un veedor sindical, quien en caso que lo considere necesario hará las observaciones por escrito que estime corresponder.

Asimismo el ingresante deberá aprobar los exámenes médicos y test psicofísicos y/o aptitudinales que correspondan al desempeño que deberá desarrollar el interesado para el área que ha sido convocado.

Cuando la Empresa, a su solo juicio, declare que el postulante no es apto, la Bolsa de Trabajo podrá remitir otro candidato en el plazo de cinco (5) días.

En caso de ser rechazados tres (3) candidatos de la Bolsa de Trabajo, la Empresa se reserva el derecho de seleccionar a las personas y por el método que considere mas adecuado.

b) Cuando se requiera cubrir una vacante por medio de ingresos, con trabajadores que posean niveles de Técnicos, Enseñanza Media, Superior, Universitario, la Empresa queda facultada para producir las incorporaciones seleccionando los mejores promedios de alumnos o egresados de las respectivas instituciones educativas de la Provincia de Buenos Aires. Esta alternativa no obsta a que la Empresa decida requerir dicho trabajador a la Bolsa de Trabajo.

La Empresa incorporará directamente a profesionales y al trabajador que deba cumplir funciones con mando sin sujetarse al procedimiento detallado en el apartado a) del presente artículo.

c) La Empresa admitirá cubrir las vacantes de ingreso con hasta el cuatro por ciento (4%) de trabajadores disminuidos físicamente, pero aptos para desempeñar eficazmente el puesto a cubrir.

d) Para el ingreso a la Empresa se requerirá una edad mínima de dieciocho (18) años. En ningún caso los interesados podrán tener edad superior a los cuarenta y cinco (45) años.

e) En el futuro no podrá ingresar a la Empresa ningún trabajador que percibiera algún beneficio jubilatorio.

f) Los Sindicatos darán prioridad, en la Bolsa de Trabajo a la esposa o hijo a cargo del trabajador fallecido en actividad.

Lo dispuesto en el presente artículo no es de aplicación para el caso que la Empresa contrate y/o subcontrate servicios de trabajadores, como tampoco para los casos de aplicación de los artículos Modalidades Promovidas y Pasantías respectivamente.

#### ARTICULO N° 9: MODALIDADES CONTRACTUALES PROMOVIDAS

A partir de la homologación del presente acuerdo quedan habilitadas en el ámbito de la Empresa las modalidades de contratación promovidas. Para estos contratos de trabajo serán de aplicación las normas de la Ley 24.013, reglamentación, resoluciones y disposiciones concordantes o las que rijan en el momento de cada contratación.

#### ARTICULO N° 10: PASANTIAS

Mediante la programación de la capacitación y en orden a la actualización tecnológica, la Empresa podrá incorporar trabajadores que desarrollen becas o efectúen pasantías bajo las condiciones y requisitos del Decreto Nro. 340/92 o las normas que lo modifiquen o sustituyan en el futuro.

#### ARTICULO N° 11: SISTEMA DE PROMOCIONES

Cuando la Empresa, a su juicio, deba cubrir una vacante mediante el método de promoción, considerará, a efectos de seleccionar entre los interesados, la capacidad, rendimiento, conducta, desempeño y

capacitación del trabajador. En orden a estos principios la Empresa decidirá quien está en condiciones de ser ascendido. La Empresa podrá establecer un examen de competencia para evaluar a los postulantes, en este caso deberá publicar los requisitos y perfil requeridos para el puesto. En todos los casos podrá intervenir un veedor sindical, quien realizara por escrito las observaciones que estime corresponder.

En todos los casos en que resultara que dos o más candidatos reúnen igualdad de condiciones, la Empresa contemplará los atributos correspondientes a pertenencia al sector donde se postula la vacante, categoría de revista y antigüedad, en este orden.

En cada caso la Empresa publicitará previamente la unidad de organización que abarcará el llamado a concurso y los requisitos del puesto a cubrir.

#### **ARTICULO N° 12: REEMPLAZOS (Modificado por Acta del 07/12/06)**

Los puestos de trabajo no cubiertos por ausencia transitoria de su titular que supere los treinta (30) días, deberán ser desempeñados por otro trabajador a designar por la Empresa, cuando la misma formalmente se decidiere por un reemplazante en razón de considerar necesario seguir realizando las tareas del trabajador ausente. Si el reemplazante fuere de menor categoría del puesto a reemplazar, se seguirán los requisitos y condiciones de promoción previstos en este acuerdo convencional. En este caso percibirá la diferencia de remuneración, si la hubiere, entre su puesto y el de reemplazo por el tiempo que demande la cobertura provisional del puesto. En ningún caso la cobertura provisoria del mismo dará derecho a la cobertura definitiva.

#### **ARTICULO N° 13: MODIFICACIÓN DE PLANTELES**

Si como consecuencia de la modificación de planteles, algún trabajador quedare sin tareas, de no existir puestos de su misma categoría podrá cubrir el de categorías inferiores, manteniendo su remuneración, excepto la bonificación por turno en caso de cambio de modalidad de trabajo, la que seguirá abonándose hasta su absorción por eventuales aumentos.

#### **ARTICULO N° 14: JORNADA DE TRABAJO**

Con el objeto de propender a una Jornada de trabajo que responda a la obtención de niveles adecuados de productividad, las partes se comprometen a elaborar las propuestas tendientes a una eventual modificación del actual régimen, mientras tanto se mantiene la actual jornada de trabajo.

La Empresa podrá establecer jornadas continuas y discontinuas y adaptar los horarios y turnos de trabajo a condiciones climáticas o razones de servicio.

## ARTICULO N° 15: REEMBOLSO POR GASTOS DE COMIDA

El trabajador que por razones de servicio deba realizar tres (3) horas extras en exceso de su jornada normal de trabajo tendrá derecho a que la Empresa le efectúe el reintegro correspondiente al concepto de reembolso por gastos de comida.

## ARTICULO N° 16: POLIVALENCIA FUNCIONAL

Las categorías profesionales comprendidas en este acta convenio o que se incorporen a ella posteriormente, no deberán interpretarse como estrictamente restringidas en lo funcional, a las definiciones que en cada caso se expresen.

Las mismas deberán complementarse con los principios de polivalencia y flexibilidad funcional para el logro de una mayor productividad.

La polivalencia y flexibilidad funcional implica la posibilidad de la Empresa, a través de sus Jefaturas, de asignar al trabajador funciones y tareas diferentes a las que en principio le sean propias, en atención a la finalidad de eficiencia operativa dentro de su sector de trabajo.

Los trabajadores involucrados en el presente acta convenio están obligados a actuar observando el principio de polivalencia funcional cuando el trabajo así lo requiera, en orden a las directivas de las respectivas jefaturas, y ejercerán todas aquellas funciones que complementariamente correspondan a la función principal o resulten necesarias para no interrumpir y/o finalizar un trabajo. Al efecto desarrollarán el desempeño pleno de las tareas que correspondan a la denominación del puesto dentro de su sector de trabajo y, además, la realización de aquellas propias de otras funciones y que resulten necesarias para completar el trabajo asignado, en forma tal, que un mismo trabajador pueda darle término sin colaboración de otro.

Los trabajadores se comprometen a llevar a cabo todas las tareas principales y accesorias, técnicas y/o administrativas, de modo tal, que los trabajos de atención de equipos, conservación y reparación se cumplan con la frecuencia y dentro de los plazos y programas previstos.

Por esta razón la Empresa, en pleno uso de sus facultades de organización y dirección, y para resolver problemas derivados del servicio, podrá asignar tareas a un trabajador o funcionario de la misma, cualquiera sea su nivel y función, a efectos de cumplir con los objetivos empresarios respondiendo oportunamente a los requerimientos de programación.

Si la tarea asignada corresponde a un nivel superior y el trabajador designado no estuviere debidamente capacitado éste no será responsable por cualquier efecto no deseado en el resultado de su trabajo, toda vez que se haya desempeñado con la mayor aplicación al trabajo en cuestión.

Cuando se requiera constituir equipos de trabajo, se conformarán con un número variable de trabajadores siguiendo el principio de disponer de la mayor cantidad de grupos posibles con el mínimo personal necesario y adecuado para cada trabajo.

Asimismo, los trabajadores afectados se comprometen a realizar todas las tareas adicionales que surjan de la modificación de las actuales estructuras y/o sistemas de trabajo.

En el supuesto que el trabajador considere menoscabados sus derechos, deberá realizar las tareas o funciones que se le hayan encomendado mientras se resuelve su reclamo.

#### ARTICULO N° 17: TRASLADOS FIJOS

Cuando por razones de servicio sea necesario el traslado fijo de un trabajador de una localidad a otra, la Empresa se hará cargo de los gastos que demande dicho traslado con respecto al trabajador y familiares a su cargo incluyendo los gastos de viaje y mudanza de sus muebles y efectos personales.

También abonará al trabajador una compensación única por cambio de residencia, equivalente al cien por ciento (100%) de su remuneración mensual al momento de su traslado durante los cuatro (4) primeros meses de funciones en el nuevo puesto.

El presente artículo no será de aplicación cuando el traslado sea realizado a pedido del trabajador por razones particulares o por haberse presentado a un concurso fuera de su base.

#### ARTICULO N° 18: TRASLADOS TRANSITORIOS

Cuando la Empresa requiera trasladar transitoriamente a un trabajador de un punto a otro en función de sus tareas exclusivamente por razones de servicio, garantizará el reembolso de los gastos ocasionados con motivo de los viajes. Al efecto confeccionará una reglamentación de viáticos similar para toda la dotación comprendida en el presente convenio, que contemple las circunstancias que corresponden a los pasajes por traslado, las comidas y pernoctar cuando fuere necesario, garantizando un razonable confort al trabajador.

Atento a la naturaleza del reembolso, las partes acuerdan que no implica remuneración independientemente de la exigencia o no de los respectivos comprobantes de gastos.

#### ARTICULO N° 19: COMPATIBILIDAD

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

Queda prohibido realizar inclusive fuera de su horario en la Empresa trabajos temporarios o de asesoramiento por cuenta de contratistas o proveedores de la Empresa.

Asimismo podrán realizar trabajos, asesoramiento o gestorías con los usuarios en áreas que sean propias de la Empresa.

Ningún trabajador podrá realizar función alguna ajena a la Empresa dentro de su horario normal de trabajo.

#### ARTICULO N° 20: ANTIGÜEDAD

A todos los efectos de la presente acta convenio la antigüedad a reconocer a los trabajadores será la efectivamente trabajada en la Empresa, sin perjuicio de la antigüedad que ya tengan reconocida los trabajadores en actividad al momento de la firma del mismo.

#### ARTICULO N° 21: PRODUCTIVIDAD

La Empresa dentro de su responsabilidad exclusiva de determinar las políticas e instrumentos de operación y conducción del negocio y, asumiendo las obligaciones que imponen la gestión de un servicio público, está obligada a implementar acciones dirigidas a mejorar la productividad laboral y global con vistas a la eficiencia empresaria, a este efecto, se encuentra habilitada para adaptar métodos y procedimientos de trabajo, como así mismo optar por la tecnología que fuere menester, siendo responsable por los resultados obtenidos.

Al establecer metodologías de incremento de productividad, la Empresa considerará su medición mediante parámetros objetivos para evaluar estándares y rendimientos contemplando, en todos los casos, el efecto sobre los costos y calidad de servicio.

Definida la forma de medir la performance en la productividad, la Empresa establecerá el modo de la distribución de los beneficios que se obtengan de su incremento efectivo ya sea en forma sectorial o general, dando conocimiento a la FATLyF de la información necesaria, para la evaluación objetiva de cada caso.

Las partes acuerdan que, en orden a lo dispuesto por la legislación vigente, los reconocimientos que surjan por incremento de productividad pueden ser periódicos o transitorios, asignarse de modo variable y quedar sin efecto cuando no se cumplan los estándares oportunamente predeterminados, ya sea por la no obtención de los indicadores correspondientes o por la situación económica financiera de la Empresa en el período que corresponda. A tal efecto su instrumentación será acordada entre las partes.

## ARTICULO N° 22: SALARIO

Hasta tanto sean modificadas por acuerdo de partes, continúan vigentes las actuales cláusulas económicas derivadas de resoluciones de la Empresa, actas o del anterior convenio colectivo que conforman la escala salarial mensual integrada por el sueldo básico, bonificaciones y asignaciones que se pagan en la actualidad insertos en el Anexo I y que no hayan sido modificadas en el texto de la presente acta Convenio.

En un plazo de sesenta (60) días se analizará la readecuación de la actual escala de categorías ocupacionales definiendo un nuevo registro de denominaciones para los trabajadores comprendidos en la presenta acta Convenio.

## ARTICULO N° 23: ASIGNACIÓN POR TURISMO

Con los haberes del mes de septiembre de cada año, la Empresa abonará una suma adicional no remunerativa de doscientos pesos (\$200.00) en concepto de turismo social. **(Modificado por Acta 06/09/05 se paga un salario mínimo vital y móvil vigente a Agosto de cada año)**

## ARTICULO N° 24: BONIFICACIÓN POR AÑOS DE SERVICIO

La Empresa otorgará al trabajador, en las oportunidades en que cumpla veinte (20), veinticinco (25), treinta (30), y treinta y cinco (35) años de servicios, una retribución especial equivalente a un monto igual a la remuneración mensual, normal y habitual sin conceptos variables percibida en el mes que cumpla la antigüedad mencionada precedentemente.

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 precedentemente, se duplicará cuando el trabajador cumpla cuarenta (40) años de servicio y la trabajadora treinta y siete (37) años de servicio.

La Empresa abonará esta bonificación dentro del mes siguiente a la fecha que el trabajador cumpliera alguna de las antigüedades citadas en el presente artículo.

A los fines del presente artículo se considerará remuneración toda suma que pague la Empresa a sus trabajadores en forma mensual, normal, habitual y permanente, con exclusión de los rubros por los que no se realizan aportes y/o tengan carácter variable o extraordinario (gastos de locomoción, horas extras, gastos de comida, casa habitación, rebaja de tarifas, viáticos, asignaciones familiares, etc.)

## ARTICULO N° 25: BONIFICACIÓN ANUAL POR EFICIENCIA

I) La Empresa abonará a sus trabajadores una bonificación anual por eficiencia, de acuerdo a la siguiente escala y reglamentación:

Para abonar la bonificación anual por eficiencia se tendrá en cuenta la remuneración que el trabajador perciba en el mes que, de acuerdo a su grupo, deba percibir la BAE, o la del último mes trabajado en caso de cese con derecho a la bonificación.

El monto de la bonificación será el siguiente:

- Hasta cinco (5) años de antigüedad el cien por ciento (100%) de la remuneración.
- De cinco (5) y hasta diez (10) años de antigüedad, el ciento treinta por ciento (130%) de la remuneración.
- Más de diez (10) años de antigüedad el ciento sesenta por ciento (160%) de su remuneración.

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

II) Los porcentajes anteriores serán aumentados de la siguiente manera:

- En un veinte por ciento (20%) del monto que le corresponda percibir, si por el período que la percibe y uno (1) anterior no hubiese sufrido ninguna deducción, es decir que se ha cumplido satisfactoriamente con los requisitos de dicha reglamentación en los períodos.
- En un cuarenta por ciento (40%) del monto que le corresponde percibir, si por el período que la percibe y en los dos (2) anteriores no hubiese sufrido ninguna deducción, es decir que ha cumplido satisfactoriamente con los requisitos de dicha reglamentación en tres (3) períodos.
- En un sesenta por ciento (60%) del monto que le corresponda percibir, si por el período que la percibe y en tres (3) anteriores no hubiere sufrido ninguna deducción, es decir que ha cumplido satisfactoriamente con los requisitos de dicha reglamentación en cuatro (4) períodos.
- En un cien por ciento (100%) del monto que le corresponde percibir si por el período que la percibe y en cinco (5) anteriores no hubiere sufrido deducción, es decir que ha cumplido satisfactoriamente con los requisitos de dicha reglamentación en seis (6) períodos.

III) Si algún trabajador de acuerdo a la reglamentación no se hiciere acreedor al incremento del puesto anterior esta pérdida solo tendrá vigencia en ese período pero seguirá usufructuando del porcentaje de aumento, ya acumulado por derechos en períodos anteriores.

(*) Modificado a partir 01/01/12 Hasta 5 años	130%
De 5 años a 10 años	170%
Más de 10 años	210%

Aprobado por Directorio

## REGLAMENTACIÓN PARA EL PAGO DE LA BONIFICACIÓN ANUAL POR EFICIENCIA

La bonificación anual por eficiencia se ajustará a las condiciones que se detallan a continuación:

### 1º) DERECHO A LA BONIFICACIÓN:

a) Trabajadores en actividad: comprende a todos los trabajadores de planta permanente en actividad al último día del mes que le corresponda percibir la BAE según su grupo y que tengan uno (1) o más años de antigüedad.

b) Trabajadores egresados por su voluntad, fallecidos o jubilados durante el periodo por el cual perciben la BAE según su grupo.

### 2º) Trabajadores con menos de un año de antigüedad:

Se les liquidará el ocho con treinta y tres por ciento (8,33%) de la remuneración mensual por cada mes entero trabajado en el periodo que corresponde según su grupo.

3º) La antigüedad a tener en cuenta para determinar el monto de la bonificación anual por eficiencia, será la que determina el presente convenio.

A los fines de la liquidación de la BAE se considerará remuneración toda suma que pague la Empresa a sus trabajadores en forma mensual, normal, habitual y permanente, con exclusión de los rubros por los que no se realizan aportes y/o tengan carácter variable o extraordinario (gastos de locomoción, horas extras, gastos de comida, casa habitación, rebaja de tarifas, viáticos, asignaciones familiares, etc.). En ningún caso las sumas percibidas en concepto de BAE podrán considerarse, ni siquiera en su proporcionalidad, para establecer la base de cálculo de la liquidación de otros beneficios y/o indemnizaciones, ya sean éstos de origen legal o convencional.

### 4º) Trabajadores egresados por su voluntad, fallecidos o jubilados:

La bonificación anual por eficiencia se liquidará en base a la remuneración mensual del último día trabajado y proporcionalmente a los meses enteros trabajados durante el periodo habida cuenta de las demás condiciones establecidas en esta reglamentación.

a) Al trabajador que el día de su renuncia por jubilación o el día de su fallecimiento, haya cumplido ciento ochenta (180) días de trabajo en el periodo, se le debe abonar el total de la bonificación como si hubiese trabajado hasta el final del periodo, de acuerdo a la reglamentación vigente.

b) El trabajador que no hubiese cumplido los ciento ochenta (180) días de trabajo en el periodo, la bonificación se liquidará proporcionalmente al tiempo trabajado, tomándose como base trescientos sesenta (360) días de trabajo para el jubilado (360 igual a 100) y ciento ochenta (180) días de trabajo para el trabajador que fallece (180 igual a 100).

### 5º) Trabajadores Becarios. Servicio Militar:

El trabajador que no presta servicios en la Empresa por ser beneficiario de una beca o estar realizando el servicio militar, no se hará acreedor al pago de la bonificación anual por eficiencia.

6°) Licencias sin goce de sueldos:

En caso de licencias sin goce de sueldo la bonificación anual por eficiencia se liquidará en proporción a los meses enteros trabajados durante el periodo.

7°) Ausencias sin goce de sueldo:

Por cada día de ausencia sin justificar la bonificación se reducirá en un tres por ciento (3%).

8°) Permisos con goce de sueldo previstos o no en el Convenio Colectivo de Trabajo:

Los permisos que se otorguen no originarán descuentos de la bonificación anual por eficiencia.

9°) Medidas disciplinarias:

a) Suspensiones: Por cada día de suspensión, la bonificación anual por eficiencia se reducirá en un veinte por ciento (20%).

b) Amonestaciones: por cada amonestación la bonificación se reducirá en un cinco por ciento (5%).

10°) Faltas de puntualidad:

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

b) Por cada llegada tarde, después de las diez (10) llegadas tarde en el año, la bonificación anual por eficiencia se reducirá en un dos por ciento (2%).

c) A estos efectos se acumulan los excedentes de llegadas que no hayan originado amonestaciones.

11°) EXCLUSIONES:

En ningún caso percibirán la bonificación anual por eficiencia los trabajadores que hayan sido despedidos con causa o que hayan sido sancionados con prevención de despido.

12°) DEDUCCIONES:

Sobre la bonificación anual por eficiencia, se practicarán en forma acumulativa las deducciones que, en cada caso pudieran corresponder.

A los efectos de la percepción de BAE los trabajadores de la planta permanente de la Empresa continuarán vinculados a los grupos, periodos de devengamiento y fecha de percepción oportunamente establecidos mediante acta de fecha 17/07/92 y conforme al sorteo realizado el 29/07/92.

Ante el ingreso de un nuevo trabajador, se lo asignará al grupo que corresponda en base a su número de legajo.

El pago del sueldo anual complementario correspondiente a la presente bonificación se efectivizará en junio y diciembre de cada año de

acuerdo a lo percibido en cada periodo por este concepto por cada trabajador.

La pertenencia a cada grupo y los distintos periodos de devengamiento y percepción de la BAE serán los que se describen a continuación:

GRUPO	PERIODO	PERCIBE CON HABERES DE:	ULTIMO DIGITO N° DE LEGAJO
"A"	Agosto/Julio	Agosto	5
"B"	Septiembre/Agosto	Septiembre	4
"C"	Octubre/Septiembre	Octubre	1
"D"	Noviembre/Octubre	Noviembre	6
"E"	Enero/Diciembre	Enero	8
"F"	Febrero/Enero	Febrero	9
"G"	Marzo/Febrero	Marzo	7
"H"	Abril/Marzo	Abril	3
"I"	Mayo/Abril	Mayo	0
"J"	Julio/Junio	Julio	2

#### ARTICULO N° 26: TRABAJADOR EN CONDICIONES DE JUBILARSE

a) Las partes convienen que los trabajadores que estén en condiciones de obtener la jubilación ordinaria están obligados a acogerse a los beneficios de la misma dentro de un plazo de ciento ochenta (180) días de reunidas dichas condiciones.

A fin que los trabajadores que se jubilen no sufran ningún perjuicio económico por cualquier demora que se produzca en el pago del beneficio jubilatorio, la Empresa anticipará mensualmente y a partir del cese del trabajador, una suma equivalente al ochenta por ciento (80%) del haber jubilatorio que le correspondiera percibir y con cargo a éste.

Los haberes jubilatorios anticipados por la Empresa serán reintegrados a la misma por las respectivas Cajas de Jubilaciones, las que lo harán descontando de los importes que le correspondieren a los respectivos beneficiarios de jubilaciones, de acuerdo a los convenios suscritos con dichas Cajas.

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

b) A todo trabajador que se acoja a los beneficios de la jubilación ordinaria, como así también al derechohabiente del trabajador fallecido en actividad, se le acordará al retirarse o a su deceso respectivamente, una bonificación equivalente a diez (10) meses de su última remuneración mensual, normal, habitual y permanente, cuando tuviere hasta cinco (5) años de antigüedad.

Este beneficio será aumentado en un dos por ciento (2%) por cada año de servicio que exceda los cinco (5) primeros.

b1) El pago de la bonificación prevista en este inciso se efectuará en base a la remuneración que el trabajador tuviere asignada al último mes en que formare parte del personal de la Empresa, aunque a esa fecha estuviere ausente sin goce de sueldo.

A los efectos de liquidar la presente bonificación las partes acuerdan expresamente que la remuneración mensual a tener en cuenta, no comprende las horas extras, ni la parte proporcional del sueldo anual complementario ni de la bonificación anual por eficiencia, ni ningún otro ítem remuneratorio variable o de pago no mensual, como así tampoco ningún concepto no remuneratorio, tales como gastos de traslado, de locación o vivienda, gastos de comida, viáticos, etc.

b2) Para el cómputo del tiempo las fracciones superiores a seis (6) meses se considerarán un (1) año entero.

c) Al trabajador que se acoja a la jubilación por incapacidad la bonificación consistirá en el pago de una suma única cualquiera sea su antigüedad, equivalente a diez (10) meses de su última remuneración mensual, habitual y permanente; que se liquidará de acuerdo a lo previsto en los apartados b1) y b2).

d) El trabajador que se acoja a los beneficios de la jubilación ordinaria y que con posterioridad inicie una acción tendiente al reconocimiento de la indemnización prevista en la LCT o la que en el futuro la modifique o sustituya se le considerará que toda suma abonada en función del presente artículo que exceda los diez sueldos, resulta compensable con la indemnización que le corresponda por la legislación laboral.

e) Los aportes y contribuciones al Fondo Compensador de Jubilaciones y Pensiones cuya responsabilidad y administración corre por exclusiva cuenta de la FATLyF, serán los siguientes:

Aporte del trabajador:

- Hasta diez (10) años de antigüedad:

uno con cinco por ciento (1.5%)

- Más de diez (10) años de antigüedad y hasta quince (15) años de antigüedad:

dos por ciento (2%)

- Más de quince (15) y hasta veinte (20) años de antigüedad:

tres con cinco por ciento (3.5%)

- Más de veinticinco (25) años y hasta treinta (30) años de antigüedad:

cuatro por ciento (4%)

- Para todos aquellos trabajadores con más de cincuenta (50) años de edad, sea cual fuere su antigüedad la retención a practicarse deberá ser de:

cuatro con cinco por ciento (4.5%)

Contribución Empresaria:

La contribución empresaria al fondo compensador será del seis por ciento (6%) sobre el total de los conceptos remuneratorios con aportes de los trabajadores comprendidos en el presente convenio.

## ARTICULO N° 27: CONTRIBUCIÓN POR FALLECIMIENTO

A) En caso de fallecimiento de un trabajador trasladado con carácter transitorio o traslado con carácter fijo, y en este último caso cuando el fallecimiento ocurra dentro de los cuatro (4) años posteriores al traslado, la Empresa se hará cargo de los gastos que demande el traslado de los restos al lugar de su residencia original. Asimismo la Empresa abonará los gastos de viaje de hasta dos familiares, a los efectos del traslado de los restos al lugar de su procedencia originaria.

B) En todos los casos, la Empresa abonará a los derechohabientes del trabajador fallecido, los gastos de sepelio hasta la suma de pesos un mil trescientos (\$1.300,00).

C) La Empresa cumplimentará las previsiones legales vigentes en cuanto a la contratación del seguro de vida obligatorio.

## ARTICULO N° 28: LICENCIAS

Los trabajadores gozarán de las vacaciones anuales, en la siguiente forma:

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

- Más de veinte (20) años de servicios: treinta (30) días hábiles.

a) Los trabajadores tendrán derecho a gozar de la licencia ordinaria a los seis (6) meses de antigüedad en la Empresa.

b) Cuando el trabajador no llegase a totalizar el tiempo mínimo de trabajo previsto en el inciso anterior gozará de un periodo de descanso anual en proporción de un (1) día de descanso por cada veinte (20) días de trabajo efectivo.

c) Si el trabajador contrajera enfermedad durante la licencia y ésta fuera comprobada por médicos de la Empresa o si el trabajador estuviera de viaje presentara certificado médico, la licencia 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.

d) En caso que dentro del año calendario el trabajador cumpliera una antigüedad, que diera derecho a un término mayor de licencia anual, se contará el tiempo mayor para el otorgamiento de la licencia.

e) La Empresa podrá otorgar cuando el trabajador lo solicite hasta cinco (5) días de permiso al año, a descontar de la licencia anual por las vacaciones que se devengan en el año en que se solicite. Dichos permisos podrán ser fraccionados.

f) En atención al carácter de servicio público que presta la empresa, el periodo para el goce de las vacaciones se establece entre el 1º de Agosto del año en el cual se generan hasta el 31 de Julio del año siguiente.

g) A fin de liquidar la licencia por vacaciones se deberán considerar los siguientes aspectos: I) La base de la liquidación será la remuneración mensual, nominal, normal, habitual y permanente del trabajador, sujeta a aportes previsionales dividida por veinticinco (25). II) a dicha base se le incorporará el promedio de las horas extras y relevos realizados en el último semestre, dividido también por veinticinco (25). III) Asimismo se integrará a la remuneración, la doceava parte de la última BAE percibida y la sextava parte del último SAC percibido, de conformidad a lo establecido en los puntos 3 y 4 de la fórmula que consta en el presente inciso.

En consecuencia, la retribución por vacaciones se liquidará de conformidad a la siguiente fórmula:

$$1 - (R \text{ dividido } 25) = A$$

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

$$2 - (S \text{ dividido } 12 \text{ dividido } 25) \text{ menos } (S \text{ dividido } 12 \text{ dividido } 30) = B$$

Donde S es igual a la última BAE percibida.

$$3 - (B \text{ dividido } 12) = C$$

Donde C es igual a la incidencia del SAC de la BAE.

$$4 - (T \text{ dividido } 6 \text{ dividido } 25) \text{ menos } (T \text{ dividido } 6 \text{ dividido } 30) = D$$

Donde T es igual al último SAC percibido.

$$5 - (U \text{ dividido } 6 \text{ dividido } 25) = E$$

Donde U es igual a las horas extras de los últimos seis meses. **(Modificado por Acta del 29/08/03 se toman 12 meses)**

$$6 - (V \text{ dividido } 6 \text{ dividido } 25) = F$$

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

En consecuencia la retribución por vacaciones será igual a  $(A+B+C+D+E+F)$  multiplicado por los días de licencia.

#### ARTICULO N° 29: LICENCIAS POR ENFERMEDAD Y ACCIDENTE INCULPABLE

Los trabajadores gozarán de licencia por enfermedad, en los términos y condiciones establecidos en la Ley de Contratos de Trabajo o la que en el futuro la modifique o sustituya.

El trabajador deberá notificar por sí o por medio de otra persona de la enfermedad o accidente y del lugar en que se encuentre por estar imposibilitado de asistir a su trabajo. Mientras no lo haga, perderá el derecho a percibir la remuneración correspondiente, salvo que la existencia de la enfermedad o accidente, si en carácter y gravedad lo justifiquen, resulta luego inequívocamente acreditada.

A efectos de justificar las ausencias, el trabajador estará obligado a someterse a los controles que efectúe el empleador.

Por enfermedad grave debidamente comprobada, de cónyuges, hijos y padres a cargo, se concederá al trabajador que no tenga otros familiares mayores que convivan con él, hasta diez días de permiso al año por la totalidad de ellos. A solicitud del interesado, y dado la característica de la enfermedad, la Empresa, previo informe del médico de la misma, podrá otorgar hasta diez días de licencia más.

#### ARTICULO N° 30: INCAPACIDAD FÍSICA

Cuando un trabajador se encontrare disminuido parcialmente en su capacidad laboral en forma definitiva y no estuviere en condiciones de realizar las tareas que anteriormente cumplía, la Empresa, conforme a la legislación laboral, asignarle otras que pueda ejecutar de acuerdo a su capacidad residual sin disminución de su remuneración.

#### ARTICULO N° 31: LICENCIA SIN GOCE DE HABERES

Por desempeño de cargos públicos:

Cuando el trabajador fuera elegido o designado para desempeñarse en cargos electivos o de representación política, en el orden nacional, provincial o municipal, en caso de plantearse una incompatibilidad, tendrá derecho a la reserva del empleo por el término que dure su mandato, debiéndose reintegrar a sus tareas, dentro de treinta (30) días siguientes al término del ejercicio de las funciones para las que fue elegido o designado.

El tiempo durante el cual el trabajador hubiere desempeñado las funciones mencionadas, será considerado periodo de trabajo a los efectos del cómputo de su antigüedad.

Por razones particulares:

La Empresa podrá otorgar excepcionalmente a los trabajadores que lo soliciten fundadamente, licencia sin goce de sueldo, en la oportunidad y por la extensión que la misma determine.

#### ART. N° 32: PERMISOS CON GOCE DE HABERES

Por sucesos familiares se otorgarán a los trabajadores los permisos que se detallan a continuación:

- a) Por matrimonio legal del trabajador: doce (12) días corridos.
- b) Por matrimonio del hijo de un trabajador: un (1) día.
- c) Por nacimiento de hijos o guarda adoptiva: dos (2) días corridos. De los cuales uno deberá ser hábil.
- d) Por fallecimiento de cónyuge, o persona con quien estuviere unido en aparente matrimonio, e hijos: cinco (5) días corridos.
- e) Por fallecimiento de padres: tres (3) días corridos.
- f) Por fallecimiento de hermanos: dos (2) días corridos.
- g) Por fallecimiento de abuelo, nieto, suegro e hijos políticos: un (1) día.
- h) Por donación de sangre: un (1) día.

i) Por mudanza: un (1) día siempre que no existan razones de servicio que impidan su otorgamiento.

j) Asimismo por citación judicial se otorgará el tiempo necesario para concurrir al trámite, debiéndose presentar dentro de las cuarenta y ocho (48) horas el certificado que acredite dicha circunstancia.

#### ARTICULO N° 33: MATERNIDAD

La trabajadora gozará de una licencia por maternidad que será de cuarenta y cinco (45) días corridos anteriores a la fecha presunta de parto – que acreditará mediante certificación médica- y de cuarenta y cinco (45) días corridos contados a partir que se produzca el nacimiento.

La trabajadora podrá optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a treinta (30) días. El resto del periodo total de licencia se acumulará al periodo de descanso posterior al parto.

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

En los casos de nacimiento múltiple, la licencia se ampliará a un total de ciento once (111) días corridos, con un periodo posterior al parto no menor de sesenta y seis (66) días.

Toda trabajadora madre de lactante podrá disponer de dos (2) descansos de media (1/2) o un descanso de una (1) hora a su opción, para amamantar a su hijo en el transcurso de la jornada de trabajo, y por un periodo no superior a un (1) año posterior a la fecha de nacimiento, salvo que por razones médicas sea necesario que la madre amamante a su hijo por un lapso más prolongado.

Durante los cuatro (4) primeros años de vida del niño, la madre trabajadora percibirá una compensación sustitutiva de guardería por la suma no remunerativa de pesos ciento diez (110) mensuales. El trabajador se hará acreedor a dicha compensación previa declaración jurada en la que conste que la madre no percibe similar beneficio.

*(Por Resolución 080/95 pasa a \$ 132,55 desde el mes de Septiembre/95)  
(Modificado por Disposición N° 008/06 y 023/08 y Reunión de Directorio del 24/09/09 pasa a \$ 550,00)*

#### ARTICULO N° 34: DIA DEL TRABAJADOR DE LA ELECTRICIDAD

Queda reconocido como “Día del trabajador de la electricidad” el 13 de Julio de cada año, a cuyo efecto se acordará asueto con goce de haberes a todos los trabajadores con excepción del indispensable para la atención del servicio, al que se le acordará franco compensatorio.

#### ARTICULO N° 35: CAPACITACION

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

Promoverá en este sentido, formas de capacitación y perfeccionamiento profesional, que estarán vinculadas con las necesidades empresarias, actuando en conjunto con la FATLyF.

#### ARTICULO N° 36: BECAS

Becas para trabajadores:

La Empresa otorgará hasta diez (10) becas anuales a sus trabajadores en actividad, consistente en una licencia con goce de haberes. Previo a su otorgamiento definirá la modalidad de las mismas, como asimismo las carreras comprendidas, teniendo en cuenta para su selección las necesidades empresarias.

Becas para hijos de trabajadores:

La Empresa otorgará hasta ciento diez (110) becas anuales para hijos de trabajadores, para realizar estudios secundarios, terciarios y/o universitarios.

La beca consistirá en el pago único y anual de la suma no remunerativa de Pesos seiscientos sesenta (\$ 660), a fin que el trabajador pueda solventar los gastos de guardapolvos, cuadernos, libros, elementos didácticos y útiles escolares en general.

A estos efectos la Empresa y FATLyF (Comisión de Becas) procederán a instrumentar la reglamentación que defina las modalidades de selección y otorgamiento de las becas.

#### ARTICULO N° 37: REGIMEN PARA EL TRABAJADOR QUE ESTUDIA

El trabajador gozará de doce (12) días de licencia al año para rendir examen en la enseñanza media o universitaria.

Dentro de dicho límite el trabajador podrá distribuir por examen, la cantidad de días que considere en cada caso, sin excederse de tres (3) días corridos por examen.

En todos los casos el trabajador deberá presentar constancia de haber rendido el examen dentro de las cuarenta y ocho (48) horas posteriores.

#### ARTICULO N° 38: HIGIENE, SEGURIDAD Y MEDICINA DEL TRABAJO

1) A efectos de continuar asegurando las condiciones de higiene y seguridad la Empresa instrumentará las acciones necesarias para poder dar cumplimiento a la normativa vigente. Asimismo procurará hacer uso de los adelantos técnicos para mantener en las mejores condiciones todos los lugares de trabajo.

Al respecto la Empresa efectuará, entre otras acciones, las siguientes:

a) Mantener la limpieza y desinfección de los lugares de trabajo, y proveer las instalaciones sanitarias en los lugares que corresponda;

b) Programar la colocación de carteles indicadores señalando los riesgos de cada lugar de trabajo, los elementos de protección personal a utilizar en esos casos, y la provisión de primeros auxilios al trabajador que se accidente;

c) Instrumentar las acciones que fuere menester para proteger, con implementos adecuados, las máquinas y sus instalaciones mecánicas o eléctricas cuando puedan entrañar peligro efectivo para la seguridad de los trabajadores;

d) Emitir normas, reglamentaciones e instrucciones sobre higiene y seguridad laboral, con el objeto de incorporar al trabajador conductas de prevención;

e) Conformar y difundir los mecanismos necesarios para la implementación de un sistema de seguridad integrada, que contemple los principios de higiene y seguridad industrial como inherentes a cada tarea operativa.

2) Los trabajadores comprendidos en este convenio se comprometen a participar activamente en la ejecución de las políticas de higiene y seguridad industrial, observando y haciendo observar el estricto cumplimiento de las medidas, normas, y procedimientos establecidos por la Empresa, como así también las relativas al uso y conservación de los equipos y aparatos de protección personal que la Empresa provea con este fin.

Los trabajadores deberán someterse a los exámenes médicos periódicos y/o preventivos que la Empresa deberá programar oportunamente observando las funciones que desempeña cada trabajador.

3) Las partes conformarán una Comisión de Higiene, Seguridad, Medicina y Ambiente de Trabajo, constituida por tres (3) representantes de cada una de ellas.

Dicha comisión, de carácter técnico, tendrá funciones de asesoramiento con la finalidad de recomendar las adecuaciones graduales de los equipos e instalaciones, dirigidas a prevenir y reducir accidentes de trabajo.

Dicha Comisión es competente para:

a) Propender a la implementación de actividades de difusión sobre acciones y condiciones de trabajo seguras;

b) Generar aportes tendientes a adaptar medidas de seguridad, y que las mismas sean observadas por parte de los trabajadores, evitando toda clase de prácticas peligrosas en el trabajo;

c) Orientar para que los trabajadores se desempeñen en condiciones de trabajo que garanticen su bienestar físico, psíquico y social;

d) Impulsar la conciencia de la prevención, entre todos los trabajadores, contra los riesgos concretos de las tareas desarrolladas en la Empresa. En

este sentido promoverá el uso constante de los elementos de protección personal, y el cumplimiento de las normas e instrucciones en vigencia;

e) Comunicar las dificultades que tome conocimiento, sobre aplicación de normas de seguridad y sobre la deficiente o la no utilización de los elementos de protección personal;

f) Las consideraciones que no se hubieren contemplado en los párrafos anteriores y que emanen de la Comisión de Higiene, Seguridad, Medicina y Ambiente del trabajo, con acuerdo de partes, serán anexadas al presente Convenio.

#### ARTICULO N° 39: ROPA DE TRABAJO

La Empresa proveerá a sus trabajadores de ropa de trabajo y calzado adecuados a la naturaleza de las tareas a realizar y observando las normas de seguridad, a tal fin deberá programar el oportuno suministro que corresponda a las necesidades de servicio.

La ropa y calzado a suministrar deberá ser acorde a las distintas condiciones climáticas que se presentaren.

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

La Empresa deberá hacer entrega de la ropa y calzado comunes correspondiente a invierno y verano, por lo menos una vez al año, el resto de la ropa se hará entrega en las fechas que las partes determinen.

#### ARTICULO N° 40: DELEGADOS

Los representantes de los trabajadores adheridos a la entidad sindical serán los delegados elegidos en orden a la normativa jurídica específica que rige sobre el particular. La cantidad de delegados será de acuerdo a los dispuesto por la legislación vigente.

En lo casos que en virtud del anterior Convenio Colectivo existieren delegados en mayor o menor cantidad que la establecida en el marco jurídico pertinente, dicho número se deberá adecuar en la primer elección que corresponda efectuar.

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

A efectos de su desempeño gremial, los delegados dispondrán de un crédito horario de ocho (8) horas mensuales.

#### ARTICULO N° 41: PREVENCIÓN Y SOLUCION DE CONFLICTOS

Las partes constituirán una Comisión de Relaciones Laborales, compuesta por tres (3) miembros por la Empresa y tres (3) por la FATLyF, a efectos de entender en los conflictos colectivos de intereses, en orden al procedimiento que se detalla en el presente artículo.

La FATLyF y/o los Sindicatos deberán, previo a la adopción de cualquier medida de fuerza, comunicarla fehacientemente a la Empresa con cinco (5) días hábiles de anticipación, y promover la convocatoria a reunión de la Comisión dentro del mismo plazo.

Una vez reunida la misma se expedirá sobre el particular en el plazo de setenta y dos (72) horas, que la propia comisión podrá prorrogar por el término que estime conveniente, atento la complejidad del tema sometido a su análisis.

Habilitado, y en desarrollo, el procedimiento de conciliación, rige la abstención de ejercer medidas de acción directa.

En los casos que las partes arriben a un acuerdo, el mismo será de cumplimiento obligatorio para ambas. De no haber acuerdo, el tema podrá ser derivado al tratamiento del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social por cualquiera de las partes, quedando las mismas liberadas para adoptar las medidas que consideren conveniente.

En todos los casos se establecerá un sistema de guardias que garanticen la prestación de los servicios esenciales de la Empresa, de acuerdo a lo establecido en el Decreto 2184/90, cuyo articulado será de aplicación supletoria.

#### ARTICULO N° 42: APORTES A FATLYF

Los aportes y contribuciones que la Empresa deba realizar a FATLyF por la presente acta convenio o convenios anteriores se calcularán sobre el total de los conceptos remunerativos con aportes que perciban los trabajadores comprendidos en la presente acta convenio. Dichas contribuciones no se realizarán sobre los conceptos que según la ley o el presente acuerdo, no tengan carácter remunerativo.

#### ARTICULO N° 43: RETENCIONES SINDICALES

La Empresa deberá efectuar retenciones por planillas de los haberes de los trabajadores, cuando así lo soliciten los Sindicatos respectivos con ajuste a las prescripciones y plazos legales vigentes.

#### ARTICULO N° 44: SERVICIOS SOCIALES

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

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

### Anexo I

#### Escala salarial vigente al mes de febrero de 1994

Categoría	Básico	S.F. Art. 12	5%	15%	S.F. Rem.
1	242.71	25.07	13.39	40.17	135.00
2	252.64	25.07	13.89	41.66	135.00
3	263.08	25.07	14.41	43.22	135.00
4	274.03	25.07	14.96	44.87	135.00
5	285.53	25.07	15.53	46.59	135.00
6	297.60	25.07	16.13	48.40	135.00
7	310.28	25.07	16.77	50.30	200.00
8	323.59	25.07	17.43	52.30	200.00
9	337.57	25.07	18.13	54.40	200.00
10	352.25	25.07	18.87	56.60	200.00
11	367.66	25.07	19.64	58.91	200.00
12	383.84	25.07	20.45	61.34	200.00
13	400.83	25.07	21.30	63.89	267.00

### Bonificaciones

Categoría	Oficio	Técnica	Admin..	Manual	Mando	Función
1	21.66	25.99	17.32	17.32	0.00	0.00
2	22.72	27.28	18.20	18.20	45.48	0.00
3	23.86	28.64	19.08	19.08	47.76	0.00
4	25.07	30.07	20.04	20.04	50.11	0.00
5	26.32	31.58	21.07	21.07	52.65	0.00
6	27.65	33.16	22.10	22.10	55.26	0.00
7	29.01	34.82	23.20	23.20	58.02	0.00
8	30.48	36.55	24.38	24.38	60.92	0.00
9	31.99	38.38	25.59	25.59	63.97	0.00
10	32.94	39.52	26.36	26.36	65.88	0.00
11	33.94	40.74	27.13	27.13	67.87	0.00
12	34.96	41.95	27.98	27.98	69.93	0.00
13	35.99	43.20	28.79	28.79	72.02	0.00

*Las escalas salariales fueron modificadas a partir de la incorporación del Decreto 392/03 al sueldo básico.*

### **Cláusulas Económicas**

Gastos de Representación, Horas Extras, Zona Desfavorable, Guardería, Quebranto de Caja, Uso de Bicicleta, Gastos de Movilidad, Bonificación Choferes, Refrigerio, Bonificación Gas, Bonificación Luz, Suplemento Antigüedad, Título, Bonificación RAG 243/90, Bonificación por Turno (28% y 13%), Bonificación Cuadrilla y Tarea Riesgosa.

Las partes dejan constancia que las condiciones y requisitos para ser beneficiarios de las bonificaciones vigentes al día de la fecha, con excepción de las actas de las Actas de fecha 07/04/92 y 12/04/92, que quedan sin efecto, continúan siendo las mismas que hasta el presente en la medida que no resultaron modificadas por este Acta Convenio.

## Anexo II

Cargos vigentes al 02/03/94 y/o los que en el futuro los modifiquen o sustituyan:

Jefe Departamento  
Subjefe Departamento  
Jefe División Asuntos Gremiales  
Jefe División Personal  
Jefe División Seguridad e Higiene  
Jefe División Métodos y Análisis del Trabajo  
Jefe División Medicina Laboral  
Jefe División Costos y Tarifas  
Jefe División Contrataciones  
Jefe División Tesorería  
Jefe División Control Adm. Central  
Jefe División Control Interior  
Jefe Regional  
Subjefe Regional  
Jefe Área Transporte  
Jefe Área Sistema Eléctrico  
Jefe Área Comercial  
Jefe Área Administrativa  
Jefe División Comercial  
Jefe División Técnica  
Subjefe División Técnica  
Jefe División Mantenimiento LAT y SSEE  
Subjefe División Mantenimiento LAT y SSEE  
Jefe Central  
Subjefe Central  
Jefe C.A.R.  
Subjefe C.A.R.  
Jefe División Administrativa Contable  
Subjefe División Administrativa Contable  
Jefe Centro Operativo  
Subjefe Centro Operativo  
Jefe División Mantenimiento Comunicaciones  
Subjefe División Mantenimiento Comunicaciones  
Jefe Sublaboratorio  
Jefe Laboratorio  
Subjefe Laboratorio  
Jefe D.E.C.  
Subjefe D.E.C.  
Jefe División Mantenimiento Electrónica

Subjefe División Mantenimiento Electrónica  
Jefe Centro de Cómputos  
Subjefe Centro de Cómputos  
Jefe División Usuarios  
Subjefe División Usuarios  
Jefe División Inspección y Conexiones  
Subjefe División Inspección y Conexiones  
Jefe División Distribución  
Subjefe División Distribución  
Jefe División Operación Sistema  
Subjefe División Operación Sistema  
CTBB – Operación  
CTBB – Istr. Contr. Eficiencia  
CTBB – Istr. Contr. Analógico  
CTBB – Control Lógico  
CTBB – Eficiencia  
CTBB – Servicio Químico  
CTBB – Procesos Químicos  
CTBB – Laboratorio  
CTBB – Servicio Técnico  
CTBB – Proyectos y Obras  
CTBB – Servicio Mantenimiento  
CTBB – Mantenimiento Mecánico  
CTBB – Mantenimiento Eléctrico  
CTBB – Progr. y Preparación  
Jefe Sucursal 1ra.  
Subjefe Sucursal 1ra.  
Jefe Sucursal 2da.  
Jefe Sucursal 3ra.

---