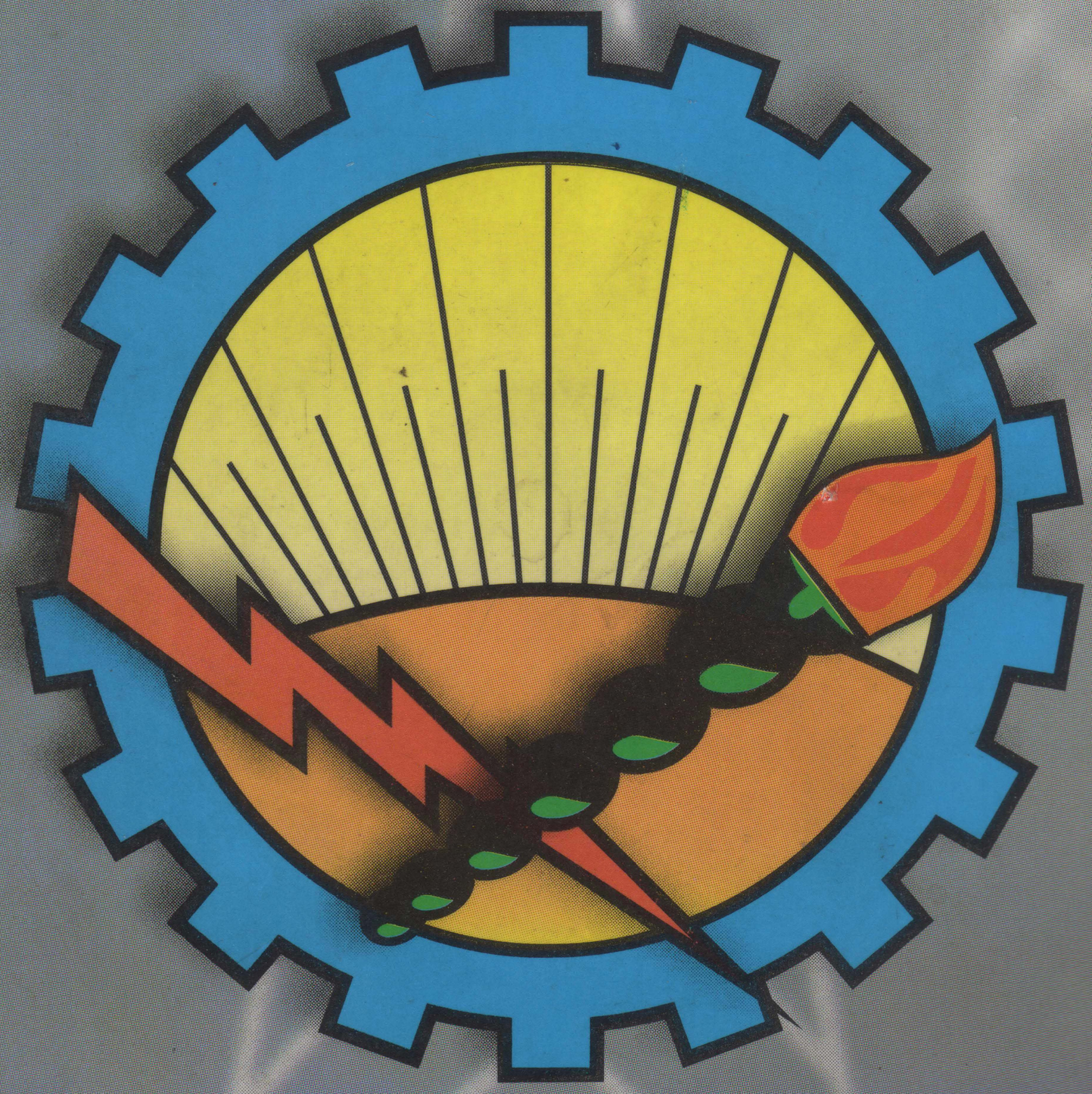
CONVENIO DEL PERSONAL

165/75

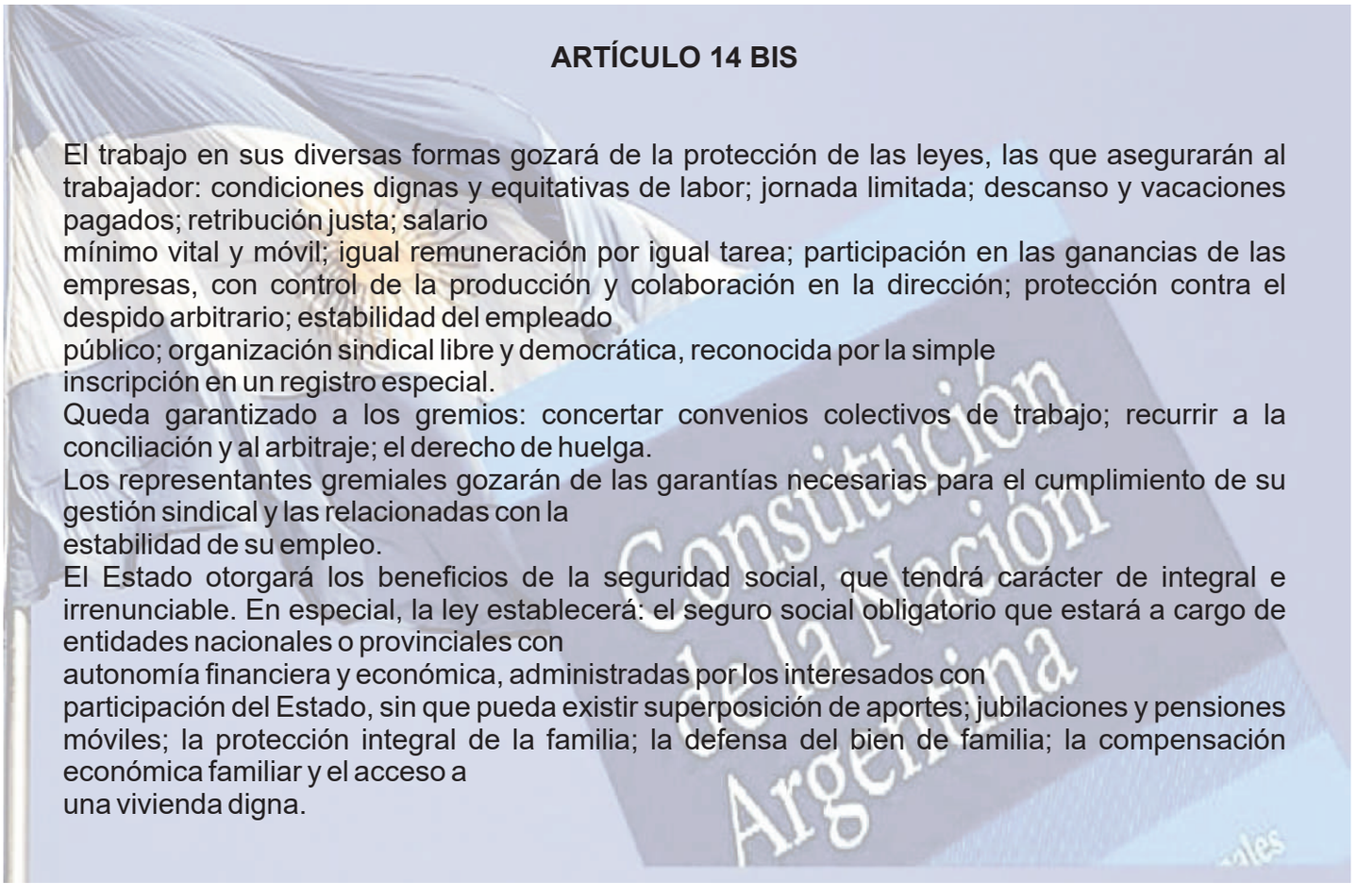


SINDICATO DE LUZ Y FUERZA
DE CÓRDOBA

MARCO LEGAL

ARTÍCULO 14 BIS

El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario
mínimo vital y móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado
público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple
inscripción en un registro especial.
Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga.
Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la
estabilidad de su empleo.
El Estado otorgará los beneficios de la seguridad social, que tendrá carácter de integral e irrenunciable. En especial, la ley establecerá: el seguro social obligatorio que estará a cargo de entidades nacionales o provinciales con
autonomía financiera y económica, administradas por los interesados con
participación del Estado, sin que pueda existir superposición de aportes; jubilaciones y pensiones móviles; la protección integral de la familia; la defensa del bien de familia; la compensación económica familiar y el acceso a
una vivienda digna.



En materia de derecho colectivo del trabajo, resulta importante mencionar la sanción de la Ley 14.250 de Convenios Colectivos de Trabajo que tuvo lugar en el año 1953 y que aún se encuentra vigente con diversas modificaciones, entre ellas la Ley 25.877 de Ordenamiento laboral, sancionada en 2004. Siguiendo en el aspecto colectivo de esta rama del derecho, cabe destacar que en 1988 se sancionó la Ley 23.551, la cual hoy se mantiene vigente y regula la actividad interna de las asociaciones sindicales.

INDICE GENERAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

04 **ARTICULO Nº 1** PARTES DEL CONVENIO

04 **ARTICULO Nº 2** APLICACION Y EXCLUSIONES

04 **ARTICULO Nº 3** VIGENCIA

04 **ARTICULO Nº 4** INGRESOS

05 **ARTICULO Nº 5** EFECTIVIDAD

06 **ARTICULO Nº 6** TAREAS TRANSITORIAS

06 **ARTICULO Nº 7** ESTABILIDAD

06 **ARTICULO Nº 8** APLICACION DE LA LEY N° 20.744

07 **ARTICULO Nº 9** CANTIDAD DE CARGOS

07 **ARTICULO Nº 10** PERSONAL EN CONDICIONES DE JUBILARSE

09 **ARTICULO Nº 11** SERVICIO MILITAR

10 **ARTICULO Nº 12** COMPATIBILIDAD

10 **ARTICULO Nº 13** SALARIOS

13 **ARTICULO Nº 14** REGISTRO DE DENOMINACIONES

18 **ARTICULO Nº 15** BONIFICACIONES VARIAS

25 **ARTICULO Nº 16** VACANTES

25 **ARTICULO Nº 17** PLAZOS PARA CUBRIR VACANTES

26 **ARTICULO Nº 18** NORMAS PARA CUBRIR VACANTES

29 **ARTICULO Nº 19** REEMPLAZOS PROVISIONAIES

29 **ARTICULO Nº 20** OPCION A PUESTOS VACANTES PASE HORIZONTAL

30 **ARTICULO Nº 21** PERMUTAS

31 **ARTICULO Nº 22** CAMBIO VOLUNTARIO DE SECCION

31 **ARTICULO Nº 23** LISTA DE ESCALAFONAMIENTO

31 **ARTICULO Nº 24** COMPUTOS DE ANTIGUEDAD

32 **ARTICULO Nº 25** PAGOS DE AUMENTOS

32 **ARTICULO Nº 26** CAPACITACION DEL PERSONAL

35 **ARTICULO Nº 27** BECAS

39 **ARTICULO Nº 28** BECAS ESPECIALES

39 **ARTICULO Nº 29** BECAS PARA HIJOS DE TRABAJADORES

41 **ARTICULO Nº 30** BECAS PARAHIJOS DE TRABAJADORES JUBILADOS Y PENSIONADOS

42 **ARTICULO Nº 31** REGIMEN PARAEL PERSONAL QUE ESTUDIA

43 **ARTICULO Nº 32** RECONOCIMIENTO PROFESIONAL

44 **ARTICULO Nº 33** UTILES DE TRABAJO

44 **ARTICULO Nº 34** ROPADE TRABAJO

51 **ARTICULO Nº 35** QUEBRANTO DE CAJA

51 **ARTICULO Nº 36** GASTOS POR REPRESENTACION

52 **ARTICULO Nº 37** REEMBOLSO DE GASTOS DE COMIDA

52 **ARTICULO Nº 38** REFRIGERIOS

53 **ARTICULO Nº 39** MEDIOS DE MOVILIDAD PROPIA

53 **ARTICULO Nº 40** GASTOS DE MOVILIDAD

53 **ARTICULO Nº 41** TRASLADOS FIJOS POR RAZONES DE SERVICIO

54 **ARTICULO Nº 42** TRASLADOS TRANSITORIOS Y/O PERSONAL VIAJANTE

56 **ARTICULO Nº 43** POLIZA DE FIDELIDAD

56 **ARTICULO Nº 44** COBRADORES

58 **ARTICULO Nº 45** TOMA-ESTADO DE MEDIDORES

58 **ARTICULO Nº 46** COMISION DE CLASIFICACION

58 **ARTICULO Nº 47** PLANTELES BÁSICOS

59 **ARTICULO Nº 48** DISCRIMINACION DE TAREAS

59 **ARTICULO Nº 49** BONIFICACION CHOFERES

59 **ARTICULO Nº 50** JORNADA DE TRABAJO

67 **ARTICULO Nº 51** ZONA DE TURISMO

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PROVINCIAL 165-75

67 **ARTICULO Nº 52**
REGIMEN DISCIPLINARIO

70 **ARTICULO Nº 53**
REGLAMENTACION GENERAL DEL TRABAJO

70 **ARTICULO Nº 54**
COMISION DE HIGIENE, SEGURIDAD Y MEDICINA DEL TRABAJO

72 **ARTICULO Nº 55**
HIGIENE , SEGURIDAD Y MEDICINA DEL TRABAJO

75 **ARTICULO Nº 56**
MEDICINA PREVENTIVA

75 **ARTICULO Nº 57**
INCAPACIDAD FISICA

78 **ARTICULO Nº 58**
ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

78 **ARTICULO Nº 59**
LICENCIAS

80 **ARTICULO Nº 60**
ASIGNACION ANUAL COMPLEMENTARIA POR TURISMO SOCIAL

80 **ARTICULO Nº 61**
LICENCIAS SIN GOCE DE SUELDO

81 **ARTICULO Nº 62**
LICENCIA POR MATERNIDAD

81 **ARTICULO Nº 63**
PERMISOS CON GOCE DE HABERES

82 **ARTICULO Nº 64**
GUARDERIAS MATERNALES Y JARDIN DE INFANTES

82 **ARTICULO Nº 65**
LICENCIAS POR ENFERMEDAD

83 **ARTICULO Nº 66**
INDEMNIZACION POR FALLECIMIENTO

83 **ARTICULO Nº 67**
SERVICIOS SOCIALES

84 **ARTICULO Nº 68**
COLONIA DE VACACIONES

84 **ARTICULO Nº 69**
VIVIENDA

85 **ARTICULO Nº 70**
INVERSION DE LOS TRABAJADORES

85 **ARTICULO Nº 71**
CONTRIBUCION PARA CULTURA, EDUCACION Y DEPORTE

85 **ARTICULO Nº 72**
SALARIO FAMILIAR

86 **ARTICULO Nº 73**
SALARIO POR HIJOS

87 **ARTICULO Nº 74**
ASIGNACION POR CASAMIENTO

87 **ARTICULO Nº 75**
ASIGNACION POR NACIMIENTO

87 **ARTICULO Nº 76**
CONTRLBUCION POR FALLECIMIENTO

87 **ARTICULO Nº 77**
REBAJA DE TARIFA

88 **ARTICULO Nº 78**
BONIFICACION AL PERSONAL

91 **ARTICULO Nº 79**
COMUNIDAD ORGANIZADA

93 **ARTICULO Nº 80**
RECONOCIMIENTO DE LA FEDERACION ARGENTINA DE TRABAJADORESDE LUZ Y FUERZA

93 **ARTICULO Nº 81**
PERMISOS GREMIALES

93 **ARTICULO Nº 82**
TRIBUNAL PARITARIO

94 **ARTICULO Nº 83**
RECONOCIMIENTO DE DELEGADOS

94 **ARTICULO Nº 84**
BENEFICIOS, CONVENIOS, LAUDOS Y ACUERDOS LOCALES

94 **ARTICULO Nº 85**
RETENCIONES SINDICALES

95 **ARTICULO Nº 86**
APORTE DE LOS TRABAJADORES

95 **ARTICULO Nº 87**
DIA DEL TRABAJADOR DE LA ELECTRICIDAD

95 **ARTICULO Nº 88**
VITRINAS PARA USO DEL SINDICATO

95 **ARTICULO Nº 89**
PRESTAMOS ESPECIALES PARA EL PERSONAL

95 **ARTICULO Nº 90**
PERIODO

95 **ARTICULO Nº 91**
IMPRESION DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

96 **ARTICULO Nº 92**
DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO N° 1

PARTES DEL CONVENIO

De conformidad con el Art. 49 de la Ley Nº4358 se redacta el presente Estatuto del Personal del cual se consideran partes a todos los efectos, por un lado el **Sindicato de Luz y Fuerza de Córdoba**, Sindicato Regional de Luz y Fuerza Sede Central Villa María y Sindicato de Luz y Fuerza Río Cuarto (en adelante Sindicatos) y por el otro la Empresa Provincial de Energía de Córdoba (en adelante la Empresa).

ARTICULO Nº 2

APLICACION Y EXCLUSIONES

El presente Estatuto será de aplicación integral, para todos los trabajadores dependientes de la Empresa Provincial de Energía de Córdoba, sus sucesoras o de otras prestatarias de electricidad que se incorporen.
Quedan excluidos de la aplicación del presente Convenio: Director, Sub-Director, Gerentes.

ARTICULO Nº 3

VIGENCIA

a) El presente Estatuto se aplicará, a todos sus efectos, a partir del lº de junio de 1975, por el término de un año, es decir hasta el 31 de mayo de 1976.

b) Los Sindicatos podrán denunciar los salarios y demás cláusulas económicas insertadas en el presente Estatuto y que se abonan sobre la base de porcentuales o sumas fijas, el 31 de marzo de 1976.

De producirse dicha denuncia, se constituirá la Comisión Paritaria cuyo acuerdo tendrá aplicación a partir del 1º de junio de 1976.
c) En caso que los Sindicatos presentaren un nuevo petitorio, deberán hacerlo con dos (2) meses de antelación al 31 de Mayo de 1976, o sea el 31 de Marzo de 1976, en cuyo caso el nuevo Convenio que surja se aplicará desde el 1º de junio de 1976.

d) Si el nuevo petitorio fuere presentación por los Sindicatos con posterioridad a la fecha indicada, su aplicación se postergara desde el 1º de Junio en tanto tiempo como días se demore dicha presentación.
Como fecha de presentación se entiende el día en que los Sindicatos hagan entrega oficial a la Empresa del nuevo petitorio.

e) Los Sindicatos hacen expresa reserva que la firma de este Convenio no significa su renuncia sobre el salario móvil establecido en el Art. 2º del Convenio firmado en el año 1958 y que considera vigentes sus derechos a los efectos de su restablecimiento; así como de establecerse con el Gobierno de la Nación o Cámaras Legislativas el funcionamiento del Instituto de Remuneraciones (Ley 12.921) o se aplique la movilidad de los salarios (Salario Móvil) reclamará su aplicación, teniendo como base el valor de cien (100) convenido en el Convenio firmado en el ano 1958, a los salarios y demás cláusulas económicas insertas en el presente Convenio y que se abonen en base a porcentuales o sumas fijas, las que serán increm entadas desde el 1º de Junio de 1975, en un porcentaje igual al aumento que en esa fecha haya experimentado el costo de la vida en relación con agosto de 1958.

ARTICULO N° 4

INGRESOS

a) La Empresa solicitará a la Bolsa de Trabajo de cada Sindicato, todos los trabajadores que necesite para ocupar cualquier tarea o cargo previsto en el Convenio.
Los Sindicatos afiliados a la Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza, deberán proponer en un plazo de diez (10) días hábiles al o los trabajadores solicitados que posean las condiciones necesarias para el puesto a cubrir.
En caso de ser rechazados el o los candidatos, la Empresa volverá a solicitar nuevos postulantes a la Bolsa de Trabajo, obligándose el Sindicato a remitir las solicitudes de ingreso dentro del término de siete (7) días hábiles.

En caso de excepción que por motivos de fuerza mayor no puede presentarse el postulante propuesto, la Organización Gremial comunicara a la Empresa tal hecho, corriendo un nuevo plazo de diez (10) días hábiles, para la presentación del citado postulante.

b) El postulante, al ser rechazado por la Empresa por razones físicas, puede recurrir a la Organización Sindical, la que en caso de discrepancia podrá apelar ante el Ministerio de Salud Pública o de la autoridad competente. De ser favorable el Dictamen, el trabajador será inmediatamente ingresado por la Empresa y en caso de haber sido cubierta la vacante para la cual fue postulado, quedará como personal "FIJO NO INDIVIDUALIZADO EN EL PLANTEL BASICO" y a cuenta de futura vacante.

c) El ingreso a la Empresa no estará limitado por razones de sexo dentro de los términos de la Ley 20.744.

d) En todos los casos en que se necesite certificar la capacidad del aspirante, la Empresa podrá someterlo a un examen, en el que tendrá participación la Organización Sindical. A tal efecto el exámen será fiscalizado, revisado y calificado por la Empresa, conjuntamente con el veedor que designe el Sindicato. La Comisión de Capacitación del Personal será la encargada de elaborar los temarios de los exámenes para cada una de las especialidades.

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

f) Para el ingreso a la Empresa se requerirá una edad mínima de dieciocho (18) años, con las siguientes excepciones:

1- Al hijo o hija del trabajador fallecido en actividad y siempre que hubiere estado a cargo del trabajador al momento de su deceso.

2- A la esposa o a la mujer con quien estuviere unido en aparente matrimonio el trabajador fallecido en actividad y siempre que hubiere estado a cargo del trabajador al momento de su deceso.

3- Al personal ingresante de los apartados 1 y 2 de este inciso, quienes deberán reunir como mínimo la edad de catorce (14) años, se los asimilará a la categoría 1º que determina el Art. Nº 14 del presente Convenio, los que cubrirán la primera vacante que se produzca en el Plantel Básico, luego de aplicado el Régimen de Promociones, y siempre que reúna las condiciones dentro de los términos de la Ley 20.744.

4- La Empresa procederá a efectuar las designaciones que correspondan en todos los casos dentro de los treinta (30) días siguientes de producido el fallecimiento del trabajador en actividad. Este derecho será de aplicación para uno sólo de los beneficiarios mencionados en los apartados 1 y 2 de este articulo.

g) En el futuro no podrán ingresar a la Empresa personas que percibieran una jubilación.

h) La Empresa admitirá como máximo el ingreso del 25 por ciento de extranjeros de acuerdo a las leyes vigentes, del total de vacantes que se produzcan en un año, a menos que falten trabajadores de nacionalidad argentina.

i) El cargo de cadete será normalmente cubierto con el personal ingresante por el inciso f) del presente Art. y de no haber candidatos podrán ser cubiertos con trabajadores menores de 18 años, dentro de los términos de la Ley 20.744.

ARTICULO N° 5

EFECTIVIDAD

a) Todos los trabajadores que ingresen a la Empresa gozarán de efectividad desde el momento de hacerse cargo del puesto para el que fueron designados.

b) La efectividad alcanzará también al personal transitorio que cumpliere tres (3) años de servicio continuados con goce de haberes o completare este lapso con servicios discontinuos, en un plazo máximo de cinco (5) años.

ARTICULO Nº 6

TAREAS TRANSITORIAS

Se entiende por tareas transitorias aquellas que no pueden cumplirse con los trabajadores efectivos de la Empresa, por requerir momentáneamente un gran aporte concentrado de mano de obra o por tratarse de actividades extraordinarias, que no corresponden a la índole de las que realizan normalmente.
Cuando la Empresa ejecute trabajos considerados transitorios con personal propio, ese personal gozará de los mismos beneficios previstos en el presente Convenio para el personal permanente, con la sola excepción de la estabilidad y del Régimen Promocional, mientras no se cumpla lo prescripto por el Art. 5 inciso b) de este Convenio.
Cuando utilice a contratistas será obligación de la Empresa hacer constar en los respectivos contratos, que los mismos deberán atenerse a las leyes laborales y sociales vigentes.

a) **TAREAS TRANSITORIAS**
1. Ampliaciones: Construcciones de edificios y obras hidráulicas, montaje y desmontaje de calderas y turbo generadores con todas sus instalaciones auxiliares, extensiones y redes de alta tensión que representen la colocación de más de diez kilómetros de cables en un solo tiraje continuo.

2. Tareas accidentales: las que se realicen motivadas por incendios, inundaciones, accidentes graves, tales corno explosiones de calderas, destrucciones de turbinas y cortocircuitos en transformadores de mas de 10.000 KVA.

3. Todo trabajo que por la índole del mismo la Empresa deba realizar con personal transitorio propio o contratista transitorio, podrá ser ejecutado previo acuerdo con el Sindicato, comunicándole al mismo diez (10) días antes de iniciar las tareas por contratos, a quien se contrata, los trabajos a realizar, duración aproximada de ellos y costo de los mismos.

b) **PERSONAL TRANSITORIO DE EMPRESA CONTRATISTA**
1. En ningún caso se admitirá que el personal transitorio de Empresa contratista sea dirigido por personal de la Empresa, involucrado en este Convenio o viceversa, salvo las tareas de fiscalización y contralor inherentes a los trabajos.

2. En ninguna circunstancia se permitirá que los trabajadores transitorios contratistas trabajen en cuadrillas mixtas con el personal de la Empresa, salvo el montaje de nuevas instalaciones para la producción de la energía eléctrica y accidentes o desperfectos graves que afecten a personas y/o bienes de la Empresa o de terceros, siendo en este caso indispensable establecer un acuerdo previo con el Sindicato respectivo.

3. El personal transitorio contratista, solamente usará equipos o herramientas especiales de la Empresa cuando este uso no afecte al trabajador de la misma.

ARTICULO N° 7

ESTABILIDAD

Dentro del termino que confiere la Ley para la Jubilación Ordinaria y los plazos del articulo Nº 10 (Personal en condiciones de jubilarse), los trabajadores gozarán de estabilidad absoluta en su empleo. Las cuestiones de orden político, racial, social, gremial o religioso, no serán causas de sanciones disciplinarias o despido El trabajador que fuere despedidos sin justa causa, apreciada conforme lo previsto en el párrafo anterior, tendrá derecho a requerir su reinstalación a su puesto de trabajo. En caso de haberse requerido la reinstalación del trabajador en su puesto de trabajo y mediante resolución del órgano instituido por el artículo Nº 82 tribunal Paritario) de este Convenio que así lo disponga, la negativa de la Empresa a cumplimentar dicha resolución dará derecho al trabajador a percibir las remuneraciones correspondientes hasta tanto se efectivice la reinstalación o alcance las condiciones para jubilarse.

ARTICULO N° 8

APLICACION DE LA LEY N° 20.744

Los beneficios y demás disposiciones de la Ley Nº 20.744 y sus complementarias, serán de aplicación para todos los trabajadores incluidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

ARTICULO N° 9

CANTIDAD DE CARGOS

1º. La Empresa se obliga a mantener la estructura actual de su Organización, pudiendo modificarla únicamente por adelantos técnicos científicos. Si por este motivo se modificaran las estructuras de los Planteles Básicos, la Empresa se compromete a efectuarlas previo acuerdo con los Sindicatos.
La Empresa se obliga a mantener, durante la vigencia del presente Convenio, la dotación que resultare de la clasificación ya establecida y aquellas a establecer entre la Empresa y los Sindicatos del personal en servicio a la firma del presente Convenio.

2º. Si como consecuencia de la aplicación de este artículo, algún trabajador quedara sin tarea, pasará a integrar un plantel móvil el cual se adaptara a la siguiente reglamentación:

a) Los trabajadores que pasen a integrar el plantel móvil, continuaran clasificados en la misma categoría que tenían en su puesto de origen, manteniéndoseles las remuneraciones que percibían, las que se incrementarán en la misma proporción que aumenten los salarios. Estos trabajadores podrán ser desplazados, mientras pertenezcan al plantel móvil, a distintas secciones para cubrir atrasos y trabajos extraordinarios, o tareas acordes a su categoría, en la dependencia sección, especialidad y en el Interior, en los Grupos Administrativos o Técnicos según corresponda.

b) A los efectos de los pagos que puedan corresponder según el Convenio Colectivo de Trabajo tal como tiempo y gastos de traslado, se tendrá en cuenta para estos trabajadores los puntos de concentración ya fijados por convenio entre la Empresa y Sindicatos y las que en el futuro deberán fijarse entre las partes.
Si el lugar de trabajo al cual se le enviara a realizar sus tareas fuera en la misma localidad y dentro de un radio de tres kilómetros de su anterior lugar de trabajo, no corresponderá asignarle tiempo de traslado pero sí el reembolso mayor de gastos de traslado que pudiera tener el trabajador. Cuando la distancia fuera mayor de 3 kilómetros corresponderá asignarle la diferencia de tiempo de traslado que hay de su domicilio y el lugar de trabajo asignado, comparándolo con el anterior, como así también el reembolso mayor de gastos de traslado.

3º. Los trabajadores integrantes del plantel móvil, deberán ocupar las vacantes de su categoría que se produzcan en las distintas secciones. También podrán ocupar vacantes de categoría superior, compitiendo de acuerdo al artículo Nº 18 en los avisos generales.

4º. Los trabajadores que después de pasar al PLANTEL MOVIL se los destine a determinadas secciones a cuenta de futuras vacantes, previa comunicación al Sindicato para su conformidad, ocuparán la primera vacante de su categoría en esa Sección, comenzando a regir desde esta fecha, su antigüedad en esa Sección a los efectos de postularse en circulares internas de acuerdo con el articulo Nº 18.

5º. Cuando un trabajador dejare de pertenecer al plantel móvil por haberse ubicado en un puesto definitivo y la remuneración que le corresponda al nuevo puesto fuese inferior a la que percibía en el plantel móvil, se le mantendrá la diferencia como un sobresueldo que será absorbido solamente por ascensos incrementándose en la misma proporción en que se aumenten los salarios.
Si la remuneración del puesto que fuera a ocupar fuera mayor se le asignará ésta a todos sus efectos.

6º. Si cualquiera de los trabajadores contemplados en esté articulo fuese desestimado para ocupar vacantes, tendrá derecho a reclamar de acuerdo a lo previsto en el artículo Nº 82.

ARTICULO N° 10

PERSONAL EN CONDICIONES DE JUBILARSE

a) Para poder gozar del beneficio que consagra el presente articulo, deberá iniciar el tramite ante la Caja de Jubilaciones dentro de los 90 (noventa) días de recibir la notificación de la Empresa de encontrarse en tal situación, debiendo acreditar fehacientemente la presentación del pedido jubilatorio. Notificado el trabajador por la Caja de Jubilaciones que esta en condiciones de acogerse al beneficio, deberá presentar la renuncia al cargo dentro de los 90 (noventa) días siguientes de recibida dicha notificación, pudiendo el trabajador optar por efectivizar su retiro de la actividad en forma inmediata o hacia la finalización del año calendario en que hubiera obtenido el acuerdo de la Caja, no pudiendo exceder dicho término en ningún caso. Esta modalidad será también de aplicación para los beneficios derivados de la incapacidad del trabajador, debiéndose en tal caso, declarar a este último fuera del plantel en que revistare, conservándole, no obstante, hasta su retiro, la totalidad del salario de escala y asignaciones complementarias que pudieran corresponderle según su última función. Además de los beneficios establecidos en el presente Convenio y a los efectos de que estos trabajadores no sufran ningún perjuicio económico por cualquier demora que se produzca en el pago del beneficio jubilatorio, la Empresa anticipará mensualmente a partir del cese del trabajador una suma equivalente al 80 (ochenta) por ciento del haber jubilatorio que le correspondiera percibir y con cargo a éste. Esta modalidad será también de aplicación para los casos de otros beneficios previsionales.

Los haberes jubilatorios anticipados por la Empresa serán reintegrados a la misma por la respectiva Caja de Jubilaciones, la que lo hará descontando de los importes que le correspondieren a los respectivos beneficios de jubilaciones, de acuerdo al Convenio suscripto por la Empresa y la Caja de Jubilaciones con la participación de la Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza y los Sindicatos de Luz y Fuerza de la Provincia.

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

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

1) El pago de la bonificación prevista en el inciso b) se efectuará en base a la remuneración que el trabajador que se jubile o falleciere tuviere asignada al último día o promedio de los últimos seis (6) meses si este fuera superior, en que formare parte del personal de la Empresa aunque en esa fecha estuviera ausente sin goce de sueldo.

2) Para el cálculo de la bonificación establecida en el inciso b) no se tendrán en cuenta los descuentos que por aplicación del articulo 65º (Licencia por enfermedad) pudiere tener el trabajador.

3) Para los trabajadores que por aplicación del articulo Nº 9 (Cantidad de cargos) y del artículo Nº 57 (Incapacidad Física) se encuentren revistando en categorías inferiores, el certificado de cesación de servicios será confeccionado de acuerdo a la categoría puesto y remuneración que tenía asignada antes de la aplicación de los artículos mencionados precedentemente.

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

5) Los beneficios enumerados precedentemente no excluyen a los que legalmente correspondieren.

6) Las bonificaciones correspondientes al presente articulo estarán exentas de descuentos por todo concepto.

c) **FONDO COMPENSADOR DE JUBILACIONES INTEGRACIÓN:**

El Fondo Compensador estará formado por el aporte del 1,1/2 % (uno y medio por ciento) del total de las remuneraciones liquidadas a todo su personal que venía efectuando la Empresa (Art. 59º del Estatuto 72/73) a los Sindicatos de Luz y Fuerza de la Provincia de Córdoba para el Fondo Compensador a favor de los Jubilados y Pensionados de la Empresa Provincial de Energía de

Córdoba y sus antecesoras sin exclusiones y con los siguientes aportes:

1) Aporte de los Trabajadores: Hasta 10 años de antigüedad 05% De 10 a 20 años de antigüedad 1 % Más de 20 años de antig. 1 1/2% Estas sumas serán retenidas de las remuneraciones sujetas a descuentos jubilatorios de los haberes de los trabajadores y destinadas al Fondo compensador a favor de los Jubilados y Pensionados.

2) **Aporte de la Empresa**:
Mensualmente se calculará una suma que de común acuerdo se establezca como resultado de un estudio económico que permita llegar al 82% para los Jubilados y 75% para Pensionados, siempre que el haber de la Caja de Jubilaciones y los aportes precedentes (de la Empresa y Trabajadores) no alcanzaran a esos porcentajes (82% y 75%).

ADMINISTRACIÓN: Será ejercida por los sindicatos o por la Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza, según lo tengan establecido
los Sindicatos respectivos.

OBJETO: El fondo así constituido se utilizará para distribuir entre el personal que hasta la fecha del presente Convenio, y a los que en el futuro se acojan a algún beneficio jubilatorio, hubieran sido o no afiliados abonándose la diferencia entre el haber jubilatorio y el 82% de su remuneración como si estuviera en actividad en el caso de jubilados, y la diferencia entre los haberes que percibe y el 75%, en el caso de pensionados.
Este beneficio se hará extensivo, con carácter de única excepción, a las personas que a la fecha de la firma del presente convenio han venido percibiendo la compensación del beneficio jubilatorio con aporte de la Empresa.

ARTICULO Nº 11

SERVICIO MILITAR

Todo trabajador que deba abandonar sus tareas por tener que prestar el Servicio Militar Obligatorio o por ser incorporado a las Fuerzas Armadas por llamado espe cial, o por tener que cumplir el Servicio Militar Obligatorio en la Policía Federal u Organismo de Seguridad, percibirá mensualmente de la Empresa y hasta su licenciamiento, el siguiente porcentaje de la remuneración de la categoría que tenía al ser incorporado:

a) Si es casado, viudo o soltero con familiares a su exclusivo cargo, el cien por ciento (100%). Los familiares a su exclusivo cargo, son los previstos en este Convenio.

b) Si es viudo o soltero sin familiares a su exclusivo cargo, el cincuenta por ciento (50%).

c) La vacante producida por tal causa será cubierta de acuerdo con el Artículo Nº l9 (Reemplazos Provisionales).

d) Si el trabajador fuera llamado a incorporarse o reincorporarse con el grado de oficial o suboficial y el sueldo correspondiente al grado fuera inferior al que percibía en la Empresa, ésta deberá abonarle mensualmente la diferencia.

e) El trabajador, durante el tiempo que permanezca bajo bandera, gozará de todos los beneficios del presente convenio, a excepción del régimen de Vacantes y Reemplazos.

f) La Empresa está obligada además a reservarle el puesto hasta treinta (30) días posteriores a su licenciamiento, sin pago de sueldo por los últimos quince (15) días de este plazo, y computarle el tiempo ausente como antigüedad a los efectos de todos los beneficios que establece este Convenio.

g) Si dentro de los treinta (30) días posteriores al de su licenciamiento, el trabajador no pudiera reincorporarse al trabajo por razones de enfermedad o accidente, certificado por medico de la Empresa u Oficiales, se reintegrará en esas condiciones gozando de inmediato de todos los beneficios que establece el presente Convenio.

h) Si la incorporación corno reservista fuera voluntaria, el trabajador quedará por tal circunstancia en situación de cesante.

ARTICULO N° 12

COMPATIBILIDAD

a) La Empresa no podrá impedir al personal la realización de otras tareas u ocupaciones de orden particular fuera de la misma.

b) Cuando dichas tareas o actividades que pudiera desempeñar fuera de la Empresa, sean incompatibles con la función específica que cumpla o desempeñe el trabajador de la misma, le estará expresamente prohibido la realización de éstas de acuerdo a la pertinente reglamentación.

c) Ningún trabajador podrá brindar conoci miento o experiencia a terceros que mantengan relación contractual con la Empresa.

1. TECNICO: No se podrá programar proyectar, ejecutar, dirigir, asesorar ni tramitar trabajos sujetos a aceptación de la Empresa.

2. ADMINISTRATIVO: a) No podrán ser proponentes; contratistas ni concesionarios de la Empresa.

b) Tampoco podrán ser gestores, intermediarios ni tramitadores en el caso del inciso a) ni en gestiones que terceras personas efectúen ante la Empresa a los efectos de obtener algunos de los servicios que la misma esta encargada de prestar y/o recibir.

3. DOCENTE: Ningún trabajador de la Empresa podrá desempeñar funciones o cargos docentes que comporten una dedicación exclusiva. En los casos que hubiera coincidencia parcial de horario, la Empresa -con la intervención del Tribunal Paritario determinara en cada caso la compensación correspondiente. Todo trabajador que ejerce o ejerciera en el futuro función docente deberá comunicarlo por escrito la Oficina de Personal, con detalle de horario y en concepto de declaración jurada. Igual procedimiento deberá efectuarse cuando se le modifique el horario docente.

4. Asimismo ningún trabajador podrá efectuar su actividad con dedicación exclusiva a trabajos u ocupaciones ajenos a la Empresa y que comporten su atención en horas de servicio.

5. Otros casos que no estén contemplados en la presente reglamentación se remitirán al Tribunal Paritario para su tratamiento.

ARTICULO N° 13

SALARIOS

Todos los trabajadores serán mensualizados y sus sueldos se determinaran según las escalas siguientes, conforme a la categoría y antigüedad.
Las escalas Básicas de Sueldo iniciales son los siguientes:

1	$3.690,80
2	$3.742,40
3	$3.768,60
4	$3.802,50
5	$3.835,80
6	$3.871,10
7	$3.908,20
8	$3.947,40
9	$3.986,70
10	$4.028,80
11	$4.070,00
12	$4.360,40
13	$4.767,50
14	$5.355,30
15	$6.063,50
16	$6.669,90
17	$7.336,90
18	$8.070,60

Por otra parte, al actualizarse el Registro de denominaciones, éste se adecuará a la Escala de Salarios según las categorías enunciadas precedentemente.

La Comisión a que se refiere el artículo Nº14 (Registro de Denominaciones) adecuará, de ser necesario, el número de categorías mencionadas anteriormente.

a) Los trabajadores que a la aplicación del presente Convenio se encontraran excedidos de las escalas respectivas seguirán excedidos de las mismas, percibiendo los aumentos que se acuerdan a sus respectivas categorías, como así también los aumentos progresivos fijados en las mismas y las diferencias de sueldos en los casos

de cambios de categorías.

b)Todo trabajador comprendido en el articulo segundo de este Convenio percibirá un aumento de sueldo por antigüedad, conforme al cómputo del artículo Nº 24 (Cómputos de Antigüedad) sobre el total de sus remuneraciones y conforme se detalla a continuación:

Para el personal masculino
1. Al cumplir un (1 año hasta diez 10 años de servicios, un aumento mensual equivalente al cinco por ciento (5%) sobre el total de sus remuneraciones.

2. Al cumplir diez (10) años hasta veinte (20) años de servicios, un aumento mensual equivalente al diez por ciento (10%) sobre el total de sus remuneraciones.

3. Al cumplir veinte (20) años hasta veinticinco (25) años de servicios, un aumento mensual equivalente al quince por ciento (15%) sobre el total de sus remuneraciones.

4. Al cumplir veinticinco (25) años de servicios en adelante, un aumento mensual equivalente al veinte por ciento (20%) sobre el total de sus remuneraciones

Para el personal femenino
1. Al cumplir un (1) año hasta diez (10) años de servicios, un aumento equivalente al cinco por ciento (5%) sobre el total de sus remuneraciones.

2. Al cumplir diez (10) años hasta diecisiete (17) años de servicios. un aumento mensual equiva - lente al diez por ciento (10%) sobre el total de sus remuneraciones.

3. Al cumplir diecisiete (17) años hasta veintiún (21) años de servicios, un aumento mensual equivalente al quince por ciento (15%) sobre el total de sus remuneraciones.

4. Al cumplir veintidós (22) años en adelante de servicios, un aumento mensual equivalente al veinte por ciento (20%) sobre el total de sus remuneraciones.

En este inciso los porcentajes mayores absorberán a los menores.

c) Al solo efecto del pago de horas extraordinarias, para reducir los sueldos mensuales a jornal horario, se computarán ciento cincuenta y dos (152 horas mensuales en jornadas semanales de treinta y cinco (35) horas para el personal de siete (7) horas diarias y ciento cincuenta y seis (156) horas mensuales en jornadas de treinta y seis horas para el resto del personal (36).

d) Los sueldos de todos los trabajadores comprendidos en este Convenio deberán ajustarse estrictamente a las escalas previstas en el mismo, no pudiendo la Empresa abonarles en concepto de bonificación suma alguna, salvo que configure dicha bonificación la aplicación de algún articulo del presente Convenio o ésta haya sido o sea establecida por acuerdo de partes.

e) Para las restantes cláusulas económicas en base a porcentuales a que se hace referencia en los artículos del presente Convenio, se procederá de la siguiente manera: en todos los casos -salvo expresa aclaración en contrario - cualquiera sea la categoría del trabajador y antigüedad. Se tomará el sueldo de la categoría once (11) de la escala básica inicial y se aplicarán allí los porcentuales enunciados en cada uno de los artículos.
Los importes que abone la Empresa resultantes de esta modalidad, en ningún caso serán inferiores al monto que la Empresa abone a sus trabajadores por el mismo concepto como consecuencia de la aplicación de algún otro régimen existente a la firma del presente C.C.T.

f) El sueldo básico de la categoría 16 será el resultado de adicionar el diez por ciento (10%) al sueldo de la categoría 15, habida cuenta de su antigüedad.
El sueldo básico de la categoría 17 será el resultado de adicionar el diez por ciento (10%) al sueldo de la categoría 16, habida cuenta de su antigüedad.
El sueldo básico de la categoría 1º; será el resultado de adicionar el diez por ciento (10%) al sueldo de la categoría 17, habida cuenta de su antigüedad.

g) **Sobres de Pago**: A los efectos de que no haya dudas sobre la liquidación efectuada, en los sobres correspondientes a los haberes de los trabajadores, se consignarán en forma clara y detallada todos los créditos y débitos que se

efectúen, así como la categoría, denominación y remuneración respectiva.

h) **Régimen de Especialización**: Teniendo en cuenta las funciones que realmente se realizan en la Empresa acordes con los avances tecnológicos incorporados y a una conformación lógica y proporcionada en la carrera del personal, la que permitirá una mayor agilidad y proyección en la realización de las tareas y una constante incentivación del personal, se establece un régimen de reconocimiento por mayor especialización aplicable a determinados niveles de las carreras donde se hace necesario preservar la mano de obra más calificada, de manera tal que posibilite la prosecución de su carrera 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.

1. El régimen de especialización será aplicable a partir de la categoría séptima (7a.) sin variar la situación de revista del trabajador, y consistirá en la percepción del sueldo de la categoría superior exclusivamente, el que será otorgado de acuerdo a los siguientes requisitos:

• **Categoría Séptima**: Al cumplir dos (2) años de antigüedad en esta categoría pasará a percibir el sueldo de la categoría octava, exclusivamente.
• **Categoría Octava**: Al cumplir dos (2) años de antigüedad en esta categoría pasará a percibir el sueldo de la categoría novena, exclusivamente.
• **Categoría Novena**: Al cumplir dos (2) años de antigüedad en esta categoría pasará a percibir el sueldo de la categoría décima, exclusivamente.
• **Categoría Décima**: A los dos (2) años de antigüedad en esta categoría pasara a percibir el sueldo de la categoría once (11) exclusivamente y al cumplir cuatro (4) arios de antigüedad en la categoría décima, pasará a percibir el sueldo de la categoría doce (12), exclusivamente.
• **Categoría Once:** A los dos (2) años de antigüedad en esta categoría pasará a percibir el sueldo de la categoría doce (12) exclusivamente y al cumplir cuatro (4) años de antigüedad en la categoría once, pasara a percibir el sueldo de b categoría trece (13), exclusivamente.
• **Categoría Doce**: A los dos (2) años de antigüedad en esta categoría pasará a percibir el sueldo de la categoría trece (13) exclusivamente y al cumplir cuatro (4) años de antigüedad en la categoría doce, pasará a percibir el sueldo de la categoría catorce (14), exclusivamente.
• **Categoría Trece**: Al cumplir dos (2) años de antigüedad en esta categoría pasará a percibir el sueldo de la categoría catorce (14) exclusivamente y al cumplir cuatro (4) años de antigüedad en la categoría trece, pasará a percibir el sueldo de la categoría quince (15), exclusivamente.
• **Categoría Catorce**: A los dos (2) años de antigüedad en esta categoría pasará a percibir el sueldo de la categoría quince (15) exclusivamente y al cumplir cuatro (4) años de antigüedad en la categoría catorce, pasará a percibir el sueldo de la categoría dieciséis (16), exclusivamente.
• **Categoría Quince**: A los dos (2) años de antigüedad en esta categoría, pasará a percibir el sueldo de la categoría dieciséis (16) exclusivamente y al cumplir cuatro (4) años de antigüedad pasara a percibir el sueldo de la categoría diecisiete(17), exclusivamente.
• **Categoría Dieciséis**: A los dos (2) años de antigüedad en esta categoría, pasara a percibir el sueldo de la categoría diecisiete (17) exclusivamente y al cumplir cuatro (4) arios de antigüedad pasará a percibir el sueldo de la categoría dieciocho(18), exclusivamente.
• **Categoría Diecisiete**: A los dos (2) años de antigüedad en esta categoría, pasará a percibir el sueldo de la categoría dieciocho (18) exclusivamente y al cumplir cuatro (4) años de antigüedad pasará a percibir el sueldo de la categoría dieciocho (18), incrementada en un diez por ciento (10%), exclusivamente.
• **Categoría Dieciocho**: A los dos (2) años de antigüedad en esta categoría, se le incrementará el sueldo en un diez por ciento(10%)exclusivamente y al cumplir cuatro (4) años de antigüedad se incrementará su sueldo exclusivamente en otro diez por ciento (10%).

i) El reconocimiento de las antigüedades en las categorías a los efectos de la especialización, se computarán a partir del 1º de junio de mil novecientos setenta y tres.

j) Los trabajadores mantendrán a los efectos del cubrimiento de vacantes, su categoría de revista con prescindencia del sueldo de la categoría superior que pudieran estar percibiendo.

k) El cubrimiento de vacantes de la misma categoría de revista y dentro de la misma especializa-

ción (pase horizontal) no alterará la percepción del sueldo de la categoría superior por especialización ni interrumpirá la computación del tiempo para adquirir dicho sueldo.

l) Los trabajadores que en virtud del artículo Nº 18 (normas para cubrir vacantes) del presente C.C.T. pasarán a ocupar vacantes correspondientes a la categoría a la cual están equiparados a los efectos del sueldo, siempre que continúen en la misma especialización, serán equiparados al sueldo de la categoría superior o superiores según corresponda.

m) Todo el personal percibirá además mensualmente, una suma fija de pesos UN MIL ($1.000,00). Esta integra la remuneraci6n a todos sus efectos y se incrementará cuando corresponda, con el 5%, 10%, 15% y 20%, de acuerdo a lo normado en el Inciso b) del presente artículo.
Esta suma se incrementará en el futuro en el mismo porcentaje en que se incremente la categoría once (11) de la escala básica inicial.

n) Cláusula Transitoria: Se establece que a aquel personal que por aplicación del Registro de Denominaciones pase a ocupar un puesto de plantel de categoría inferior a aquella en que revista para el régimen de especialización se tendrá en cuenta su anterior categoría de revista.

o) Cláusula Transitoria: La Empresa y los Sindicatos, dentro del término de noventa (90) días, designarán los profesionales que en representación de ambas partes, establecerán con la FATLYF un régimen que contemple la especialización y la carrera profesional, como así también preservar y estimular el desarrollo y la investigación.

ARTICULO N° 14

REGISTRO DE DENOMINACIONES

a) La reconversión de las actuales denominaciones, al nuevo Registro de Deno minaciones que se incorpora al presente Convenio, lo realizara una Comisión integrada por tres (3) representantes de la Empresa y tres (3) representantes de los Sindicatos en un plazo máximo de noventa (90) días a partir del 1-6-75, fijándose asimismo esa fecha como vigencia del resultado que se obtenga.

b) Además, teniendo en cuenta las distintas estructuras vigentes actualmente en la Empresa y en virtud de la diversidad de categorías de trabajo y valorización de funciones que rigen por imperio de los acuerdos existentes, serán también labor de la Comisión Especial que se crea por el Inciso a) de este artículo, confeccionar un nuevo Registro de Denominaciones mediante una evaluación y tipificación de los cargos y las categorías comprendidas en el presente Convenio.
Dicho registro, adaptará las denominaciones incluyendo además, los nuevos cargos que fueran creados dentro de las categorías 1 a 18, o las que determine la Comisión.
El estudio de evaluación de tareas, será realizado por las partes tomando como referencia las distintas estructuras a los fines de lograr una adecuada valoración de las tareas que se realicen en la Empresa.
El trabajo total de la Comisión Especial deberá concluir en un plazo máximo de 180 (ciento ochenta) días a partir del 1-6-75 y sus resultados tendrán la misma vigencia que el presente Convenio.

c) La aplicación del Registro de Denominaciones que se incorpora a este Convenio y/o el nuevo Registro que implemente la Comisión prevista en el Inciso a) de este artículo en el plazo determinado en el inciso b), no significará en ningún caso la modificación de la situación de revista ni la rebaja de las remuneraciones o la pérdida de bonificaciones y/o sobreasignaciones que los trabajadores tuvieran asignadas a la fecha; de igual manera mantendrán el derecho a tos aumentos de las referidas remuneraciones, bonificaciones y/o sobreasignaciones que se disponen por el presente Convenio, y por cualquier aumento de carácter general que corresponda.

d) A los efectos de la liquidación de sueldos y demás artículos de incidencia económica hasta tanto se expida la Comisión creada en el inciso a) del presente artículo, se procederá a liquidar los importes de escala y bonificaciones de las nuevas categorías ajustado al procedimiento que se detalla:

CATEGORÍA	CORRESPONDE
A - B y C	CATEGORÍA 1
D y E	CATEGORÍA 2
F	CATEGORÍA 3
G	CATEGORÍA 4
H	CATEGORÍA 5
I	CATEGORÍA 6
J	CATEGORÍA 7
K	CATEGORÍA 8
L	CATEGORÍA 9
M	CATEGORÍA 10
N	CATEGORÍA 11
O	CATEGORÍA 12
P	CATEGORÍA 13

e) Para el pago de las remuneraciones al personal que revista como "fuera de escalafón", se le mantendrán las condiciones establecidas en la Resolución Nº 33.546 y Decreto Nº 2.508 tomando como base la categoría 13. Dichos importes, en los casos que así corresponda serán reajustados cuando finalicen los estudios que realizará la Comisión Especial de acuerdo a lo dispuesto en el inciso b) del presente artículo, concordante con la nueva categoría que le corresponda.

ESPECIALIDAD: AUTOMOTORES

Aprendiz ____ 3
Ayudante ____ 3
Portero Sereno Telefonista ____ 4
Medio Oficial ____ 5
Oficial de Oficio ____ 7
Oficial de Oficio y Conductor ____ 7
Conductor Equipos Especiales (Automóviles y Camionetas) ____ 7
Oficial Mayor ____ 8
Conductor Equipos Pesados (cocodriles y Semirremolque) ____ 8
Ayudante Administrativo Ppal. De Compras ____ 8
Capataz ____ 8
Montador de 3ra ____
Capataz de Taller de 1ra ____ 9
Montador de 2da ____ 10
Montador de 1ra ____ 11
Maestro de Oficio Especial ____ 11
Maestro de Oficio Inspector ____ 12
Contramaestre Especial de Taller ____ 12
Segundo Contramaestre Superior de Taller ____ 13
Contramaestre Superior de Taller ____ 14

ESPECIALIDAD: OPERACIÓN SISTEMA

Peón ____ 1
Ayudante ____ 3
Sereno Portero Telefonista ____ 4
Tablerista Estación Transformadora ____ 6
Tablerista E.T.M. y A.T. con Maniobras ____ 7
Operador S.E.A. 7 Despachador Tablerista ____ 8
Jefe de Turno de 1ra ____ 11
Despachante de Carga de 1ra. Sistema Interconectado ____ 11
Segundo Contramaestre Especial Operación y Mantenimiento S.E.A. ____ 11
Segundo Contramaestre Especial E.T. ____ 11
Contramaestre Especial Operación y Mantenimiento S.E.A. ____ 12
Operador Despacho Zonal de Carga ____ 12
Jefe de Turno en Área Especial o Mixta ____ 12
Contramaestre Especial E.T. ____ 12
Contramaestre Especial (Sud-Oeste) ____ 12
Jefe Especial de Operaciones ____ 13
Segundo Contramaestre Despacho de Carga ____ 13
Contramaestre Despacho de Carga ____ 14
Segundo Contramaestre Superior E.T. ____ 13
Sub Jefe Mayor Despacho de Carga ____ 14
Contramaestre Superior E.T. ____ 14
Jefe Mayor Despacho de Carga ____ 15
Jefe Principal de Área Técnica ____ 13
Contramaestre Superior de Med. Y Conexion ____ 14
Contramaestre Superior de Redes ____ 14
Sub Jefe Mayor de Área Técnica ____ 14
Jefe Mayor de Área Técnica ____ 15

ESPECIALIDAD: INSPECCIONES Y OFICINA TÉCNICA

Ayudante de Topografía ____ 4
Auxiliar Técnico Administrativo ____ 6
Ayudante Técnico Principal ____ 8
Dibujante ____ 8
Ayudante Técnico Especial ____ 7
Ayudante Técnico Mayor (Dibujante) ____ 10
Oficial Técnico Especial ____ 11
Jefe de Sección de 1ra Área Técnica ____ 11
Jefe Especial de Área Técnica ____ 12
Oficial Técnico Principal ____ 12
Oficial Certificador Principal ____ 12
Oficial Inspector Superior ____ 13
Oficial Certificador Superior ____ 13
Oficial Inspector Superior de Obras ____ 13
Oficial Técnico Superior ____ 13

Jefe Principal de Área Técnica 13
Oficial Técnico Superior Inspector 13
Jefe Superior de Área Técnica 14
Sub Jefe Mayor Área Técnica 14
Oficial Técnico Mayor 14
Jefe Mayor de Área Técnica 15
Oficial Inspector Mayor de Obras Especiales 15

ESPECIALIDAD: TALLERES GENERALES DE OFICIOS AUXILIARES

Taller Impresiones

Ayudante 3
Medio Oficial 5
Oficial de Oficio 7
Oficial Mayor 8
Operador Especialista 10
Contramaestre Especial de Taller 12

Taller Carpintería

Peón 1
Oficial de Oficio 7
Oficial Mayor 8
Capataz de 1ra 9
Segundo Contramaestre Especial de Taller 11
Contramaestre Principal de Taller 13

Obras Civiles (Albañilería - Hormigones - Sanitarios - Pintura)

Peón 1
Ayudante 3
Medio Oficial 5
Oficial de Oficio 7
Oficial Mayor 8
Capataz de 1ra 9
Jefe de Sección de 1ra 11
Segundo Contramaestre Superior de Obras 13
Contramaestre Superior de Obras 14

Servicios Generales - Mayordomía

Cadete 1
Peón 1
Ayudante 3
Sereno 3
Portero 3
Ordenanza 4
Sereno-Portero-Telefonista 4
Telefonista de 2da 4
Telefonista de 1ra 6
Mayordomo 2do 6
Mayordomo 1ro 8
Conserje 11
Jefe Especial de Servicios Generales 12

ESPECIALIDAD: COMERCIAL

Cadete 1
Auxiliar Administrativo 3
Repartidor de Facturas 3
Auxiliar Administrativo Especial 5
Cortador de Servicio
Toma Estado de Medidores 6
Cobrador 7
Ayudante Administrativo 7
Inspector Ayudante de Medidores 7
Ayudante Administrativo Principal 8
Inspector de Medidores 8
Rutista 8
Cobrador en Ventanilla 8
Inspector de Fraude Fuerza Motriz 8
Toma Estado Clientes Especiales 9
Ayudante Administrativo Mayor 10
Ayudante Administrativo Mayor Gestor 10
Inspector Técnico 10
Inspector Técnico Especial 11
Inspector de Fraude y Fuerza Motriz Especial 11
Oficial Administrativo Especial 11
Oficial Administrativo Principal 12
Oficial Administrativo Superior 13
Sub Jefe Mayor de Área Comercial 14
Jefe Mayor de Área Comercial 15

ESPECIALIDAD: ADMINISTRATIVA

Cadete 1
Ayudante 3
Auxiliar Administrativo 3
Despachante de Almacenes Especiales 5
Auxiliar Administrativo Especial 5
Despachante de Almacenes Principales 6
Ayudante Administrativo 7
Despachante de Almacenes Mayor 7
Ayudante Administrativo Principal 8
Jefe de Sector 8
Ayudante Administrativo Mayor 10
Sub Jefe Sección 1ra. 10
Capataz de Depósito 10
Oficial Administrativo Especial 11
Jefe de Sección de 1ra. 11
Sub Jefe Especial Área Administrativa 11
Oficial Auditor Especial 11
Operador Equipo Electrónico 11

Jefe Especial Área Administrativa ____ 12
Oficial Bibliotecario Principal ____ 12
Oficial Técnico Administrativo Principal ____ 12
Oficial Administrativo Principal ____ 12
Oficial Auditor Principal ____ 12
Oficial Administrativo Superior ____ 13
Oficial Auditor Superior ____ 13
Jefe Principal Área Administrativa ____ 13
Sub Jefe Superior Área Administrativa ____ 13
Oficial Técnico Administrativo Superior ____ 13
Jefe Superior Área Administrativa ____ 14
Oficial Auditor Mayor ____ 14
Sub Jefe Mayor de Área Mixta ____ 14
Sub Jefe Mayor de Área Administrativa ____ 14
Oficial Mayor Médico ____ 14
Oficial Mayor Abogado ____ 14
Jefe Mayor de Área Auditoría ____ 15
Jefe Mayor de Área Administrativa ____ 15

ESPECIALIDAD: SEGURIDAD Y CAPACITACIÓN

Instructor de Capacitación Principal ____ 11
Instructor de Capacitación Superior ____ 12
Instructor Inspector Superior ____ 12
Instructor de Capacitación Mayor ____ 13
Sub Jefe Supervisor Capacitación ____ 13
Jefe Superior Prevención y Seguridad ____ 14
Jefe Supervisor de Capacitación ____ 14
Jefe Mayor Capacitación y Seguridad ____ 15

ESPECIALIDAD: MEDICIONES Y PROTECCIONES ELÉCTRICAS

Ayudante de Laboratorio ____ 4
Medio Oficial ____ 5
Mecánico de Medidores ____ 7
Mecánico de Aparatos de Precisión ____ 8
Contrastador de Medidores ____ 8
Contrastador Equipos de Medición ____ 9
Mecánico de Instrumentos ____ 9
Mecánico Equipos de Medición ____ 9
Técnico Protecciones 2da. ____ 10
Técnico Protecciones 1ra. ____ 11
Maestro de Oficio Especial ____ 11
Inspector Técnico Especial ____ 11
Contramaestre Especial de Laboratorio Eléctricco ____ 12
Contramaestre Especial de Laboratorio de Medidores ____ 12
Inspector Ayudante de Medidores ____ 7
Inspector de Fraude y Fuerza Motriz ____ 8
Inspector Técnico ____ 10
Contramaestre Especial de Laboratorio Aparatos ____ 12
Contramaestre Especial de Laboratorio Contraste ____ 12
Maestro de Oficio Principal de Laboratorio ____ 12
Oficial Técnico Principal ____ 12
Segundo Contramaestre Superior Área Medidores ____ 13
Jefe Especial de Área Técnica ____ 12
Segundo Contramaestre Principal de Protecciones ____ 12
Sub Jefe Superior Área Técnica ____ 13
Oficial Técnico Superior ____ 13
Contramaestre Principal de Protecciones ____ 13
Contramaestre Superior Área de Medidores ____ 14
Jefe Superior Área Técnica ____ 14
Sub Jefe Mayor Área Técnica ____ 14
Jefe Mayor Área Técnica ____ 15

ESPECIALIDAD: LABORATORIO FÍSICO - QUÍMICO

Maestro de Oficio Especial de Laboratorio Químico ____ 11
Segundo Contramaestre Superior de Laboratorio Químico ____ 13
Contramaestre Superior de Laboratorio Químico ____ 14

ESPECIALIDAD: OPERACIÓN CENTRAL

Peón ____ 1
Ayudante ____ 3
Guarda Dique ____ 4
Purificador ____ 4
Ayudante de Maquinista ____ 4
Ayudante Maquinista de Bombas G.C.V. ____ 4
Sereno Portero Telefonista ____ 4
Guarda Máquina ____ 5
Recibidor y/o Operador Combustible ____ 6
Maquinista Turbogas ____ 7
Maquinista Diesel, Hidráulica, Vapor o Turbogas ____ 7
Tablerista de Central ____ 7
Tablerista de Central Diesel ____ 7
Foguista ____ 7
Tablerista Maquinista ____ 8
Tablerista y Regularizador Central A.T. y M.T. ____ 8

Maquinistas De Bombas G.C.V. 9
Operador Pupitre Turbina 9
Ayudante Maquinista G.C.V. 9
Maquinista de Ciclo G.C.V. 10
Jefe de Turno de 1ra. 11
Segundo Contramaestre
de C.D. de 2da. 11
Jefe de Máquinas 11
Despachante de 1ra. Sistema Interconectado 11
Maestro de Oficio Especial
de Laboratorio Químico 11
Operador Sala de Comando 11
Sub Jefe Sala de Comando (sin turno) 12
Contramaestre de C. Diesel de 2da. 12
Segundo Contramaestre C. Diesel de 1ra. 12
Jefe de Turno Sala de Comando G.C.V. 12
Jefe de Turno Planta Espec. O Mixta 12
Segundo Contramaestre de Central 13
Contramaestre Central Diesel de 1ra. 13
Jefe Principal de Operación 13
Segundo Contramaestre G.C.V. 13
Jefe Sala de Comando (sin turno) 13
Contramaestre de Central 14
Contramaestre G.C.V. 14

ESPECIALIDAD: CONTABLE

Cadete 1
Auxiliar Contable 3
Auxiliar Contable Especial 5
Ayudante Contable 7
Ayudante Contable Principal 8
Ayudante Contable Mayor 10
Operador Equipos Convencionales 10
Ayudante Contable Mayor
(Bibliot. Centro de Computación) 10
Oficial Contable Especial 11
Operador Equipos Electrónicos 11
Sub Jefe Especial de Área Contable 11
Jefe Especial de Área Contable 12
Oficial Contable Principal 12
Oficial Programador Principal Contable 12
Oficial Superior Contable 13
Sub Jefe Mayor de Área Contable 14
Oficial Mayor Contable 14
Jefe Mayor de Área Contable 15

ESPECIALIDAD: REDES DISTRIBUCIÓN

Peón 1
Ayudante 3
Aprendiz 3
Despachante Almacenes Especial 5
Conductor Ayudante 5
Medio Oficial 5
Conductor Electricista Camiones Livianos 6
Oficial de Depósito 7
Oficial o Guarda Reclamos Principal 7
Oficial de Oficio en General 7
Oficial Mayor 8
Capataz 8
Capataz de 1ra. 8
Sub Jefe de Sección de 1ra. 10
Jefe de Redes 11
Jefe de Sección de 1ra. 11
Segundo Contramaestre Especial de Redes 11
Contramaestre Especial
de Conexiones Esepciales 12
Segundo Contramaestre Principal de Redes 12
Contramaestre Especial de Redes 12
Jefe Especial de Área Técnica 12
Contramaestre Especial
de Laboratorio Eléctrico 12
Maestro de Oficio Principal de Redes 12
Contramaestre Principal de Redes 13
Segundo Contramaestre Superior de Redes 13
Segundo Contramaestre Superior
de Medidores y Conexiones 13
Jefe Principal de Área Técnica 13
Contramaestre Superior de
Medidores y Conexiones 14
Contramaestre Superior de Redes 14
Sub Jefe Mayor de Área Técnica 14
Jefe Mayor de Área Técnica 15

ESPECIALIDAD: REDES ALTA TENSIÓN – CONSTRUCCIÓN CENTRALES Y ESTACIONES

Peón 1
Ayudante 3
Aprendiz 3
Medio Oficial 5
Conductor Electricista Camiones Livianos 6
Oficial de Oficio 7
Oficial Mayor 8
Conductor Equipos Pesados 8
Sub Jefe de Sección de 1ra. 10
Ayudante Técnico Mayor (Dibujante) 10
Contramaestre Especial Líneas de Transmisión 12
Oficial Técnico Especial 12
Segundo Contramaestre Superior 13

Contramaestre Superior 14
Sub Jefe Mayor de Área Técnica 14
Jefe Mayor de Área Técnica 15

ESPECIALIDAD: ELECTRICIDAD

Peón 1
Ayudante 3
Aprendiz 3
Medio Oficial 5
Oficial de Oficio 7
Oficial Mayor 8
Jefe de Sección de 2da. 10
Montador de 2da. 10
Maestro de Oficio Especial 11
Montador de 1ra. 11
Segundo Contramaestre Especial de Taller 11
Jefe de Sección de 1ra. 11
Contramaestre Especial de Taller 12
Maestro de Oficio Especial 12
Segundo Contramaestre Superior de Taller 13
Contramaestre Superior de Taller 14
Sub Jefe Mayor de Área Técnica 14
Jefe Mayor de Área Técnica 15
Segundo Contramaestre Especial de Operación y Mantenimiento 11
Jefe de Sección de 1ra. Operación y Mantenimiento 11
Contramaestre Especial de Operación y Mantenimiento 12

ESPECIALIDAD: MANTENIMIENTO MECÁNICO

Peón 1
Ayudante 3
Aprendiz 3
Medio Oficial 5
Oficial de Oficio 7
Oficial de Depósito 7
Oficial Mayor 8
Capataz de 1ra. 9
Montador de 3ra. 9
Montador de 2da. 10
Sub Jefe Sección 1ra. 10
Jefe de Sección 1ra. 11
Montador de 1ra. 11
Maestro de Oficio Especial 11
Segundo Contramaestre Especial de Taller 11
Contramaestre Especial de Taller 12
Jefe Principal de Mantenimiento 13

ESPECIALIDAD: COMUNICACIÓN

Oficial Mayor 8
Técnico en Comunicaciones de 3ra. 9
Técnico en Comunicaciones de 2da. 10
Técnico en Comunicaciones de 1ra. 11
Maestro de Oficio Especial 12
Segundo Contramaestre Superior de Comunicaciones 13
Contramaestre Superior de Comunicaciones 14

ESPECIALIDAD: DISTRITOS

Jefe Sub Distrito de 2da. 10
Jefe Sub Distrito de 1ra. 11
Jefe de Distrito Especial 12
Jefe de Distrito Principal 13
Jefe Distrito Superior 14
Jefe Distrito Mayor 15

ARTICULO N° 15

BONIFICACIONES VARIAS

Se fija las siguientes bonificaciones y sobreasignaciones al personal de la Empresa:

1º. **Bonif. al personal de mantenimiento**
Se abonará una bonificación mensual a los trabajadores que en el Registro de Denominaciones figuren como personal de oficio que realicen tareas de mantenimiento y de acuerdo a la siguiente tabla:

Categoría	7	33,36%
"	8	43,35%
"	9 al 11	50,00%

2º. **Bonif. por tareas permanentes riesgosas en la red eléctrica**
Esta bonificación se aplicará al personal que desarrolle tareas en forma permanente en la red eléctrica, expuesto a los riesgos y peligros que dichas tareas implican, sin perjuicio de la que pueda corresponder por otro concepto de acuerdo a su modalidad de trabajo.
Los porcentuales que se establecen para cada una de las categorías son las siguientes:

Categoría	1	3,90%
"	2 y 3	5,40%
"	4 a 6	14.90%
"	7 y 8	15,50%
"	9 a 12	16,50%

3º. **Bonif. al personal manual:**
Se abonará una bonificación al personal que desarrolle tareas manuales de acuerdo a su categoría:

Categoría	1	12,43%
"	2 y 3	16,96%
"	4 a 6	25,06%

4º. **Bonificación al personal por tareas administrativas, técnicas y/o contable:**
Al trabajador que realice tareas de índole contable y/o administrativas o que se desempeñen en puestos de tareas técnicas, percibirán las siguientes bonificaciones:

Categoría	1	6,28%
"	2 y 3	8,30%
"	4 a 6	14.08%
"	7 y 8	24,20%
"	9 a 11	31,45%

5º. **Bonificación al personal on función jerárquica:**
A todo trabajador que perciba cualquiera de las bonificaciones previstas en los incisos 1º al 4º inclusive precedentes, y ubicado en cualquier categoría de las que se enuncian y que por la índole de sus tareas tuviera mando y clasificado en una categoría con denominación jerárquica, y que no perciban sobreasignación, percibirán las siguientes bonificaciones de acuerdo a su categoría:

Categoría	5 y 6	10,40%
"	7	12,48%
"	8	16,65%
"	9	19,76%
"	10	22,88%
"	11	26,00%
"	12	29,54%
"	13	33,56%
"	14	38,10%
"	15	42,84%
"	16	47,56%
"	17	52,28%
"	18	57,00%

6º. **Bonificación al personal de semana no calendaria:**
A los trabajadores que prestan servicios bajo el régimen de semana calendaria, percibirán las siguientes bonificaciones:

Categoría	1	8,29%
"	2 y 3	11,31%
"	4 a 6	16,71%
"	7 y 8	22,24%
"	9 a 12	28,90%

7º. **Sobreasignaciones Ordinarias:**
Sin perjuicio de la retribución que fija la escala de sueldos y demás retribuciones del presente Convenio, la Empresa otorgará sobreasignaciones en las circunstancias y por los motivos siguientes:

a) Funciones que requieran del trabajador, una afectación y dedicación permanente o que importen una situación de disponibilidad emergente de impostergables contingencias del servicio público o derivados del control y vigilancia inherentes al mismo y por cuya prestación no le corresponda la retribución de horas extras y como así también por funciones o tareas que exijan mayores horarios que los normales y que en virtud de tal función o tarea no corresponda compensación de horas extras.

b) Las sobreasignaciones ordinarias serán otorgadas conforme a la siguiente discriminación:

1) Auditor Mayor
Jefe de División:
Construcción de Redes
Construcción Centrales y Estaciones
Despacho de Carga
Inspección de Obras Electromecánicas y Civiles
Medición
Mantenimiento de Redes
Operación Mantenimiento y Eficiencia Centrales a Vapor
Redes Alta Tensión
Talleres
Jefe de Explotación:
Central Deán Funes
Central Pilar
Jefe de Taller:
Transformadores
Electromecánico

Jefe de Eficiencia y Mantenimiento
Centrales Diesel
Jefe de Comando
Operaciones Despacho de Carga
Jefe de Plan Diesel Río Cuarto
Jefe de Oficina Distribución y Explotación Capital
Sub Jefe del Centro de Computación
Supervisor Operación y Mantenimiento – Ensayos
Técnicos y Económicos
Analista de Sistemas
Auditor Principal
Asesor Técnico
Asesor Administrativo

Ayudante Jefe de División:

Departamento de Ingeniería y Producción
Operación Mantenimiento y Eficiencia Centrales a Vapor
Automotores
Construcción Centrales y Estaciones

Encargado:

Distrito de 1ra.
Utilización de Materiales
(Res. 25.864)

Ingeniero Ayudante

Jefe de División:

Talleres
Redes Alta Tensión
Medición
Despacho de Carga
Mantenimiento de Redes
Construcción de Redes
Espec. Protecciones
(Div. Despacho de Carga)
Inspector de Obras Especiales
(Div. de Ing. y Producción)

Jefe de División:

Centrales Estaciones
(Dto. De Ing. y Produc.)
Transmisión
(Dto. De Ing. y Producción)
Dist. Y Electrificación Rural
(Dto. de Ing. y Producción)
Obras Civiles
(Dto. Ing. y Produc. - Res. 25.268)
Cooperativas
(Dto. Comercial, Dist. E Int.)
Coordinación Comercial
(Dto. Comer., Dist. e Interior)
Técnica
(Dto. Comercial, Dist. e Interior)
Atención Solicitudes
Comercial
Capacitación y Seguridad
(Dto. de Personal)
Administración de Personal
(Dto. de Personal)

Jefe de División:

Abastecimiento
(Dto. Econom. Y Financiero)
Ejecución del Presupuesto
(Dto. Econ. Y Fin.)
Contable (Dto. Económico y Financiero)
Estudios Aplicados

Jefe de Oficina:

Transmisión y Distribución
(Dto. de Ing. y Producción)
Obras Civiles
(Dto. de Ing. y Producción)
Centrales y Estaciones
(Dto. Ing. y Producción)
Medidores y Conexiones
(Div. Atenc. Solicit.)
Administración y Estudios
(Div. Medición)
Contralor (División Medición)

Jefe de:

Operación (Centro de Computación)
Programación (Centro de Computación)
Sección Obras Eléctricas
(Div. Const. Redes)
Transmisión y Distribución
(Río Ceballos)
Administración (Río Cuarto)
Central de 1ra.
Estaciones Principales
(Desp. de Carga)
Sección Construcciones Eléctricas
Sección Redes Alta Tensión
Obras (Construcciones Civiles)
Taller Comunicaciones
Laboratorio de Medidores y Aparatos (Div. Medición)
Transmisión y Distribución de 1ra.
Distribución (Río Cuarto)

Sub Jefe de:

Comando Operaciones
(Despacho de Carga)
Oficina Distribución (Distribución Explotación Capital)
Delegación de Zona

Taller Transformadores
Taller Electromecánico
Explotación Central Deán Funes
Explotación Central Pilar

Sub Jefe de:

Eficiencia Mantenimiento
Centrales Diesel
Planta Diesel (Río Cuarto)
Tesorero

3) Analista Mayor

Auditor de 1ra.
Ayudante Analista
(Centro de Computación)

Ayudante Jefe de División:

Atención de Solicitudes
Comercial
Contador Ayudante Jefe de
División Contable

Encargado de:

Transmisión (División Redes Alta Tensión)
Operación y Mantenimiento SEA
(División Despacho de Carga)
Distribución Aérea
(Explotación Capital)
Distribución Subterránea
(Explotación Capital)
Distribución Guardia y Reclamos
(Explotación Capital)
Distribución Alumbrado Público
(Explotación Capital)
Taller (Distribución Explotación Capital)
Distrito de 2da.
Distrito de 2da. Relevante
Operación y Mantenimiento
Eléctrico Central de 1ra.
Operación y Mantenimiento
Eléctrico y Estación
Transformadora
Mantenimiento Distrito

Sector de 1ra.:

Villa Belgrano
Distrito Laborde
Distrito Monte Maíz
Distrito Isla Verde

Ingeniero Ayudante Jefe División:

Centrales y Estaciones (Dpto. de Ingeniería y Producción)
División Cooperativas (Dpto. Comercial, Distribución e Interior)

Inspector de Obras:

Transmisión y Distribución
(Dpto. de Ingeniería y Producción)
Civiles (Dpto. de Ingeniería y Producción)
Centrales y Estaciones
(Dpto. de Ingeniería y Producción)

Jefe de Oficina:

Despacho (Secretaría Administrativa)
Investigación e Información
Técnica (Dpto. Económico y Financiero)
Estudios Técnicos
(Dpto. de Ingeniería y Producción)
Certificación
(Dpto. de Ingeniería y Producción)
Estudios Económicos
(Dpto. Económico y Financiero)
Mecánica (Dpto. de Ing. y
Producción – Centrales y Estaciones)
Electricidad (Centrales y Estaciones)
Obras Civiles (Divisón
Obras Civiles)
Líneas de Alta Tensión
(División Transmisión)
Topografía (División Transmisión)
Distribución (División
Distribución y Electrificación Rural)
Normalización y Catalogación
(División Estudios Aplicados)
Contabilidad Central (División Contable)
Análisis y Estados Contables
(División Contable)
Control del Presupuesto
(División Ejecución del Presupuesto)
Liquidaciones
(División Ejecución del Presupuesto)
Compras (División Abastecimientos)
Almacenes (División
Abastecimientos)
Personal (Departamento de Personal)
Remuneraciones
(Departamento de Personal)
Prevención y Seguridad
(Departamento de Personal)
Control y Planeamiento Preventivo
E. y M. Energético
(División Despacho de Carga)
Atención Solicitudes
(División Atención Solicitudes)
Informes (División Atención Solicitudes)
Consumidores (División Comercial)
Teneduría de Libros (Villa María)

Jefe de:

Operaciones:
Central Deán Funes

Central Mendoza
Central Pilar
Bell Ville

Jefe de:
Central de 2da.
Maquinista de 1ra.
Orden de Ejecución
Atención Director General
Centro de Capacitación
Villa Belgrano
Laboratorio (Laboratorio
Físico Químico)
Taller Automotores
Transmisión y Distribución de 2da.
Taller Carpintería

Sub Jefe de:
Operación (Centro de Computación)
Oficina Comisión de Adjudicaciones
Oficina Medidores y Conexiones
Laboratorio de Medidores
y Aparatos (División Medición)
Sección Construcciones léctricas
(Div. Construcción Cent. y Estaciones)
Sección Obras Eléctricas
(División Construcción Redes)
Obras (División Construcción
Centrales y Estaciones)
Transmisión y Distribución
(Río Ceballos)
Transmisión y Distribución de 1ra.
Central de 1ra.
Distribución Río Cuarto
Administrativo (Río Cuarto)
Taller Comunicaciones
Estaciones Principales
(Despacho de Carga)
Sub Tesorero
Supervisor de Mantenimiento
(Ensayos Técnicos y Económicos)

4) Auditor de 2da.

Encargado de:
Oficina Control y Planeamiento Preventivo
Oficina Técnica
Central de 2da.
Sector Comando y Distribución (La Calera)
Distribución de 2da.
Transmisión y Distribución de 2da.
Laboratorio de Medidores
Sección Técnica
Sección Mantenimiento Mecánico
Sección Construcciones
y Mantenimiento Aéreo
Sección Construcciones
y Mantenimiento Subterráneo
Taller Transformadores
Taller Electromecánico
Estación Sud Oeste
(División Despacho de Carga)
Operación y Mantenimiento
Eléctrico Central de 2da.
Inspector Reg. Equipos
Centrales a Vapor
Inspector Utilización de Materiales
(Dpto. Ingeniería y Producción)
Instructor Técnico Principal (Centro
Capacitación Villa Belgrano)

Jefe de:
Taller Mecánico (Central Las
Playas – Villa María)
Oficina de 1ra. Interior
Sistema Protecciones (División
Despacho de Carga)
Oficina Técnica
Taller Mecánico
Ejecución Taller Mecánico
(Central Deán Funes)

Sub Jefe de Oficina:
Despacho (Secretaría Administrativa)
Contabilidad Central
Análisis y Estados Contables
(División Contable)
Control del Presupuesto (División
Ejecución del Presupuesto)
Compras (División
Abastecimientos)
Almacenes (División
Abastecimientos)
Personal (Departamento de Personal)

Sub Jefe de Oficina:
Atención Solicitudes (División
Atención Solicitudes)
Informes (División Atención Solicitudes)
Consumidores (División Comercial)
División Contable
Teneduría de Libros (Villa María)

Sub Jefe de:
Taller Automotores
Operaciones Central Mendoza
Operaciones Bell Ville
Transmisión y Distribución de 2da.
Central de 2da.
Centro de Capacitación
Villa Belgrano

Coordinación Comercial (Dpto. Comercial, Distribución e Interior)

Sub Encargado de:

Operación y Mantenimiento
S.E.A. (División Despacho de Carga)
Operación y Mantenimiento Eléctrico
Operación (San Francisco)
Programadores (Centro de Computación)

5) Auditor Ayudante

Coordinador de Informaciones (Centro de Computación)
Coordinador Actividades Especiales (Departamento de Personal)

Encargado de:

Oficina (División Distribución y Electrificación Rural)
Licitaciones (División Abastecimientos)
Orden de Provisión y Gestiones Varias (División Abastecimientos)
Movimiento de Combustibles y Suministros Zona (División Abastecimientos)
Recepción y Entrega (División Abastecimientos)
Control de Equipos (División Abastecimientos)
Registro de Personal (Oficina de Personal)
Asistencia (Oficina de Personal)
Interior (Oficina de Personal)
Información (Oficina de Personal)
Mecánica General (Automotores)
Electricidad (Automotores)
Chapa, Pintura y Tapicería (Automotores)
Laboratorio de Medidores (División Medición)
Laboratorio de Aparatos (División Medición)
Conexiones Especiales, Mantenimiento y Varios (Medid. y Conexiones)
Conexiones y Reconexiones (Medidores y Conexiones)
Suspensión del Servicio por Impago e Infracciones (Medid. Y Conexiones)
Laboratorio Físico – Quimico (Central Pilar)
Sección Rutas (División Comercial)
Sección Administrativa (Interior)

Sección Administrativa:

Bienes de Uso (División Contable)
Teneduría de Libros General (Div. Contable)
Análisis (División Contable)
Información (División Contable)
Informes e Imputación (División Ejecución del Presupuesto)
Rendición de Cuentas (División Ejecución del Presupuesto)
Oficina Liquidaciones (División Contable)
Remuneraciones (Departamento de Personal)

Encargado de:

Sección Administrativa:
Ventanilla (Oficina de Informes)
Capital y Trámite Interno (División Atención Solicitudes)
Archivo (Oficina Informes)
División Construcción Centrales y Estaciones (Res. Nº 25.381)
Teneduría de Libros (Villa María) – (Res. Nº 35.401)

Sector de 1ra.:

Distrito Malagueño
Distrito Villa Nueva
Distrito Tancacha
Distrito Devoto
Conexiones (La Falda)
Conexiones (Carlos Paz)
Conexiones (Villa María)
Conexiones (San Francisco)
Conexiones (Río Cuarto)
Automotores (Río Cuarto)
Taller Mecánico (San Francisco) (Res. Nº 25.383)

Sector de 2ª.:

Distrito Arias
Distrito Las Varillas

Sector Administrativo:

Sección Toma – Estado (Div. Comercial)
Sección Alta y Baja (Div. Comercial)
Sección Facturación Especial (Div. Comerc.)
Sección Recaudación (Div. Comercial)

Sección:

Comercial
Administración
Almacenes
Sistema Protecciones (Div. Desp. de Carga)
División Obras Civiles (Res. Nº 25.268)
Inspector Vehículos (Automotores)

Instructor Práctico (Centro de Capacit. De Villa Belgrano)
Jefe de Oficina de 2da.
Jefe de Sección Administrativa
Maquinista – Tablerista (Molet – Dist. La Calera)
Oficial de Oficio en Gral. de 2da. (Bamba)
Operador (Centro de Computación)
Relevante Maquinista – Tablerista (Molet – La Calera)
Sub Encargado Perforador (Centro de Comp.)
Sub Jefe de Oficina Mesa de Entradas (Secretaría Administrativa)
Sub Encargado Mesa de Control (Centro de Computación)

Técnico Especializado:

Montaje Centrales (Div. Cent. y Estaciones)
Aparatos de Control
División Construcción de Redes
Relevante (Div. Construcción de Redes)
Montaje Etaciones (Const. Eléctricas)
Taller Reg. Eric. Y Mant. Centr. Diesel (Res. 25.139)
Técnico Encargado de Sector (Oficina Atención Solicitudes)
Sub Jefe de Oficina de 1ra. Interior (V. María) (Res. 27.421)
Capataz de 1ra.
Distrito La Cumbre (Res. 25.421)
Distrito Capilla del Monte (Res. 25.421)

6) Encargado de:

Depósito (Movim. De Materiales – Div. Abastec.)
Depósito (Villa Revol – Div. Abastecimientos)
Inspectores (División Comercial)
Sector de 2da.
Ballesteros
James Craick
Wenceslao Escalante
Morrison
Pilar
San Fco. Del Chañar
Villa María
Serrezuela
Santiago Temple
Pascanas
Instructor Técnico Adjunto (Centro de Capacitación Villa Belgrano)
Inspector Informante (División Comercial)
Jefe de Taller Mecánico (Villa María)
Recorredor de Líneas (Div. Redes Alta Tensión)
Sub Encargado Recepción y Entrega (Div. Abastec.)
Sub Encaragado de Depósito (Villa Revol – División Abastecimientos)

7) Encargado Sec. Adm.
(Dto. de Ing. y Producción)
Encargado Sec. Adm. (Central Deán Funes – Jefatura y Adm.)
Encargado Administrativo (Of. Control y Planeamiento Preventivo)
Encargado Sec. Adm. (Río Ceballos)

Cláusula Transitoria: Una vez adecuados los cargos al nuevo Registro de Denominaciones (Art. Nº 14) se procederá a reemplazar la denominación de los cargos del inciso precedente.

c) Las sobreasignaciones para los Encargados de Sector de 1ra. y 2da. Interior que se establecen en los apartados 5 y 6 del inciso b), serán de aplicación únicamente en los casos que sea el cargo de mayor categoría en la localidad y esté bajo su responsabilidad el servicio que se presta.

d) Las sobreasignaciones a que se refieren los apartados del inciso b), serán mensuales y otorgadas conforme a la siguiente escala:

1)	183,60 %
2)	162,00 %
3)	140,40 %
4)	118,84 %
5)	97,20 %
6)	76,34 %
7)	55,52 %

La Comisión que se designa para determinar los cargos que se incorporarán hasta la categoría 18 inclusive, deberá también fijar los porcentuales de sobreasignación para cada una de esas categorías no contempladas en la precedente escala de valores.

e) **Sobreasignaciones especiales**
La Empresa podrá acordar sobreasignaciones especiales de carácter transitorio en los siguientes casos:

1) Funciones o tareas accidentales en condiciones de trabajo especialmente difíciles, peligrosas o que importen una mayor responsabilidad, en relación a las que desempeña el trabajador dentro de las prácticas y modalidades habituales de la Empresa.

2) Trabajos en lugares inhóspitos.

3) Trabajos en zonas o lugares de costo de vida muy elevada.

f) **Sobreasignaciones Extraordinarias**
La Dirección de la Empresa podrá otorgar sobreasignaciones de 2,12% en forma mensual, en los casos que como consecuencia de la aplicación y viegencia del Registro de Denominaciones del Presente Convenio, un trabajador que se encuentre en una misma línea jerárquica y dentro de la misma Sección o dependencia y en funciones de supervisión, sea alcanzado en su categoría por otro trabajador de jerarquía inferior, siempre y cuando no existan diferencias establecidas por sobreasignaciones ordinarias.

g) Las sobreasignaciones a que se refieren los incisos e) y f) durarán mientras subsistan las razones y circunstancias que las justifiquen.

8º. **Alcance de las bonificaciones**
Las bonificaciones que establecen los incisos 1º al 6º inclusive serán de aplicación para todo el personal de la Empresa excluídos los que perciban algunas de las sobreasignaciones "ordinarias" y no serán acumulativas entre sí con excepción de las "riesgosas" (inc. 2º) y "con función jerárquica" (inc. 5º) del presente artículo, que podrán acumularse cuando así corresponda.

9º. **Bonificación por afectación directa al servicio**
Los cargos de los Planteles Básicos correspondientes a los sectores de generación, transmisión, distribución, servicio de guardia y despacho de carga, a los niveles de Jefes de División, Jefe y Sub Jefes de Central y/o Sección, tendrán un aumento del diez por ciento (10%) sobre los importes que perciban en concepto de "Sobreasignaciones Ordinarias". Este incremento alcanzará únicamente a los cargos que ya percibían este beneficio a la fecha de la firma del presente convenio.

ARTICULO N° 16

VACANTES

Se considerará vacante un puesto:
a) Cuando el trabajador que lo ocupaba lo haya dejado definitivamente
b) Cuando debido a modificaci6n o reestructuración de secciones u oficinas se crearan nuevos puestos.

ARTICULO N° 17

PLAZOS PARA CUBRIR VACANTES

a) 1. La Empresa cubrirá las vacantes de inmediato. Cuando no exista personal elencado dichas vacantes se cubrirán dentro de un plazo máximo de hasta treinta (30) días. Al personal elencado se le pagará las remuneraciones correspondientes al nuevo puesto a partir del primer día de producida la vacante. En los casos en que las vacantes deban ser cubiertas por personal no elencado por no existir éstos corresponderá el pago a partir del momento en que cubra efectivamente la vacante dentro de los treinta (30) días establecidos precedentemente; para este último caso se reconocerá la antigüedad en la categoría desde el primer día de producida la vacante.

2. En los casos de jubilación o renuncia los trabajadores deberán notificar por escrito a la Empresa con una antelación de treinta (30) días que dejarán de prestar servicio en la misma debiéndose cubrir dicha vacante a partir de la fecha en que dejen los trabajadores de formar parte del personal de la Empresa.

b) Ningún trabajador ascendido podrá ser retenido en su puesto de origen por más de treinta (30) días a partir de la fecha de producida la vacante. Vencido el plazo citado el Sindicato lo comunicará a la Empresa debiendo ésta en un plazo no superior a diez (10) días desde la fecha de comunicación del Sindicato desplazar indefectiblemente al trabajador a su nuevo puesto.

c) Los trabajadores ascendidos percibirán a partir de la fecha de producida la vacante en tanto se

den las condiciones del artículo Nº 18 la remuneración que les corresponda percibir de acuerdo a la modalidad o diagrama del puesto a ocupar aunque fueren retenidos en su puesto anterior con la sola exclusión de aquellas sumas que se paguen en el nuevo puesto en concepto de reembolso de gastos y horas extras y las que por un mismo concepto percibe en sus puestos de origen. Estas últimas como forma de evitar una duplicidad de pago.

d) A los trabajadores que sean retenidos en sus puestos de origen dentro de los plazos establecidos en el inciso b) se les abonará la pertinente diferencia por los gastos de locomoción cuando el costo del traslado desde su domicilio al punto de retención del trabajador sea mayor al que resultaría desde su domicilio al nuevo destino. Corresponderá reembolso de gastos de comida cuando la diferencia en más del tiempo de traslado entre los respectivos puntos de concentración con relación a su domicilio sea de una (1) hora o más.
Se les abonará la pertinente diferencia por tiempo de traslado cuando el tiempo de traslado de su domicilio al punto de retención del trabajador sea mayor al que resultaría desde su domicilio al nuevo destino. De corresponder estos pagos comenzarán a regir a partir de la fecha de producida la vacante.

e) Cuando siguiera desempeñándose en su puesto de origen y tuviera que realizar horas extras y/o trabajos en sábados domingos y feriados le serán abonados sobre la base del sueldo de su nueva categoría.

ARTICULO N° 18

NORMAS PARA CUBRIR VACANTES

El régimen para cubrir vacantes o nuevos puestos se ajustara a las siguientes normas:

a) Tendrán prioridad los trabajadores que les corresponde por antigüedad y que posean la capacidad necesaria para el cargo clasificados en la categoría inmediata inferior dentro de las secciones establecidas o convenidas por las partes según corresponda la vacante.

b) A los efectos de cubrir una vacante todo trabajador deberá tener aprobado el examen respectivo de acuerdo a la discriminación de tareas o requerimientos del puesto vacante o tener aprobación el curso de capacitación que comprende el puesto vacante o poseer el título reconocido en el artículo Nº 32 (Reconocimiento Profesional) equivalente a los conocimientos teórico-prácticos que se requieren para el puesto vacante.
Las normas para las calificaciones serán determinadas oportunamente por la Comisión de Capacitación.

C) A los efectos del cumplimiento de los incisos anteriores se procederá de la siguiente forma:

1. En cada sección se llevará un libro que será controlado por el Delegación Gremial en el cual serán registrados los nombres de los trabajadores que tengan aspiración de ocupar puestos en su sección de hasta dos (2) categorías superiores ya sean temporarias (Art. Nº19 Reemplazos Provisionales) o definitivas (Art. Nº 16 Vacantes); a los aspirantes así registrados en un plazo de 15 días hábiles se les someterá a examen. Si el trabajador tuviera aprobado algún curso de capacitación o tuviera título equivalente a ambos conocimientos teórico-prácticos que se requieren en el puesto (de acuerdo a la discriminación de tareas o requerimientos del puesto)quedará exceptuado del examen y aprobado como aspirante al puesto solicitado. El resultado del examen o revisión del certificación o título se comunicará al candidato en un término de 24 horas.

2. Los trabajadores aprobados como aspirantes quedaran elencados según orden de escalafonamiento y desde el momento de su inscripción serán aspirantes a las próximas vacantes transitorias o definitivas de dichos puestos.

3. Los trabajadores que no estén registrados en el libro de aspirantes no tendrán derecho a ser promovidos a las vacantes que se produzcan.

4. A los efectos de dar cumplimiento a lo especificado en el punto 1 el número de trabajadores los cuales se les deberá tomar examen para incorporarlos al registro será de hasta diez (10) trabajadores por cada denominación, categoría, especialidad y régimen de trabajo.
Se aclara que en el caso de que un trabajador por

cómputos de antigüedad modifique su elencamiento y pase a estar mejor ubicado que otros que ya han aprobado el examen, si lo solicita se le deberá tomar examen a los efectos de que si lo aprueba se le tenga en cuenta como aspirante. A medida que se produzcan promociones de los aspirantes registrados deberá actualizarse la cantidad establecida en este artículo.
Queda aclarado que a los efectos de que los diez (10) trabajadores mejor escalafonados puedan estar registrados como aspirantes el registro estará abierto en forma permanente.

d) Al producirse una vacante definitiva o transitoria en este último caso cuando se den las causales previstas en el artículo Nº 19 (Reemplazos Provisionales) ésta será cubierta de inmediato con el aspirante aprobado de la sección mejores escalafonados quién tendrá la obligación de ocupar el puesto siempre y cuando no hubiera renunciado antes de haberse producido la vacante.
Se entiende por renuncia el pedido de un trabajador de ser retirado del registro para cubrir una vacante. Los trabajadores que hubieran renunciado no podrán volver a ser registrados como aspirantes a la misma vacante por el término de un (1) año a contar desde la fecha de su renuncia.
Las vacantes temporarias (reemplazos) en el caso que el aspirante aprobado que le pertenece el puesto esté en otro puesto y horario por hasta cinco (5) días hábiles será cubierto por el aspirante aprobado del mismo servicio y horario; lo precedentemente expuesto rige para las secciones que tengan más de dos (2) turnos no así para el resto del personal para el cual no deberá ser mayor de 48 horas el tiempo necesario para cubrir el puesto por el mejor escalafonado.
Transcurridos los mencionados cinco (5) días y/o 4 horas corresponderá hacerse cargo de la vacante transitoria por reemplazo al primer escalafonado de los aspirantes aprobados de la Sección.
En todos los casos en que se efectúe un reemplazo de acuerdo con lo previsto en el articulo Nº 19 (Reemplazos Provisionales) al reemplazante se le deberá abonar la remuneración que corresponda a la categoría del reemplazado desde la fecha de producida la vacante transitoria.
Al trabajador del mismo servicio y horario se le abonará el tiempo que realizó las tareas.

e) De no existir aspirante aprobado en la sección, el reemplazo será cubierto mediante el siguiente método:

1. Para tener la posibilidad de acelerar el trámite para efectuar el cubrimiento de vacantes transitorias cuando se prevea la falta de aspirantes aprobados para determinados puestos las secciones publicaran un aviso único para que puedan inscribirse los trabajadores de todas las categorías inferiores y tomaran exámenes a los aspirantes elencandolos en un libro aparte del que se encuentran los aspirantes por aplicación del inciso c) del presente artículo.

2. Estos aspirantes tendrán derecho a cubrir por reemplazo las vacantes transitorias producidas una vez que se haya agotado el procedimiento del inciso c) del presente articulo.

3. La inscripción se mantendrá abierta en forma permanente.

4. El elencamiento deberá reordenarse en virtud de las eventuales modificaciones en la situación de los aspirantes.

5. Para dicho elencamiento no se tendrá en cuenta la antigüedad de un (1) año en la sección para ordenar por escalafonamiento primero a los interesados que cuenten con la misma y en segundo término a los que no la posean estos últimos por su antigüedad en la Empresa.

f) De la categoría 2 a la 13 o las que resulten del nuevo ordenamiento se cubrirán con el aspirante aprobado mejor escalafonado de la categoría inmediata inferior de la secci6n. cuyo nombre este registrado para la vacante en cuestión conforme a lo indicado en el inciso d) del presente articulo. Si la categoría inmediata inferior a la de la vacante fuera con mando y no existieran aspirantes aprobados en esta categoría de la sección se recurrirá a trabajadores de categoría inmediata inferior sin mando de la misma sección pero que estén registrados como aspirantes aprobados.

g) Las vacantes que correspondan a puestos de categorías 14 a 18 o las que resultaren del nuevo reordenamiento podrán ser cubiertas por todo el personal de la Empresa que se postule para el

cargo.

h) 1. La antigüedad en la categoría inmediata inferior requerida para los ascensos se computara hasta un máximo de dos (2) anos; siendo mayor de dos (2) esa antigüedad o a paridad de la misma se tomaran en cuenta la antigüedad en la Empresa.

2. En todos los casos para ascender se requerirá por lo menos un año de antigüedad en la sección salvo que dentro de la misma no exista un trabajador que reúna dicho requisito en cuyo caso los candidatos entrarán a competir con los del Departamento respectivo.
Esta exigencia no será de aplicación para las vacantes comprendidasen el inciso g) del presente artículo.

i) **Trabajadores ausentes**: Cuando un trabajador se encuentre ausente del servicio por enfermedad accidentes de trabajo licencia anual, permiso gremial o permiso de cualquier naturaleza con
goce de sueldo no perderá por tal circunstancia su derecho al ascenso publicación de vacantes o beneficios de este artículo.
Para ello la Empresa comunicará al Sindicato las situaciones que se produzcan a fin de tener informado al trabajador y éste pueda decidir su aceptación o no al cargo.
De no producirse el reintegro del trabajador habiendo aceptado el cargo quien cubra el mismo lo hará en carácter de reemplazo de acuerdo a lo establecido en el artículo Nº 17 (Plazos Para Cubrir Vacantes).

El trabajador ausente percibirá las remuneraciones del cargo desde la fecha que se produjo la vacante de acuerdo a lo establecido en el artículo Nº 17 (Plazos Para Cubrir Vacantes).
En caso que el trabajador deba rendir examen de serle imposible concurrir por razones de enfermedad o ausencia de la localidad lo hará apenas esté en condiciones de cumplimentar tal requisito.
De aprobar el examen percibirá sus haberes desde la fecha de producida la vacante.

j) En todos los casos de ascensos, si después de ocupado un puesto el ascenso fuese cuestionado y correspondiere rectificar la designación el promovido en primer término volverá a su posición anterior pero en el lapso que ocupo el puesto de categoría superior será remunerado de acuerdo con la escala que corresponda a dicha categoría.

k) Una vez confirmada la ocupación de una vacante deberá publicarse una circular por el termino de cinco (5) días hábiles donde se especificará el puesto cubierto, categoría, nombre y apellido, antigüedad en la categoría y en la Empresa del trabajador ascendido.
Si algún trabajador se considerase lesionado en sus derechos podrá reclamar dentro de un plazo no mayor de cinco (5) días hábiles a contar de la fecha en que tomo conocimiento oficial y en el caso de que hubiera que tomarle examen con veedor sindical el mismo se efectuara en un plazo no mayor de tres (3) días hábiles de la presentación del respectivo reclamo.

L) Cuando de acuerdo a lo previsto en este articulo un trabajador solicitara examen con veedor sindical procederá a presentar la correspondiente reclamación a su Delegado Gremial quien dentro de los plazos previstos procederá a presentarla al jefe respectivo el cual tomará los recaudos necesarios para que por la vía correspondiente la haga llegar a la Comisión prevista en el Convenio a tal efecto.

m) Los trabajadores que no resulten aprobados para la postulación de determinadas vacantes y no solicitasen examen con veedor sindical no podrán por el termino de noventa (90) días a contar de la fecha de rendición del examen, solicitar uno nuevo para el mismo puesto o para otro de la misma discriminación de tareas. Igual temperamento se seguirá en los casos que soliciten examen con veedor sindical y lo resulten aprobados.

n) **Transitorio:** Se crea una Comisión integrada por tres (3) miembros de la Empresa y tres (3) representantes de los Sindicatos la que deberá producir despacho dentro de un plazo no mayor de ciento veinte (120) días a partir de la fecha de la firma del presente Convenio.
Dicha Comisión estudiará la aplicación y la adecuación del presente régimen de ascensos como así también el régimen de reemplazos provisionales y pase horizontal (opción a puestos vacantes).

El Sindicato de Luz y Fuerza de Córdoba faculta a la Comisión nombrada al efecto para que determine las condiciones que deban reunir los postulantes a cubrir las vacantes.
En el ínterin se seguirán aplicando las distintas modalidades establecidas por los Convenios Colectivos de Trabajo anteriores como así los acuerdos locales.

ARTICULO N° 19

REEMPLAZOS PROVISIONAIES

a) Cuando un trabajador falte a sus tareas por cualquier motivo la Empresa ocupará desde el primer día la vacante producida por esta situación. designando como reemplazante al trabajador a quien corresponda de acuerdo con el articulo Nº 18 (Normas para Cubrir Vacantes) del presente Convenio.
Los puestos por este motivo temporariamente vacantes serán cubiertos en igual forma.

b) 1º. La obligación de efectuar el reemplazo la tiene siempre el aspirante aprobado mejor escalafonado en el momento de producirse la vacante transitoria. Por consiguiente también de producirse simultáneamente en una misma sección dos o más vacantes transitorias de igual categoría y estar cubiertas ellas por ejemplo, por el primero y segundo aspirante aprobados de reintegrarse a sus tareas el trabajador reemplazado por el primer escalafonado éste deberá hacerse cargo del reemplazo que venía efectuando hasta esos momentos el segundo escalafonado.

2º. En los casos en que el reemplazante luego de haber iniciado el reemplazo faltara a su vez por enfermedad vacaciones o permisos previstos en este Convenio igualmente continuará percibiendo la pertinente diferencia de remuneración por todo el tiempo que le hubiera correspondido seguir efectuando el reemplazo .

3º. La Empresa abonará a partir del primer día de producida la vacante al o a los trabajadores que efectúen el reemplazo de acuerdo a su antigüedad y mientras dure el mismo las remuneraciones y otros beneficios que determine el presente Convenio para el puesto reemplazado.

4º. Cuando los trabajadores que revisten en Categoría de 1 a 6 pasen a desempeñar tareas clasificadas en categoría superior entre esas categorías durante un periodo de seis (6) meses ya sea de una sola vez o en varias les corresponderá gozar definitivamente del sueldo asignado a la categoría que reemplazó. Este beneficio corresponderá solo a los trabajadores que hayan efectuado reemplazo de trabajadores ausentes.

La Empresa tomará los recaudos necesarios para dar cumplimiento a lo que en este articulo se ha establecido en materia de reemplazos provisionales.

ARTICULO N° 20

OPCION A PUESTOS VACANTES PASE HORIZONTAL

a) Cuando en una sección deba cubrirse una vacante los trabajadores de esa sección que correspondan a la misma categoría y discriminación de tareas podrán optar al puesto a cubrir.

b) Cuando varios trabajadores solicitan hacer uso de esa opción. se dará preferencia al más antiguo estableciéndose la antigüedad de acuerdo al articulo Nº 24 inciso b).

c) Asimismo se establece que si un trabajador hace uso de la opción por este articulo no está inhibido de volver a hacerlo en otras vacantes futuras.

d) En los casos en que una vacante sea cubierta por aplicación de este articulo la fecha de pase de los trabajadores que opten a la misma es a partir de la fecha de la vacante y el ascenso por aplicación del articulo 17 del trabajador que cubre el puesto dejado por el último opcionante, se hará de acuerdo con lo estipulado en el artículo 18.

e) A los efectos de optar a vacantes de acuerdo con lo establecido en este articulo se procederá tal cual lo prevé el artículo 18 inciso c) del presente Convenio, quedando elencados los trabajadores como aspirantes a determinados puestos.

f) Este articulo no será de aplicación para los trabajadores de jurisdicción del Sindicato de Luz y Fuerza de Córdoba (Capital).

ARTICULO N° 21

PERMUTAS

1º. La Empresa aceptará permutas entre los trabajadores pertenecientes a la misma u otras Entidades solicitadas por los trabajadores, siempre que con ello no lesionen intereses de otros trabajadores y con el acuerdo de los sindicatos respectivos.

a) Para permutar entre sí, en todos los casos, los trabajadores que lo soliciten deberán ser de la misma categoría.

b) Cuando las permutas se realicen dentro de la misma Sección y lista de escalafonamientos, a los efectos de los ascensos, los trabajadores que permuten sus puestos quedarán ocupando el mismo lugar que tenían en la lista antes de hacer el movimiento

c) Cuando las permutas se lleven a cabo entre los trabajadores de distinta Sección, ambos interesados pasaran a ocupar en las dos nuevas listas de escalafonamiento, la misma antigüedad tomando como tal la menor en la Empresa y en la categoría de los permutantes al sólo efecto de los ascensos.

2º. Cuando las permutas se lleven a cabo entre los trabajadores de la misma Empresa, pero de distinta jurisdicción sindical o de distintas Entidades, ambos interesados pasarán a ocupar en las nuevas listas de escalafonamiento la misma categoría y antigüedad, tomando como tal, la menor de los permutantes, al solo efecto de los ascensos.

a) Las permutas normalmente se realizaran entre los trabajadores de la misma categoría; de no ser posible las mismas, se podrán realizar entre trabajadores de distintas categoría teniendo preferencia para ello el de categoría inmediata inferior a la ofrecida y de mayor antigüedad. En este caso ambos trabajadores pasarán a ocupar en las dos (2) nuevas listas de escalafonamientos la categoría y antigüedad, tomando como tal la menor de los permutantes, al sólo efecto de los ascensos. A tal fin en la Sección a la que pertenecía el de mayor categoría se deberá previamente a la permuta, realizar para cubrir el cargo dejado los correspondientes corrimientos de promociones de acuerdo al articulo Nº 18 (Normas para Cubrir Vacantes).

3º. A los efectos de los ascensos no corresponden los beneficios del artículo Nº 18 inciso h), debiendo los trabajadores a los fines enunciados contar su antigüedad a partir de la que toman en el momento de efectuarse la permuta.

a) No se autorizarán permutas a los trabajadores que están en condiciones de obtener los beneficios de la Jubilación.

b) Todo trabajador que desee cambiar de puesto mediante la concertación de una permuta, deberá dirigirse por escrito a la Empresa por intermedio de su jefe, expresando tal deseo e indicando en forma explícita el puesto y la Sección a la cual aspira a pasar.

c) En el caso que los trabajadores permutantes fueran de distinta especialidad o distinta Sección, la Empresa le podrá tomar un examen a los efectos de establecer si reúne las condiciones necesarias para ocupar el puesto solicitado, pudiendo el trabajador, en caso de no estar de acuerdo con la calificación del examen, reclamar al Tribunal Paritario.

d) La Empresa publicará un aviso interno en la Sección a la que pertenece el puesto al que aspira a pasar el trabajador que solicita la permuta.
e) Los trabajadores de la Sección en la cual se publica el aviso y que deseen efectuar la permuta, deberán expresarlo por escrito mediante nota dirigida a la Empresa, que presentará a su Jefe respectivo.

f) Entre los trabajadores que opten por la permuta tendrá mejor derecho el más antiguo, de acuerdo con el Art. 18 inc. h) siempre que reúna las condiciones necesarias para ocupar el puesto.

g) Una vez publicado el aviso, los trabajadores no podrán desistir de la permuta que ofrecen.

El trabajador que como consecuencia de la permuta pase ocupar un puesto de menor remuneración, seguirá excedido hasta que los aumentos de la nueva escala lo equiparen.

h) Los casos previstos y no previstos por el presente Art. serán resueltos entre la Empresa y el Sindicato respectivo y/o los Sindicatos según corresponda.

ARTICULO N° 22

CAMBIO VOLUNTARIO DE SECCION

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

1º. Cuando la razonable vocación de un trabajador lo justifique por acuerdo entre la Empresa y el Sindicato respectivo y siempre que aquel tuviere la capacidad necesaria para el puesto a cubrir.

2º. A cuenta de futuras vacantes a los trabajadores becados que estén cursando estudios y/o los tengan terminados siempre que ellos tengan afinidad con las Secciones o Sectores donde puedan aplicar los conocimientos adquiridos, siempre que se trate de estudios universitarios o de escuelas industriales superiores o escuelas comerciales de la Nación, Provincial o Municipal.

3º. La Empresa tendrá en cuenta en todos los casos el pedido al producirse una vacante si no perjudica a ningún trabajador, en caso contrario el solicitante ocupará la categoría más baja que hubiera vacante en la especialidad, con la remuneración del puesto a cubrir. Cuando la misma, al momento del pase, sea mayor a la del nuevo puesto seguirá excedido hasta que los aumentos de la nueva escala lo equiparen.

4º. En los casos excepcionales las partes podrán conferir una ubicación preferencial del transferido.

ARTICULO N° 23

LISTADE ESCALAFONAMIENTO

La Empresa estará obligada a mantener actualizada una lista de escalafonamiento, la que se tomará en cuenta para la designación de los trabajadores que deban efectuar reemplazos o cubrir vacantes o nuevos puestos.
A los efectos de que todos los trabajadores conozcan su ubicación en cada sección, la Empresa pondrá en lugar visible listas de escalafonamiento para poder ser consultadas por los trabajadores, donde se registrarán todos los puestos que componen el Plantel Básico por orden de categorías, su correspondiente denominación, nombre y apellido del trabajador que lo ocupa, antigüedad en la Empresa y en la categoría.
En observaciones se dejará constancia de los puestos de la categoría inmediata superior donde figure como aspirante aprobado.

ARTICULO N° 24

COMPUTOS DE ANTIGUEDAD

a) A los efectos del presente Convenio, con la sola excepción del Régimen de Ascensos, se computará como antigüedaddel trabajador, aunque éste hubiere sido indemnizado por cesación del servicio o falta de trabajo, todos los servicios efectivos o provisionales, continuados o no, prestados en las distintas Entidades prestatarias del servicio público de electricidad establecido en el país o en servicios públicos incluidos en este Convenio y/o reconocido por las respectivas Entidades y los servicios prestados en la Administración Pública sean éstos municipales, provinciales o nacionales, los cuales serán reconocidos con la sola presentación del o los certificados correspondientes que el trabajador presente, reconocimiento que regirá a partir de la fecha de presentación de los mismos. Se computará como antigüedad el tiempo estado bajo bandera, las licencias especiales por funciones sindicales y por desempeños de cargos electivos nacionales, provinciales, municipales o funciones gubernativas o edilicias no electivas y por representaciones diplomáticas y deportivas de carácter oficial de acuerdo con la Ley Nº 20.596.

Para este cómputo se considerarán también los casos ocurridos antes de la vigencia de este Convenio.
Además y al solo efecto del computo de antigüedad para el otorgamiento de la licencia ordinaria, se tomará en cuenta el tiempo de servicios prestados por el trabajador en cualquier otro tipo de actividad asalariada y debidamente acreditada ante autoridad competente.

b) A los efectos del régimen de ascensos serán computados como antigüedad todos los servicios efectivos o no, continuados o no que el trabajador haya prestado en la Empresa sus antecesoras o incorporadas con la excepción del inciso d) de este artículo.

c) En relación al inciso b) de este articulo se deja claramente establecido que se respetara la antigüedad que cada trabajador tenía computada para el régimen de ascensos a la fecha de la firma de este Convenio.

d) A los trabajadores reingresantes, el tiempo trabajado anteriormente se les reconocerá a los efectos de su antigüedad en la Empresa pero no como antigüedad a los efectos de los ascensos.

e) Las diferencias abonadas en más por la Empresa de acuerdo a Convenios anteriores serán mantenidas.

f) Al personal transitorio propio de la Empresa, cumplidos los requisitos dei artículo 5 inciso b) de este Convenio se le computará el tiempo trabajado como antigüedad a todos sus efectos.

g) Bonificación por antigüedad: La Empresa abonará a sus trabajadores por cada año de antigüedad cumplido de acuerdo al presente artículo lo del C.C.T. el 1,9657 %, el que será incrementado de acuerdo a lo establecido en el inc. b) punto 1 y 2 del articulo Nº 13 (Salarios).

ARTICULO N° 25

PAGOS DE AUMENTOS

Los aumentos que le corresponda percibir a un trabajador por antigüedad, ascensos o promociones, reclasificaciones y demás beneficios emergentes del presente Convenio, se computarán a partir de la fecha en que el trabajador tenga derecho a los mismos y se harán efectivos dentro del mes siguiente a mas tardar.

ARTICULO N° 26

CAPACITACION DEL PERSONAL

La Empresa, con intervención de los Sindicatos, creará cursos de capacitación para sus trabajadores conforme al siguiente sistema:

a) Se constituirá en la Empresa, una Comisión Central, integrada por tres (3) representantes de la Empresa, uno de los cuales será el Jefe de Capacitación y tres (3) representantes de los Sindicatos, la que tendrá a su cargo las decisiones en todo lo concerniente a la programación, funcionamiento, implementación, control y desarrollo en los planes de capacitación. Asimismo programará y concretará la realización de cursos de capacitación a nivel primario, secundaria y universitario, concertando los acuerdos respectivos con las entidades educacionales nacionales, provinciales o privadas.

b) Las Comisiones Locales se constituirán en la medida que el desarrollo de los planes de capacitación así lo exijan y estarán integradas en forma similar a la Comisión Central, es decir, por un (1) representante de la Empresa perteneciente al Servicio que corresponda y un (1) representante del Sindicato Local.

c) La Comisión Central ejercerá el control y brindará el asesoramiento necesario a las Comisiones Locales.

d) Será función de las Comisiones Locales:

1. Reunirse en forma periódica por lo menos una vez por mes, sin perjuicio de que puedan efectuarse con mayor asiduidad si las circunstancias así lo exigieran. De cada reunión se deberá labrar el correspondiente acta, donde se dejará constancia de los asuntos tratados, así como de las soluciones logradas y las posiciones de cada una de las partes, cuando las mismas estuviesen en

desacuerdo. Dentro de las 48 horas de suscribirse las actas deberá remitirse copia a la Comisión Central.

2. Propondrá la nómina de asistentes a los diversos cursos, cumpliendo para las designaciones con las normas y reglamentaciones que dicte la Comisión Central.

3. Deberá vigilar el cumplimiento estricto de la concurrencia de los participantes elegidos para los cursos, interviniendo en forma inmediata ante el Servicio y ante la Comisión Central cuando se presentaren obstáculos para la concurrencia.

4. Arbitrará los medios necesarios para dar solución a los problemas que pudieran presentarse en orden local.

5. Coordinar los horarios de estudio, adaptándolos a las modalidades de cada servicio.

6. Deberá actuar formalmente sugiriendo a las Jefaturas de la Empresa y a la Organización Sindical, toda actividad que pueda significar el comienzo de una campaña integral de capacitación, sensibilizando al personal para que en un futuro inmediato participe activamente en capacitación.

7. Será función primordial de las Comisiones Locales, sugerir a la Comisión Central la programación de todo tipo de curso que de acuerdo a la necesidad y experiencia en el servicio se considere necesario implantar. En el mismo sentido propondrá las modificaciones de programas actualmente en práctica, dándose los fundamentos técnicos y prácticos en cada caso.

8. Las comisiones locales con asiento en los servicios donde desarrollan su actividad los Centros o Unidades de Capacitación, al comienzo de cada curso y dentro de las primeras 48 horas, pondrán en conocimiento de la Comisión Central, la ausencia de participantes designados para cada curso cuando por tratarse de agentes de otros Servicios, no pudieran solucionarse los inconvenientes en el orden local.

e) La Comisión Central podrá crear Comisiones Locales de Capacitaci6n en aquellos distritos o zonas que por la distancia o importancia del servicio así lo justifiquen.

f) La Comisión Central implantará las normas referentes, a la selección de candidatos, obligaciones de los mismos en su carácter de asistentes a los cursos, y de prioridades para concurrir a los cursos, teniendo como base que los mismos serán gratuitos y obligatorios para aquellos trabajadores que seleccionados por la Comisión Local, conforme a las normas que se establezcan, acepten su concurrencia. Considerándose condición mínima e indispensable el tener aprobados los estudios de enseñanza primaria completos (séptimo grado o equivalente).

g) Para los cursos que se programen con dedicación exclusiva de los trabajadores, los asistentes a los mismos deberán dar cumplimiento a los horarios que se establezcan a través de la Comisión Central.

h) Si el curso fuera sin dedicación exclusiva, la Comisión Local podrá solicitar a la Empresa la autorización para que el trabajador que asista al curso pueda retirarse de su lugar de trabajo, los días de clase, tantas horas antes como horas dure la misma, hasta un máximo de 2 horas. En el caso de que los horarios de los cursos lo aconsejen, el mismo temperamento se adoptará para la entrada.

i) El trabajador que resida en localidades cercanas a la que se dictan los cursos, podrá concurrir a los mismos gozando de las franquicias establecidas en el punto anterior, computándose además, el tiempo que demande el viaje de ida y vuelta a su localidad .

j) Cuando los cursos se dicten en ciudades o localidades donde existan Empresas prestatarias del servicio eléctrico, se tratara de coordinar los mismos con asistencia proporcional según la cantidad de trabajadores en cada Empresa. Si momentáneamente una sola Empresa auspiciará los cursos, también permitirá asistir a los mismos a trabajadores de la otra, siempre que la cantidad de vacantes así lo permita y luego de dar prioridad a sus trabajadores.

k) En los casos de personal de turno y que por razones de servicio no puedan acogerse a los be-

neficios previstos en el inciso h), en lo referente a la franquicia en la entrada o en la salida, por tal beneficio se compensará con un día de franco por cada seis horas de permanencia en clase. Estos francos se otorgaran de acuerdo a las modalidades que convengan las respectivas Comisiones Locales.

l) Los trabajadores egresados de los cursos de capacitación no adquieren por los mismos ninguna ¡prioridad para el cubrimiento de futuras vacantes, las que en todos los casos, se cubrirán de acuerdo a las normas establecidas en el presente Convenio. Solamente se le dará por cumplidos los requisitos exigidos para la ocupación de vacantes cuyos conocimientos teóricos y/o prácticos haya aprobado en el curso correspondiente. A través de la Comisión Central de Capacitación se determinarán los puestos y categorías que cada curso comprende a esos efectos.

m) En los casos que la asistencia de un trabajador a un curso, obligue a la Empresa a reemplazar al trabajador, este desempeñará las tareas hasta que el trabajador que realizó el curso se reintegre a su puesto.

n) La Comisión Central fijara las normas de evaluación a las que estarán sujetos los asistentes a los cursos.

ñ) A los efectos del reconocimiento de los certificados de estudio obtenidos por los trabajadores en los cursos de capacitación dictados por la Empresa, se considerarán cursos de capacitación completos aquellos que durante uno o más ciclos o mediante cursos complementarios de una misma especialidad manual, técnica o administrativa contable, configuren una capacitación integral con dedicación exclusiva y habiendo aprobado el o los cursos correspondientes.

o) La empresa hará efectivo el pago del certificado a partir del primer día del mes siguiente de haber finalizado el curso.

p) Los cursos de capacitación podrán ser centralizados o descentralizados en todos los Niveles (Información Seminarios, Coloquios, Perfeccionamiento, Reconversión y Forrnación) y podrán implantarse Cursos de Capacitación Previa para el personal ingresante.

q) Para el mejor logro de sus objetivos la Comisión de Capacitación contará, cuando fuere necesario, con el asesoramiento y/o colaboración de los sectores técnicos de la Empresa.

r) LABOR DOCENTE: El personal de la Empresa que aparte de cumplir con sus funciones específicas, preste su colaboración en el dictado de clases en los cursos aprobados por la Comisión de Capacitación, a cualquier nivel, recibirá una compensación, además de sus remuneraciones normales, de acuerdo al siguiente régimen, exceptuándose del mismo al personal que reviste en la Empresa como Instructores de Capacitación.

1. Por cada hora neta de clase de sesenta (60) minutos de duración cada una, dictada fuera del horario normal de su jornada de trabajo, el 2,40% del artículo 13 (Salarios).

2. Por cada hora neta de clase de sesenta (60) minutos de duración dictada en horario normal de su jornada de trabajo, el 0,80% del artículo. 13 Salarios).

3. Para los instructores de capacitación que dictaren clases fuera del horario normal de su jornada de trabajo, a alumnos pertenecientes a Escuelas, Institutos y Universidades encomendadas por la Empresa, por cada hora neta de clase de sesenta (60) minutos, el 2,40% del artículo 13 (Salarios).

4. Para los puntos 1 y 3 anteriores corresponde además, reembolso por gastos de comida.

5. Para los alumnos que deban asistir a cursos con dedicación exclusiva y que residan en la localidad que se dicta el curso, recibirá como compensación diaria por cada jornada de 8 horas de clase el 2,2% del artículo 13 (Salarios) y por cada jornada de 4 horas el 1,1% del artículo 13 (Salarios).

6. La Comisión Central implementará las condiciones a establecer para el personal Instructor del Centro de Capacitación, con referencia a horarios y compensación.

ARTICULO Nº 27

BECAS

La Empresa otorgará a los trabajadores en actividad avalados por los Sindicatos de Luz y Fuerza, la cantidad de una beca cada 200 trabajadores para estudios universitarios o su especialización, secundarios y/o técnico que tengan aplicación en las actividades que desarrolla la Empresa.
Las becas mencionadas se otorgarán en forma anual y consistirán en un premio con goce de los beneficios que establece el C. C. T. A tal efecto se crea una Comisión Mixta de Becas la que estará integrada por igual número de miembros en representación de Empresa y de los Sindicatos de Luz y Fuerza.

REGLAMENTACION DE BECAS

• APARTADO I

COMISION MIXTA DE BECAS
Inc. a) La Comisión Mixta de Becas (C.M.B.) estará integrada por 3 (tres) representantes de la Empresa y por 3 (tres) de los Sindicatos de Luz y Fuerza.

• APARTADO II

COMPETENCIA DE LA COMISION MIXTA DE BECAS
Será competencia de esta Comisión:
1. Llevar el registro de inscripción de los postulantes, el que permanecerá abierto hasta el 30 de enero de cada año.

2. Seleccionar y adjudicar las becas en un todo de acuerdo al presente Convenio y reglamentación vigente.

3. Comunicar a la Empresa, al sindicato respectivo y al becado la adjudicación del beneficio y las directivas accesorias.

4. Llevar el legajo personal de cada becado, con todos sus antecedentes, compromisos, certificaciones etc.

5. Fiscalizar el desarrollo de los estudios de los becados y sancionar, dentro del régimen de becas, e incumplimiento total o parcial de los compromisos de becas contraídos, pudiendo suspender o hace cesar el beneficio cuando los becados no dieran cumplimiento a las obligaciones inherentes al usufructo de la beca o a las obligaciones emergentes de las directivas impartidas por la Comisión.

6. En los supuestos enunciados en el punto anterior (5), la Comisión Mixta de Becas elevará sendos informes a la Empresa y a la Organización Sindical que corresponda, lo suficientemente detallado como para que permitan determinar acabadamente la situación planteada, a tal fin de poder graduar adecuadamente la medida disciplinaria que administrativamente sea pertinente.

7. Adjudicar las becas con una anticipación mínima de diez (10) días de la fecha de comienzo de las clases del año lectivo correspondiente.

8. Para el análisis del cumplimiento por parte de los becados, del compromiso contraído al ser beneficiario de becas, se procederá de la siguiente forma:
a) Del 1 al 15 de enero de cada año, la C. M. B. efectuará un primer análisis del cumplimiento de los becados.
En dicha oportunidad se labrará la correspondiente acta, en la que se incluirá a todos los becados que dieron cumplimiento integral al compromiso contraído.

b) Cuando se trate de becados que soliciten nueva beca para continuar estudios y que a la fecha de la adjudicación de las mismas hubieran dado cumplimiento a, por lo menos el 75% del compromiso contraído el año anterior, la evaluación se efectuará al momento de la mencionada adjudicación.

c) Los compromisos de beca tendrán como fecha de tope de cumplimiento el día 10 de abril del año siguiente; a tal efecto, los resultados de los becados no contemplados en los ítems a) ó b) del presente inciso deberán ser analizados por la C. M. B. antes del 15 de abril de cada año.

9. Otorgar becas a los trabajadores que no hubieren cumplido el compromiso en una beca anterior, siempre y cuando al presentar la nueva solicitud hubiera aprobado las materias adeudadas y previo estudio del caso.

10. Ajustar la adjudicación de becas a los respectivos comienzo de los años lectivos de acuerdo al

calendario escolar de cada instituto de Enseñanza y hasta la terminación de los mismos, oportunidad en que los becados deberán reintegrarse a sus respectivos lugares de trabajo.

11. Ampliar el usufructo del beneficio, cuando se prolongue más allá de la terminaci6n de los cursos, los exámenes finales o la entrega de trabajos prácticos por tanto tiempo como sea esa prolongación, fijando como fecha tope el 31 de diciembre de cada año, debiendo el beneficiario presentar constancia de la autoridad competente que avale su pedido.

12. Ampliar excepcionalmente el término fijado en el punto anterior por más días siempre que así lo resuelva la C. M. B.

• APARTADO III

DISTRIBUCION DE LAS BECAS

Inc. A) 27% de las becas para las carreras de Ingeniería Electromecánica, en las especialidades u orientaciones electricista y mecánica e hidráulica.

Inc. B) 10% de las becas para las carreras de Arquitectura, Ingeniería Electrónica, Telecomunicaciones, Civil, Industrial u otras especialidades dentro de la Ingeniería.

Inc. C) 6% de las becas para carreras de Ciencias Económicas (Contador Público, Estadísticas o Administración de Empresas.

Inc. D) 4% de las becas para las carreras de Química o Derecho (Abogacía y/o Procuración).

Inc. E) 4% de las becas para las universitarias no incluidas en los incisos anteriores que sean de aplicación en la Empresa.

Inc. F) 34% de las becas para estudios secundarios en escuelas industriales ó técnicas y en sus distintas especialidades.

Inc. G) 10% de las becas para estudios secundarios en escuelas o colegios para las siguientes especialidades: Comercial, Construcción de Obras, Telecomunicaciones, Bachillerato o Magisterio.

Inc. H) 3% de las becas para estudios a nivel terciario de especialidades que sean de aplicación en la Empresa.

Inc. I) 2% de las becas para especialidades, que serán usufructuadas por aquellos que posean títulos universitarios y/o de escuelas con titulo superior de graduación o conocimientos indispensables reconocidos por la Institución donde se realizara el curso.

Los citados cursos de especialización, como así también los antecedentes de la Institución que los propicia y los del candidato que los postula serán sometidos por la Comisión a la consideración del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas, el que dictaminará sobre:

1. La necesidad de los estudios a realizar en lo que a su aplicación en la Empresa se refiere.

2. La aptitud de la persona propuesta para realizarlo sobre la base de sus antecedentes.

3. El plazo de duraci6n de los cursos.

• APARTADO IV

CONDICIONES PARA POSTULAR BECAS

Inc. A) Para postular becas, los trabajadores deberán tener una antigüedad mínima de dos (2) años de servicios continuados en la Empresa, a la fecha de iniciación del correspondiente año lectivo y ser avalado por el Sindicato respectivo.

Inc. B) Presentar el original de la solicitud de inscripción en el Registro que a tal efecto lleva la C. M. B. hasta el 30 de enero de cada año. La solicitud deberá ser acompañada de una relación de los estudios realizados, con las constancias de las calificaciones o diplomas obtenidos, trabajos efectuados, certificados analíticos o copia autenticada de los mismos con firma y sello de la autoridad competente de la casa de estudios correspondiente, de la Empresa y Sindicato al que pertenece, miembros de la C. M. B. o Escribano Público. Se acompañará ademas, el plan de estudios y sistema de calificaciones del Establecimiento de enseñanza ; en el cual cursará los estudios.

Inc. C) La solicitud de beca, avalada por el respectivo Sindicato, se confeccionará completa en original y tres (3) copias debiendo ser certificada la antigüedad en el servicio por la Empresa em-

pleadora quien retendrá una copia para su uso y el original lo remitirá el postulante a la C.M.B. y de las dos (2) copias restantes remitirá al Sindicato y la otra quedara en su poder.
Inc. d) No haber sido beneficiario de una beca anterior para estudios de igual nivel para el que se postula, haya o no obtenido el título final.
Inc. e) Para becas secundarias o universitarias se deberá adjuntar la certificación que acredite su inscripción la constancia oficial de haber aprobado su ingreso, en el respectivo establecimiento, como alumno regular.

Inc. F) los postulantes de becas secundarias deberán comprometer un año completo de estudio. Para becas universitarias el compromiso consistirá en las materias que componen un año completo de la carrera o como mínimo cinco materias a cursar y aprobar.

• APARTADO V
ADJUDICACIONES DE BECAS
A los efectos de la adjudicación de becas se tendrán en cuenta las siguientes prioridades:

Inc. A) Los postulantes que, habiendo sido becados en el año lectivo anterior dieron cumplimiento al compromiso contraído a la fecha de adjudicación de las becas a que se postulan.

Inc. B) Los postulantes que estén inscriptos como alumnos regulares en el último año de su carrera o curso.

Inc. C) Los postulantes que, estén en condiciones de cursar regularmente el penúltimo año de su carrera o curso y así sucesivamente en orden decreciente si es que con ello no se cubriera el número de becas a otorgar en el respectivo inciso.

Inc. D) Los postulantes que reúnan iguales condiciones, de acuerdo a los incisos a), b) y c), serán clasificados de acuerdo a un reglamento complementario que dictará al C. M. B. en un plazo máximo de 120 días, a partir de la firma del presente C. C. T. Sin perjuicio de lo anterior, los Sindicatos que tuvieran regímenes vigentes los mantendrán en aplicación.

Inc. E) En caso de no presentarse candidatos suficientes para cubrir el número de becas establecidas hasta completar las previstas en cada uno de los respectivos incisos del apartado III, la Comisión adjudicará las becas entre los postulantes que sobraren en otros incisos del referido apartado, dando preferencia a las necesidades prioritarias de la Empresa.

Inc. F) Cuando postulen becas varios agentes de una misma sección, no se adjudicarán aquellas que sobrepasen el cincuenta por ciento (50%) del total del personal de dicha sección. Las situaciones que determinen estas circunstancias, serán consideradas por la C. M. B.

Inc. G) Podrán adjudicarse becas a aquellos trabajadores que, habiendo estado becados en el año inmediato anterior, les falte un número inferior a cinco (5) materias para concluir sus estudios universitarios determinando en cada caso la C. M. B. la extensión y condiciones del beneficio a otorgar.

Inc. H) En el caso de becas otorgadas por una extensión menor del periodo total, o en el supuesto de renuncia o caducidad de becas la C. M. B. podrá considerar el otorgamiento del beneficio por el período que reste, al postulante que de acuerdo a esta reglamentación esté en condiciones de usufructuarlo.

• APARTADO VI
OBLIGACIONES DE LOS BECADOS
Inc. A) Los trabajadores que resulten beneficiarios de becas, estarán obligados a remitir a la Comisión toda documentación que le sea requerida dentro de los plazos que la misma le conceda, a efectos de complementar los antecedentes que dieron motivo a la adjudicación de la beca.

Inc. B) Los becados universitarios estarán obligados a remitir a la Comisión antes del 30 de junio de cada año, la ratificación del número y nombre de las materias comprometidas al presentar la solicitud, no pudiendo de allí en más modificar el compromiso ni efectuar cambios de materias, sin la expresa conformidad que en tal sentido preste la C. M. B.

Inc. C) Todos los becados estarán obligados
a remitir en forma inmediata cualquier infommación que les sea solicitada por la Comisión sin perjuicio de remitir las notas aclaratorias o la información sobre la marcha de sus estudios.

Inc. D) Los becados secundarios estarán obligados a remitir a la Comisión certificaciones oficiales o fotocopia autenticada de las notas que obtuvieran en sus exámenes bimestrales, cuatrimestrales o de cualquier otro tipo que por la modificación de las reglamentaciones se implantaren, dentro de los diez (10) días de rendidos o notificados de sus resultados. La autenticación será de igual forma que la expresada en el apartado IV inciso b) de la presente reglamentación.

Inc. E) El trabajador becado durante el transcurso de su beca mantiene su relación de dependencia con la Empresa a que pertenece. El trabajador en uso de beca deberá informar a la Empresa empleadora en forma inmediata toda inasistencia al establecimiento de enseñanza en el cual cursa sus estudios, con motivo de enfermedades, tal como si estuviera prestando servicio a los efectos de que los médicos de la Empresa certifiquen la existencia de la enfermedad para su justificación.

Inc. F) Los trabajadores becados para estudios secundarios, podrán incurrir, en el transcurso del año lectivo, hasta en cinco (5) inasistencias no incluidas en el punto anterior. Cuando incurrieran en más de cinco (5) inasistencias deberán justificarlas ante la C. M. B.

Inc. G) Cuando el becado perdiera su condición de alumno regular, el beneficio otorgado caducará a la fecha de producirse tal situación, siendo obligación del mismo reintegrarse de inmediato a la Empresa e informar de lo ocurrido a la C. M. B. dentro de las primeras cuarenta y ocho (48) horas.

Inc. H) En caso de un movimiento de fuerza, estudiantil o docente o de cualquier otra causa, que interrumpa el normal funcionamiento en el establecimiento en el cual estudia el becado, este deberá reintegrarse al trabajo cuando tal circunstancia se prolongue por más de cinco (5) días hábiles. Cuando la inactividad del establecimiento de enseñanza secundario sea motivada por vacaciones de invierno, y éstas se prolongue por más de cinco (5) días hábiles, el becado al sexto día hábil deberá reintegrarse a su trabajo.
Para el personal de turnos rotativos y a los efectos de su reintegro al trabajo, se considerará día hábil aquel que conforme al diagrama de turnos, le correspondiera prestar servicios. La C. M. B. analizará la situación de los becados que cursan estudios en establecimientos fuera de su lugar de residencia, a los efectos de la aplicación de la presente disposición . En todos los casos reiniciará el usufructo del beneficio automáticamente al término de dicha interrupción, debiendo comunicar a la Comisión Mixta de Becas por nota, fecha de interrupción y reiniciación del beneficio.

Inc. I) Los becados, al cumplirse el periodo de usufructo de la beca y en un plazo no mayor de sesenta (60) días, deberán presentar ante la C.M.B. un certificado final de estudios. Este certificado deberá contener en forma detallada la nómina de las materias y/o trabajos prácticos realizados, así como también las materias rendidas, fechas y notas obtenidas. En el caso de becados en establecimientos de enseñanza media el citado certificado será la constancia de haber aprobado la totalidad de las materias que comprenden el curso constituyendo ésta, por otra parte, una obligación que contrae el trabajador al aceptar la beca.
En cuanto a los becados que finalizan carreras, en el certificado deberá constar haber aprobado la última materia que le permita obtener el título.

Inc. J) Los trabajadores que usufructen becas quedan obligados a permanecer en la Empresa como mínimo por un período igual al que estuvieron becados, salvo que no se dieran las condiciones para su reubicación en un cargo acorde con la mayor y/o mejor capacitación obtenida en el usufructo de la beca.

Inc. K) Los trabajadores no podrán, mientras gocen del beneficio de la beca, desarrollar desempeñar ninguna actividad rentada. El no cumplimiento por parte del becado de tal disposición, significará la suspensión de la beca.

Inc. L) Los trabajadores becados, una vez obtenido el título a partir del momento que perciban el Reconocimiento Profesional deberán aportar a los Sindicatos por el mismo lapso de tiempo en que usufructuó la beca, el 25% de dicha bonificación del Art. 32º del presente C. C. T.

• APARTADO VII
CONDICIONES GENERALES

Inc. A) En todos los casos en que el otorgamiento de una beca traiga aparejado el ingreso de un trabajador transitorio, éste desempeñará sus funciones hasta que el becado se reintegre a su puesto, ocupando la vacante que se produzca como consecuencia del corrimiento del personal fijo de Plantel.

Inc. B) No se concederá la licencia que prevé el Art. Nº 31 del C. C. T. (Régimen para el personal que estudia), a los trabajadores que habiendo sido becados deban rendir materias correspondientes al año de estudios para el que se le otorgó la beca o incluidas en el compromiso.

Inc. C) Los trabajadores en uso de beca podrán renunciar al beneficio previa información a la C.M.B. exponiendo los motivos que la fundamentan. Una vez evaluados los mismos, la Comisión resolverá sobre el particular.

Inc. D) La C. M. B. queda facultada para proceder a la reforma de la presente reglamentación, siempre que las circunstancias así lo aconsejen y teniendo en cuenta la experiencia recogida.
Inc. E) A los trabajadores becados se les mantendrán todos los beneficios del presente Convenio, como así también las remuneraciones correspondientes a sus puestos.

• **CLAUSULA TRANSITORIA**: La aplicaciónde la presente Reglamentación no perjudicará a aquellos becados del año l975 años a los que se les renovará el beneficio hasta la obtención del respectivo título, siempre que cumplan con sus compromisos.

ARTICULO Nº 28

BECAS ESPECIALES

Cuando existan razones de interés para la Empresa en materia técnica, científica o profesional, que aconsejen estimular la concurrencia o incorporación de los trabajadores a instituciones, estudios, conferencias y/o congresos de esa índole en el país o en el extranjero, le acordará licencia con goce de haberes manteniendo todos los beneficios acordados en esta Convención.
Igualmente, cuando existan razones de interés para la Empresa en materias técnicas, científicas o profesionales y el trabajador fuera becado por instituciones responsables para perfeccionar sus conocimientos en Universidad o Escuelas Técnicas Extranjeras, gozará totalmente de sus haberes. En estos casos la Empresa le reconocerá la licencia necesaria.
La aplicación de este beneficio será conforme a lo que en tal sentido determine la Comisión Mixta de Becas.

ARTICULO N° 29

BECAS PARA HIJOS DE TRABAJADORES

La Empresa, a través de la Comisión Mixta de Becas, otorgará Becas para ser usufructuadas por los hijos de los trabajadores de sus dependencias avalados por los Sindicatos de Luz y Fuerza, para realizar estudios universitarios, secundarios en Escuelas Industriales y/o técnicas y para las siguientes especialidades, Comercial, Bachillerato y Magisterio en la proporción de una Beca cada sesenta (60) trabajadores y consistirá en un aporte económico del 180% (ciento ochenta por ciento) de acuerdo a lo establecido en el articulo Nº 13 (Salarios).

REGLAMENTACION

• APARTADO I
OTORGAMIENTO DE BECAS
Inc. A) Las Becas serán otorgadas para realizar estudios universitarios y/o secundarios en escuelas industriales y/o técnicas y para las especialidades Comercial, Bachillerato y Magisterio. En todos los casos los establecimientos de enseñanza deberán estar reconocidos por el Ministerio de Educación de la Nación y/o Provincial.

Inc. B) El beneficio les será otorgado a los trabajadores, cuya solicitud sea avalada por el respectivo Sindicato, con una antigüedad mínima de un (1) año en la Empresa, únicamente con relación a sus hijos a cargo, por los cuales perciba el salario respectivo. Con la única excepción de los que hubieran gozado del beneficio en forma ininterrumpida en años anteriores y dejasen de estar a cargo por haber alcanzado la mayoría de edad. A

tal efecto no se considerará interrupción el servicio militar.

Inc. C) Las becas se otorgarán de acuerdo a la distribución que efectuará la Comisión Mixta de Becas, en un todo de acuerdo con la presente Reglamentación.

• APARTADO II
DISTRIBUCION
Inc. A) La distribución de las becas será de acuerdo a la cantidad de trabajadores que correspondan a cada jurisdicción Sindical.

• APARTADO III
PAGO DE LAS BECAS
Inc. A) La Empresa tomará a su exclusivo cargo los pagos por las Becas otorgadas a los hijos de los trabajadores de su dependencia.

Inc. B) El monto total de dichos pagos por cada Beca será de 180%, de acuerdo a lo establecido en el artículo Nº 13 (Salarios), para los rubros de material escolar, cuadernos, libros, elementos didácticos, herramientas para taller, gastos de traslado y asignación para gastos menores.

Inc. C) El monto que fija el Inc. b) será acordado de la siguiente manera: el 50% dentro de los treinta (30) días de adjudicada la beca; un 25% dentro de los primeros quince (15) días del mes de junio del año del otorgamiento; el 25% restante, en los primeros quince (15) días del mes de setiembre del mismo año. El pago de las cuotas se efectuará previa autorización de la C.M.B., que la otorgará mediante constancia oficial de la condición de alumno regular.

• APARTADO IV
DURACION DE LA BECA
Inc. A) Las Becas serán anuales, se iniciarán en la fecha de comienzo de cada año lectivo y tendrán la duración de éste.

• APARTADO V
CONDICIONE5 PARA POSTULAR BECAS
Inc. A) Presentar el original de la solicitud de inscripción en el registro, que a tal efecto llevará la C.M., hasta el 30 de enero de cada año.

Inc. B) La solicitud de becas se confeccionará completa, en original y tres copias debiendo ser certificada por la Empresa y el Sindicato de la jurisdicción, quienes retendrán una copia para su uso y la restante quedará en poder del postulante.

Inc. C) Deberá acompañar a la solicitud, el certificado de aprobación de la enseñanza primaria o secundaria completa recibida, según el caso, y el certificado de inscripción a la Escuela o Universidad a la que va a concurrir.
En ambos casos, los certificados correspondientes deberán tener sello y firma de las autoridades competentes de los establecimientos docentes.

Inc. D) En el caso de postulantes que ya hubieran iniciado la carrera para cuya continuación se solicita beca, deberán enviar, además de la correspondiente solicitud, la relación de estudios secundarios y/o universitarios, según corresponda, realizados con las constancias de las calificaciones obtenidas y trabajos efectuados debidamente oficializados por las autoridades competentes de los establecimientos docentes, con firma y sellos de éstos.

Inc. E) En caso de no ser posible remitir los certificados originales, se podrá enviar una fotocopia de los mismos debidamente autenticada por las autoridades competentes o por las autoridades de la Empresa y Sindicato local conjuntamente o por la Comisión Mixta de Becas o por ante Escribano Público.

• APARTADO VI
ADJUDICACION DE BECAS
A los efectos de la adjudicación de Becas se tendrán en cuenta las siguientes prioridades:
Inc. A) Los postulantes que habiendo sido becados, en el año lectivo anterior, dieron cumplimiento al compromiso contraído a la fecha de adjudicación de las becas a que se postulan.

Inc. B) Los postulantes que estén en condiciones de inscribirse como alumnos regulares en el último año de su carrera o curso.

Inc. C) Los postulantes que estén en condiciones de cursar regularmente el penúltimo año de su carrera o curso y así sucesivamente en orden decreciente si es que con ello no se cubriera el número de becas a otorgarse en el respectivo Inciso.

• APARTADO VII

OBLIGACIONES DE LOS BECADOS

Inc. A) Los postulantes que resulten beneficiados con la adjudicación de la beca para estudios secundarios deberán comprometer un año completo de sus estudios a cursar y aprobarlo en su totalidad antes del comienzo del año lectivo siguiente. Para estudios universitarios el compromiso consistirá en las materias que conforman un año completo de la carrera o como mínimo cinco (5) materias a cursar y aprobar.

Inc. B) Para aquellos casos en que el postulante no hubiera aprobado la totalidad del curso o las materias que en él se dictan a la finalización del mismo, podrán enviar la solicitud correspondiente para el año próximo, acompañado de una constancia y/o certificado debidamente firmado y sellado de la escuela a que concurrió, en la que constará la o las materias adeudadas a rendir, la fecha de examen de las mismas y la condición en que queda el postulante para con dicha escuela de no aprobarse la o las materias correspondientes.

Inc. C) Los postulantes que resulten beneficiados con la adjudicación de la beca correspondiente, estarán obligados a remitirá la C.M.B. toda la documentación que le sea requerida dentro de los plazos que la misma le conceda, a los efectos de completar o cumplimentar los antecedentes que dieron motivo/o a la adjudicación, como asimismo cualquier información que le sea solicitada, sin perjuicio de remitir las notas aclaratorias sobre la marcha de su carrera.

Inc. D) Todos los becados estarán obligados a remitir a la C.M.B. la certificación oficial o copia autenticada de las notas y calificaciones que obtuvieron en sus exámenes bimestrales, cuatrimestraies o de cualquier otro tipo que por modificación de reglamentación de las escuelas se implantaren y que hacen a la marcha de sus estudios dentro de los diez (10) días de rendidos dichos exámenes.

Inc. E) Cuando el becado perdiera su condición de alumno regular, el beneficio otorgado caducará a la fecha de producirse tal situación, debiendo reintegrar el trabajador los importes recibidos en la proporción que determine la C.M.B. de acuerdo a los antecedentes del caso. En esta situación no se tomará en consideración el importe recibido; al comienzo del beneficio, o sea el 50% Inicial,

Inc. F) El becado una vez finalizados sus estudios en la carrera correspondiente contrae la obligación de ingresar a la Empresa que le otorgó el beneficio.

Las condiciones y plazos se establecerán de común acuerdo entre la Empresa y el Sindicato de la jurisdicción.

• APARTADO VIII

CONSIDERACIONES Y CONDICIONES GENERALES

Inc. A) Cuando el trabajador dejara de pertenecer a la Empresa, por fallecimiento o jubilación, durante el periodo del beneficio, éste se mantendrá hasta su finalización.

Inc. B) La Empresa proporcionará a la C.M.B. antes del 1º de febrero de cada año, el número de trabajadores fijos de su dependencia, a fin de poder establecer, de acuerdo al porcentaje estipulado, la cantidad de becas a otorgar en cada una de ellas.

Inc. C) Las normas y demás disposiciones necesarias para la aplicación del presente artículo serán establecidas por la Comisión Mixta de Becas, quien tendrá a su cargo además la adjudicación de las Becas y cumplimiento de los adjudicatarios.

ARTICULO N° 30

BECAS PARAHIJOS DE TRABAJADORES JUBILADOS Y PENSIONADOS

La Empresa otorgara becas para los hijos de trabajadores jubilados y/o; pensionados avalados por los Sindicatos empadronados en el Fondo Compensador, para realizar estudios primarios, secundarios y/o universitarios, conforme a lo siguiente:

A) **ESTUDIOS PRIMARIOS:**

Las becas serán anuales y se iniciarán en la fecha de comienzo de cada año lectivo y hasta la finalización del mismo.

El monto correspondiente a esta beca consistirá

en un aporte económico del 90% de acuerdo a lo establecido en el Art. 13 (Salarios).

B) **ESTUDIOS SECUNDARIOS Y/O UNIVERSITARIOS:**

Las becas serán anuales y se otorgarán para realizar estudios secundarios en escuelas industriales y/o técnicas, y para las especialidades Comercial y/o Bachillerato y para realizar estudios universitarios.

En todos los casos los establecimientos de enseñanza deberán estar reconocidos por el Ministerio de Educación de la Nación y/o Provincial.

Las becas se otorgarán en la proporción de una (1) Beca por cada sesenta jubilados y/o pensionados empadronados en el FONDO COMPENSADOR y se distribuirán en las mismas proporciones que se establecen en el artículo Nº 29 (Becas para hijos de trabajadores del presente C.C.T.).

Los becados recibirán un aporte económico del 180% de acuerdo a lo establecido en el Art. Nº 13 (Salarios). La Comisión Mixta de Becas (Art. Nº 27 del presente C.C.T.) reglamentará en un plazo no mayor de noventa (90) días las normas y demás disposiciones necesarias para la aplicación del presente artículo.

Igualmente será de su competencia la adjudicación de las becas y cumplimiento de los adjudicatarios.

ARTICULO N° 31

REGIMEN PARAEL PERSONAL QUE ESTUDIA

Se concederá licencias con goce de haberes a los trabajadores que cursen estudios en establecimientos oficiales o con reconocimiento del Ministerio de Educación de la Nación o Provinciales para rendir examen en los turnos fijados oficialmente por los siguientes casos:

a) Para estudios universitarios y/o técnicos universitarios, será acordado en plazos máximos de hasta siete (7) días hábiles por materia.

b) Para estudios a nivel terciario, en carreras que exijan como requisito de ingreso estudios secundarios completos, hasta cinco (5) días hábiles por materia.

c) Para carreras secundarias, hasta veintiocho (28) días hábiles al año otorgados en plazos máximos de cuatro (4) días hábiles por materia.

En todos los casos los trabajadores deberán solicitar por escrito el correspondiente permiso indicando la materia y el tipo de examen a rendir, debiendo presentar al reintegrarse el certificado expedido por la autoridad del instituto de enseñanza o universidad de que se trate, donde conste el examen rendido, la fecha del mismo y el resultado obtenido. En los supuestos en que por disposiciones administrativas del instituto de enseñanza o universidad no pueda cumplimentarse lo requerido en el punto anterior, el agente deberá hacerlo saber por escrito a la Empresa consignando los datos solicitados, revistiendo el carácter de una declaración jurada, la cual tendrá validez hasta el 31 de enero del año siguiente, en que indefectiblemente deberá presentar un certificado de las materias rendidas y aprobadas en el transcurso del año.

Cuando por modificación de los actuales sistemas de examen se haga necesaria la adaptación de lo establecido en este artículo, la Empresa y los Sindicatos, por intermedio de la Comisión Mixta de Becas, podrá convenir su reglamentación.

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

a) Su condición de estudiante en las clases o cursos.

b) La necesidad de asistir al establecimiento eduacional en horas de trabajo.

Dichas ausencias deberán ser compensadas con un régimen de horario especial en cada caso, que no afecte á sus tareas habituales y que no exija la modificación del horario normal del trabajador en más de dos horas.

Para el personal de turno se estudiará el régimen de trabajo a fin de hacerle alcanzar los beneficios de este artículo.

Las licencias de que se trata se otorgaran por única vez para cada materia de la respectiva carrera y los Trabajadores no podrán usufructuar del beneficio de este artículo, mientras tengan pen-

dientes de aprobación tres o más materias para las cuales le fue otorgado permiso por examen.

ARTICULO N° 32

RECONOCIMIENTO PROFESIONAL

Todo trabajador que posea los títulos aquí indicados percibirá las bonificaciones que se detallan a continuación:

1. **Títulos Universitarios otorgados por autoridad competente**

a) 1. Títulos Universitarios de carreras de 5 o más años de duración, cuando se desempeñe en función específica 76,01%

a) 2. Para el mismo título del inciso a) 1. precedente, fuera de la función específica 53,21%

b) 1. Títulos universitarios de carreras de 3 o 4 años de duración, cuando se desempeñe en función específica 53,21%

b) 2. Fuera de la función específica 38,00%

c) 1. Títulos universitarios en carreras de dos años de duración, cuando se desempeñe en función específica 38,00%

c) 2. Fuera de la función específica 30,69%

2. **Títulos otorgados por Institutos de nivel terciario, oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación de la Nación o las Provincias, y se exija para el ingreso a la carrera el ciclo secundario comleto, cual - quiera fuera su duración:**

a) En función específica 38,00%
b) Fuera de la función específica 30,69%

3. **Títulos otorgados por las Escuelas Nacionales de Educación Técnica, Escuelas Comerciales de la Nación, de Perito Mercantil; Escuela de Mecánica de la Armada y títulos equivalentes establecidos por las autoridades competentes y títulos técnicos otorgados por Universidades:**

a) En función específica 35,00%
b) Fuera de función específica 27,00%

4. **Títulos otorgados por Institutos ciclo técnico dependientes del CONET y títulos equivalentes expedidos por las autoridades competentes, ya sean nacionales o provinciales:**

a) En función específica 27,50%
b) Fuera de la función específica 22,00%

5. **Ciclo básico de las Escuelas Nacionales y/o provinciales de Educación Técnica amparadas o reconocidas, Escuelas de Mecánica del Ejército y aeronáutica; Bachilleres y Maestros Normales:**
En todos los casos 27,00%

6. **Todo trabajador que haya aprobado los cursos que dicta el Centro de Capacitación de la Empresa percibirá este beneficio de acuerdo a la siguiente escala:**

a) Por Ciclo Básico Preparatorio 7,70%
b) Por Ciclo de Capacitación 15,95%
c) Por Ciclo de Especialización 19,03%

7. En ningún caso la modificación de este artículo determinará rebaja en el monto que cada agente percibía con el anterior sistema. Si como consecuencia de la aplicación del nuevo régimen existieran trabajadores que percibían sumas superiores a las que correspondan de acuerdo a la referida modificación, las diferencias en tal caso se mantendrán hasta tanto futuros aumentos absorban las mismas.

8. Los títulos otorgados en el extranjero, se considerarán como equivalentes a los del país, cuando hayan sido revalidados y/o reconocidos por la autoridad competente.
Si la Empresa objetara el título presentado, el interesado podrá reclamar al Tribunal Paritario y se resolverá en consecuencia.

9. La Empresa recibirá para su consideración los títulos que presentaren los interesados y al serles reconocidos dichos títulos a través del Departamento y/o dependencia competente, los trabajadores se harán acreedores del beneficio stipulado a partir de la fecha de su presentación. Se entiende por fecha de prsentación aquella que

registre el formulario respectivo por Mesa de Entradas, y para el caso del Interior la que atestigüe la dependencia receptora. Si se plantearan dudas respecto a la presentación de un determinado título, en tal caso se dará intervención al Tribunal Paritario que dictaminará al respecto.
Cuando el trabajador presentare certificado provisorio o de título en gestión la Empresa le reconocerá dicho certificado.

10. Las bonificaciones que se establecen en el presente artículo, se calcularán de acuerdo con la modalidad establecida en el artículo 13ª (Salarios) del presente Convenio.

11.a) A efectos de la aplicación del presente artículo, cuando un trabajador presente dos (2) o más títulos, se establecerá si uno de ellos no es necesario para la obtención del otro.

b) Si los títulos presentados no tuvieran relación entre sí es decir que correspondieran a dos profesiones distintas, se abonarán las bonificaciones que correspondan de acuerdo a lo establecido en este artículo.

c) Cuando los títulos presentados, uno de ellos fuera necesario para la obtención del otro, se abonará tan solo el de mayor jerarquía.

12. Las bonificaciones que se conceden por títulos de estudio, se entiende que son a los efectos de la remuneración, no otorgándose con ello ningún privilegio para la competencia de vacantes.

ARTICULO N° 33

UTILES DE TRABAJO

La Empresa proveerá por su cuenta a todo el personal, de acuerdo al trabajo específico a cumplir, las prendas, herramientas y elementos indispensables para el desempeño de su cometido, e implementos de seguridad en previsión de accidentes de trabajo.

a) Las prendas requeridas para trabajos en condiciones especiales, serán de uso personal y no podrán, en ningún caso, ser retiradas de la Empresa ni utilizadas en tareas ajenas a la misma, entendiéndose portales: botas, guantes, anteojos, mascarillas, impermeables, cinturones, etc. En caso de que su uso fuere transitorio, deberá ser debidamente aseada y esterilizada antes de ser proporcionada a otro trabajador.

b) El trabajador, en su carácter de depositario, será responsable de la conservación de dichos elementos ante la Empresa, siempre que ésta le haya provisto del correspondiente cofre individual.

c) La Empresa extremará al máximo la aplicación de medidas tendientes a asegurar la vida de sus trabajadores, utilizando para ello, todos los elementos disponibles, debiendo renovarlos en procura del progreso técnico y de una mayor protección y comodidad.

d) En caso de no disponer de elementos de seguridad, la Empresa no podrá obligara trabajadora realizar tareas que impliquen un riesgo para su vida y seguridad.

e) Para los casos en que los trabajadores deban realizar tareas a la intemperie en condiciones climáticas especiales o desfavorables: lluvia, nieve, etc., la Empresa proveerá a los mismos de los equipos de protección adecuados. Cuando la Empresa no adoptare tal medida, el trabajador quedará eximido de la obligación de cumplir la tarea.

ARTICULO N° 34

ROPADE TRABAJO

Inc. A) La Empresa entregará a sus trabajadores las prendas de vestir adecuadas al uso del trabajo, las que deberán confeccionarse en telas de buena calidad y de acuerdo a las condiciones climáticas de las distintas zonas, siendo el uso de las mismas de carácter obligatorio.
La cantidad, tipos de prendas, etc., se ajustará al estudio realizado por la Comisión de Higiene y Seguridad de FATLYF vigente ya en la Empresa.

Inc. B) A aquél personal que actualmente se le suministre ropa de trabajo y no esté comprendi-

do dentro del Art. 36 (Gastos de Representación) y la Empresa le encomiende realizar ciertas gestiones fuera de su punto de concentración, para las cuales no fuera adecuado el uso de dicha ropa de trabajo, la Empresa, además de la provisión de la ropa de trabajo establecida en este artículo, abonará el 50% de los gastos de representación cuando estas gestiones fueran habituales, y proporcionalmente a los días en que se realicen cuando su ejecución fuera en forma esporádica.

Inc. C) Las prendas provistas por la Empresa, estarán confeccionadas con telas de buena calidad y serán de uso personal, es decir que en todos los casos serán utilizadas exclusivamente por el trabajador al que se le hubiera entregado.
La entrega de ropa de trabajo se efectuará en los meses de marzo y septiembre de cada año, salvo las excepciones establecidas en este artículo y los casos de fuerza mayor que la Empresa demostrara ante la Comisión de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo que no son imputables a éstas.

Inc. D) La Empresa entregará anualmente a cada trabajador dos toallas de mano, de tela tipo afelpada de aproximadamente 75 x 45 centímetros, quedando a cargo de cada trabajador la conservación y lavado de las mismas, así como la responsabilidad por deterioro, pérdida o sustracción.

Inc. E) Las prendas detalladas precedentemente, se entregarán por primera vez a cada trabajador en doble juego, es decir, anticipando la segunda entrega, a excepción de los uniformes y de la ropa para agua o impermeable, gabán o sobretodo.
Para los casos en que los trabajadores deban realizar trabajos a la intemperie en condiciones climáticas especiales o desfavorables, lluvia, nieve, etc., la Empresa proveerá a los mismos de los equipos de protección adecuados.
Cuando la Empresa no adopte tales medidas, el trabajador quedará eximido de cumplir la tarea.

Inc. F) Cuando la entrega de ropa no cubrieralas necesidades reales del trabajador, éste podrá reclamar a la Comisión Interna de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo el suministro por parte de la Empresa de una cantidad adicional.

1) El suministro de sacos de cuero se efectuará cada cuatro (4) años y la ropa de trabajo no será devuelta por los trabajadores, salvo cuando concurran las causales del inciso f) punto 5 del presente artículo.

2) La ropa provista por la Empresa solo podrá llevar como identificación exterior una sigla bordada o estampada con las iniciales de la Empresa en la cual el trabajador presta servicios.

3) El cuidado y lavado de la ropa de trabajo estará a cargo del personal que deba utilizarla, con excepción del que presta servicios en Asistencia Sanitaria.

4) Los trabajadores tendrán la obligación de usar durante su jornada de trabajo la ropa suministrada por la Empresa.

5) En caso de que antes del vencimiento del plazo de uso, algunas de estas ropas o calzado se deterioraran, se las reemplazará en un término no mayor de quince (15) días.

Inc. G) La Empresa, a los efectos de asegurar la provisión de ropa de trabajo y calzado de conformidad con este artículo, deberá adoptar los recaudos necesarios en las adjudicaciones pertinentes informando al Sindicato respectivo.

Inc. H) Los caso no previstos en el presente artículo y que se relacionen con el mismo serán resueltos por las partes en la Comisión de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo.

EQUIPO BÁSICO PARA EL PERSONAL MANUAL

El equipo básico estará compuesto por los siguientes elementos: campera, camisa, pantalón y calzado.

DESCRIPCIÓN Y ESPECIFICACIONES PARTICULARES PARA CADA PRENDA

• PANTALÓN

1) **Tela**: (a determinar su materia prima y textura según el lugar de trabajo.)

2) **Color**: Azulino (azul aeronáutico) para invierno y crema para verano.

3) **Hilo de costura**: De algodón a tono con la tela.

4) **Botones**: De plástico o similar a tono con la tela.

5) **Modelo**: Derecho

6) **Pretina**: De tela doble, con siete pasadores para cinturón de la misma tela cosidos al exterior; el cinturón llevará una hebilla de material plástico o similar.

7) **Bolsillos**: Cuatro en total: dos internos, sobre los laterales, uno trasero, lado izquierdo de 14 cm de ancho por 12 cm de alto con tapa; y en la izquierda, adelante, un bolsillo relojero de 7 cm. de boca por 9 cm. de profundidad.

8) **Tiro**: Normal

9) **Ancho de bota**: 25 cm.

10) **Ojales**: Hechos a máquina.

11) **Costuras**: Todas sobrecosidas.

12) Botones: Llevará 5 de aproximadamente 16 mm. de diámetro para abrochar cartera y uno de aproximadamente 16 mm. Para abrochar la tapa del bolsillo trasero izquierdo.

• CAMISA

1) **Tela**: (a determinar su materia prima y textura según el lugar de trabajo)

2) **Color**: Azulino (azul aeronáutico) para invierno y crema para verano.

3) **Hilo de costura**: De algodón a tono con la tela.

4) **Botones**: De plástico o similar a tono con la tela

5) **Modelo**: Cuello plegado, volcado, con entretela preescogida y armada.

6) **Largo total**: de 73 a 75 cm.

7) **Delanteros**: lisos.

8) **Bolsillos**: Uno en cada delantero, con tapa de 5 cm. de ancho y botón de cierre.
Las medidas son 12 cm. de boca por 16 cm. de profundidad. En el izquierdo (a 1 cm. de lado) una abertura de 2 cm.

9) **Mangas**: Tubulares, de un ancho igual al del puño. El ángulo de inserción de la manga debe ser de 110º.

10) **Puños**: Los puños no tendrán ninguna abertura. Se formarán con la manga abrochándola en la parte inferior con dos botones; los ojales unen la tela haciéndola doble y a una distancia de 1 cm. del lateral de la manga y a 2 cm. del borde del puño, separados entre sí 5 cm. Ancho total del puño: 18 cm.

11) **Botones**: De plástico o similar a tono con la tela de un diámetro de 10 mm.
Un total de 13 (dos para los bolsillos, 4 para los puños y 7 para el delantero derecho).

12) **Costuras**: Todas sobrecosidas.

13) **Espaldas**: Con canesú doble.

14) **Ojales**: Hechos a máquina.

• CAMPERA

1) **Modelo**: Con cuello volcado, derecho.

2) **Largo total**: Aproximadamente de 75 cm.

3) **Delanteros**: En el izquierdo, tablón al borde de 2 cm. de ancho, con pespunte de 0,5 cm de cada lado.

4) **Bolsillos**: Uno en cada delantero a la altura del pecho, con tapa de 5 cm. y botón de cierre. Las medidas son 12 cm. de boca por 16 cm. de profundidad. Plaqué.

5) **Mangas**: Serán crónicas, con un ángulo
de inserción de mangas de 90º, logrado mediante el fuelle.

6) **Puños**: Con abertura de 5 cm. con 1 ojal y 2 botones en cartera.

7) **Botones**: De plástico o similar, al tono con la tela, de un diámetro aproximado de 16 mm. en un total de seis (uno por cada bolsillo y dos para cada puño).

8) **Espalda**: Con canesú doble, con doble pliegue a sus costados.

9) **Forro y tela**: A determinar materia prima y textura según lugar de trabajo.

10) **Costuras**: Serán todas sobrecosidas, tanto las de campera como las de forro.

11) **Ojales**: Serán hechos a máquina.

12) **Cierre**: A cremallera, de plástico o similar o botones plásticos o similares a 5 cm. en ambos casos en cartera.

13) **Color**: Azulino (azul aeronáutico) para invierno y crema para verano.

• CALZADO

Su tipo se determinará según zona y función.

ACCESORIOS PERSONAL MANUAL SEGÚN ZONA Y FUNCIÓN

1) **Antiparras** (para protección contra el viento).
2) **Ropa impermeable al agua**
3) **Pasamontaña**

4) **Rompeviento**
5) **Botas de agua**
Se acompañan especificaciones.

• ROPA DE AGUA • ANORAK

• MATERIALES A EMPLEAR:

Tela: Cloruro de polivinilo sobre una base de tejido de nylon. Color amarillo.

Hilos para costuras: De nylon.
Prohibido terminantemente el uso de cualquier elemento metálico.

• FORMA:

Modelo: Recto y cerrado con capucha integrada al cuerpo.

Ángulo de inserción de manga al tronco: 110º

Espalda: Sobre la espalda llevará una tabla encontrada en forma vertical y desde la base de la capucha hasta el ruedo de 6 cm. de ancho plegada. Llevará un anclaje en el ruedo.

Bolsillos: Sobre el pecho lleva un bolsillo con tapa y cierre por contacto tipo velero. Sus medidas serán 3 cm. de boca por 20 cm. de profundidad y 7 cm. de ancho de tapa.

Capucha: Debe tener un corsé semicircular con espacio suficiente como para ser usada con el casco de seguridad puesto. No debe llevar visera
por el mismo motivo. Con cordón de ajuste a la cara: a la salida del mismo llevará un refuerzo.

Puños: Con elástico.

Aberturas delanteras: Sobre la parte delantera y a partir del ruedo llevará dos aberturas simétricas, separados sus bordes anteriores en 26 cm. y sus bordes interiores en 40 cm. de modo tal que quede cada una traslapada en 7 cm. (la apertura tendrá el sentido de modo tal que pase por ellas la correa de seguridad del cinturón porta-herramientas). La longitud vertical de las aberturas será de 30 cm. Sus costuras serán especialmente reforzadas, a fin de evitar desgarros.

Costuras: Con hilo de nylon resistente y soldadas térmicamente en la principales, en superposición con las anteriores.

• PANTALÓN
• MATERIALES A EMPLEAR: Idem Anorak

• FORMA:

Modelo: Derecho.

Pretina: Confeccionada en tela doble.

Tirantes: Deben ser de material no resbaladizo y estarán sujetos en la parte trasera por dos botones (uno para cada tirante). Los tirantes en la parte delantera, en sus extremos se bifurcarán y sujetarán por medio de cuatro botones. Dichos tirantes estarán unidos en la espalda por medio de una pieza plástica ajustable.

Bota: Ancho mínimo 25 cm. Bajos sin doblar.

Entrepierna: Llevará un fuelle de forma rómbica, que facilite la apertura de la piernas.

Bragueta: Estará formada por un fuelle, el que permite el ajuste a la cintura, por medio de una tira de material tipo velero. No tendrá ninguna abertura vertical.

Botones: De plástico o similar, de un diámetro de 16 mm. Colocados en la parte delantera de la pretina.

Costuras: Con hilo de nylon resistente y soldadas térmicamente en la principales, en superposición con las anteriores.

TANTO EL ANORAK COMO EL PANTALÓN NO LLEVARÁN EN NINGUNA PARTE ORIFICIOS DE RESPIRACIÓN.
Todo el traje, anorak y pantalón, deberá ser entregado por el proveedor en un sobre bolsa del mismo material del traje de agua, con botón de cierre de plástico o similar.

• PASAMONTAÑA

Tejido: lana
Color: azul oscuro
Costuras: lana

FORMA:

Modelo: de acuerdo al siguiente esquema:

• ROMPEVIENTO

Tela: De algodón frizada.
Color: azulino.
Hilo de costura: De algodón al tono.
Botón: De plástico o similar al tono.
Largo total: de 62 a 65 cm. según talle.
Delantero: Derecho sin abertura.
Bolsillo: Sobre la pechera izquierda llevará uno, con tapa de 5 cm. de ancho y botón de cierre. Las medidas son 12 cm. de boca y 16 cm. de profun

didad.

Mangas: Ranglan.

Puños: Cerrados con malla de algodón elastizada.

Cuello: Redondo, elastizado; hasta el borde del cuello de la camisa.

Cintura: De algodón elastizado para que se ciña al cuerpo.

• BOTA CAÑA ALTA
HASTA LA RODILLA DE GOMA SINTÉTICA Y TELA

Material: de goma sintética (resistente a la acción disolvente del petróleo, subproductos del mismo, ácidos y álcalis) y tejido o tela compacta y extrafuerte sin apresto.

La calidad de la goma para la confección de la suela y taco deberá responder a las características físicas de la especificación PB-7075 JZ de la norma IRAM Nº 13.001.

La goma de la caña y capellada deberá responder a los requisitos de la especificación PB 6100 Z de la norma IRAM Nº 13.001.

Color: Negro.

Modelo: Caña hasta la rodilla, tipo industrial, 450 mm. Medida tomada desde la base del taco hasta el extremo de la caña (parte posterior de la bota).

La parte interior con tinta indeleble, deberá llevar la sigla EPEC y el año a que corresponde la entrega.

• BOTA CAÑA CORTA
DE GOMA SINTÉTICA Y TELA

Material: De goma sintética, (resistente a la acción disolvente del petróleo, subproductos del mismo, ácidos y álcalis) y tejido o tela compacta y extrafuerte sin apresto.

La calidad de la goma para la confección de la suela y taco, deberá responder a las características físicas de la especificación PB-7075 JZ de la norma IRAM Nº 13.001.

La goma de la caña y capellada deberá responder a los requisitos de la especificación PB 6100 Z de la norma IRAM Nº 13.001.

Modelo: Caña corta o media caña, tipo industrial, altura 300 mm. Medida tomada desde la base del taco hasta el extremo de la caña (parte posterior de la bota).

Color: Negro

En la parte interior, con tinta indeleble, deberá llevar la sigla EPEC y el año a que corresponde la entrega.

• BOTA CAÑA CORTA
DE GOMA NATURAL Y TELA

Material: Goma natural, virgen, fresca, sin agregados extraños ni goma regenerada en su suela y tejido o tela extrafuerte, sin apresto, vulcanizada. La goma estará uniformemente extendida, libre de imperfecciones. La adherencia goma-tela deberá ser perfecta. No acusará exudaciones ni filtraciones durante su uso.

Modelo: Caña corta o media caña, tipo industrial, altura 300 mm. Medida tomada desde la base del taco hasta el extremo de la caña (parte posterior de la bota).

Color: Negro.

En la parte interior, con tinta indeleble deberá llevar la sigla EPEC y el año a que corresponde la entrega.

CÓDIGO DE PRENDAS A ENTREGAR

1. Pantalón
2. Camisa de personal manual
3. Campera
4. Zapato seguridad suela cuero
5. Zapato seguridad suela goma o sintético
6. Botín seguridad suela cuero
7. Botín seguridad suela goma o sintético
8. Borceguíes seguridad suela cuero
9. Borceguíes seguridad suela goma o sintético
10. Zapato de vestir suela cuero
11. Zapato de vestir suela goma
12. Zapatilla de lona planta trenzada
13. Rompevientos
14. Pasamontañas
15. Pantalón y Anorak con capucha ropa impermeable
16. Capa impermeable con capucha
17. Casco de seguridad
18. Antiparras para protección contra el viento
19. Traje para verano (ambo)
20. Traje para invierno (terno)
21. Camisa para personal uniformado
22. Blusa camisa para personal femenino
23. Corbata
24. Mameluco para chofer uniformado
25. Gabán
26. Piloto
27. Pantalón celeste claro (bufetero)
28. Saco blanco modelo derecho (bufetero)
29. Botas de goma

EQUIPO BÁSICO PARA EL PERSONAL UNIFORMADO

INVIERNO: Un traje (terno), dos camisas, dos corbatas y calzado.
VERANO: Un traje (ambo), dos camisas, dos corbatas y calzado.

• SACO:

Corte: Derecho, semientallado, tres botones, solapa inglesa, largo del saco 8 cm por debajo de la cruz del pantalón.

Bolsillos: Tres exteriores, dos debajo de 16 cm. de boca por 18 cm. de fondo, con cartera superpuesta de 5 cm de ancho y uno arriba, a la altura del pecho de 9 cm. de boca por 12 cm. de fondo. Dos interiores, uno en vista izquierda y otro en vista derecha, a la altura del pecho, de 10 cm. de boca por 14 cm. de fondo, en percalina color gris oscuro.

Armado: Con entretela de lana, con plastrón de crin picado a máquina.

Forro: Entero de rayón, color al tono de la tela.

Pespuntes: En los delanteros, cuello, mangas (en la parte trasera), bolsillos, espalda, costados y hombros.

Hombreras: De algodón desfibrado, blanco.

Botones: Tres en delantero y tres en cada manga, de plástico o similar.

Cuello: Reforzado con entretela de hilo picado a mano o máquina, en punteado invisible. Abierto de 4 cm. de altura en el centro atrás y 6,5 cm. en los extremos.
Solapas de pico con terminación en ángulo.
El borde superior tendrá aproximadamente 7 cm. Los bordes superiores de pico tendrán que estar en línea horizontal. Con igual entretela que el cuello.

Espalda: Lisa, con costura en el centro y con una abertura de 25 cm. al centro.

Ojales: Hechos a máquina, con seda cordonet, el primero superior abrocha se hará a 10 cm. sobre la línea del talle natural. El mismo y los que siguen más abajo estarán a una distancia de 10 cm. entre sí.

Telas: a determinar según zona.
Para verano: Tropical.
Para invierno: Sarga peinada.

• CHALECO (SÓLO PARA EL TRAJE DE INVIERNO)

Modelo: Derecho. Escote en la línea de profundidad de la sisa.

Largo: Total hasta 15 cm por debajo de la línea de la cintura.

Delanteros: Armados con percalina de algodón, de color acorde a la tela. Vistas de la misma tela adelante, de aproximadamente 4 cm. de ancho y en el escote y bajo de 3 cm.; cinco ojales
en el delantero izquierdo.

Espalda: Exterior de raso de algodón al tono de la tela, interior de percalina.
En la misma unión con el delantero, abertura de 3 cm.

Bolsillos: Dos exteriores, figurando en línea recta, de 10 cm. de boca por 8 cm. de fondo. Irán en la parte inferior del chaleco y dos superiores de 9 cm. de boca por 15 cm. de fondo.

Forros: En el delantero, de percalina cosido a máquina o a mano. En los bolsillos, de percalina negra de algodón.

Costuras: A máquina.

Ojales: Hechos a máquina con seda cordonet.

Botones: De plástico o similar. Cinco de aproximadamente 1,6 cm. de diámetro que abrochan los delanteros.

Tela: Sarga peinada.

• PANTALÓN

Modelo: Derecho, con bajo doblado de 4 cm. aproximadamente.

Bolsillos: Cinco internos de percalina, uno en la cintura de 7 cm. de boca por 6 cm. de fondo, dos en los costados de boca vertical de 16 cm. y una profundidad de 20 cm. y 15 cm. de ancho y dos traseros, abotonados, de 12 cm. de boca por 14 cm. de fondo.

Cintura: Postiza, reforzada con una banda elástica en todo su contorno, el alto deberá ser de 4 cm. Llevará siete pasacintos de 1,5 cm. de ancho cada uno.

Cartera: Forrada de percalina al color con seis ojales.

Pliegues: Uno en cada delantero de 2 cm. de profundidad.

Suzón: Uno en cada trasero a 6 cm. de la costura de la cintura.

Ojales: Hechos a máquina.

Botones: De plástico o similar, color de acuerdo con la tela.

Tela: **Para verano**: tropical

Para invierno: sarga peinada.

• CAMISA

Color: Celeste claro.

Modelo: Con cuello pegado, volcado con entretela preescogida y armado. La altura en el centro atrás debe ser aproximadamente de 4 cm. y adelante aproximadamente de 1,8 cm. Largo mínimo de espalda: 80 cm.

Delanteros: En el izquierdo lleva seis ojales.

Espalda: Con canesú doble. Las aberturas
laterales serán de 10 cm.

Mangas: Con una sola costura interna. Abajo una abertura adecuada de aproximadamente 18 cm. en la costura. Puños simples con entretela preescogida, de aproximadamente 7,5 cm. con ojal y botón para aprovechar.

Ojales: Hechos a máquina.

Botones: De plástico o similar, blancos. Ocho de 1 cm. de diámetro (seis para el delantero y dos para los puños).

Tela: Mezcla de fibra poliéster y algodón (65-70/35-30 o similar)

• CORBATA

Color: Azul oscuro, liso.

Características y confección: De 130 cm. de largo como mínimo. Tela cortada al sesgo. Entretela de lana mezcla, lavable, cortada en ángulo recto a lo largo de la urdimbre. Pico ancho no menor de 15 cm. y pico angosto no menor de 6 cm.

Tela: Fibraza o similar.

IMPLEMENTOS SEGÚN FUNCIÓN

• GABÁN: Cruzado, seis botones, cuello volcado, con solapas a cada costado, a la altura de las caderas lleva un bolsillo amplio plaqué, de boca horizontal con cartera. Mangas con bocamangas de 15 cm. de ancho. Forrado en tela de abrigo.
Largo hasta 20 cm. por arriba de las rodillas. Será de buena calidad y se entregará uno cada 3 años.

• PILOTO: De tela impermeable, color azul, derecho, manga reglan, botones con cartera, forro de rayón. Serán de muy buena calidad y se entregará uno cada cinco años.

• NOTA: El personal que se desempeñe en tareas de cadete, ordenanza, portero o portero sereno, le corresponderá traje color gris oscuro para invierno y gris claro para verano. El resto del personal uniformado (por ejemplo chofer, mayordomo, inspectores, etc.) utilizarán traje color azul oscuro para invierno y azul claro para verano.
A quienes se desempeñen como chofer uniformado se les entregará también un mameluco por reposición, a fin de que sea utilizado en caso de necesidades imprevistas que afecten al vehículo.

EQUIPO BÁSICO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO

El equipo básico del personal administrativo será el guardapolvo, de acuerdo a las siguientes especificaciones:

PARA PERSONAL MASCULINO

Tela: Algodón y poliéster por proceso sin plancha.

Color: Celeste brillante, similar al tipo previsto por Grafía Nº 447.

Fibra: Poliéster 60-70% y algodón peinado 40-30% o similar.

Modelo: Derecho, cuello abierto, volcado; solapa a la inglesa; bocamangas con puños, dos botones para abrochar. Cinturón doble en la espalda, con dos botones.

Bolsillos: Uno al frente, lado izquierdo; dos plaqué de boca horizontal a la altura de las caderas.

Botones: Al frente, uno cada 10 cm. de plástico similar a tono con la tela; el diámetro de los botones será de 22 cm. Ojales hechos a máquina.

Sigla: En el bolsillo superior dentro de un círculo de 5 cm. de diámetro, bordado en relieve con hilo amarillo, llevará la sigla EPEC; como alternativa puede ser estampado en tinta indeleble de igual color.

PARA EL PERSONAL FEMENINO

Tela: Algodón y poliéster con proceso sin plancha.

Color: Rosa pálido.

Fibra: Poliéster 60-70% y algodón peina-

do 40-30% o similar.

Modelo: Derecho, cuello abierto, volcado, solapa a la inglesa, escote en "V", bocamangas con puños, dos botones para abrochar; cinturón doble a la espalda con dos botones.

Botones: Al frente, uno cada 10 cm. de plástico o similar a tono con la tela; el diámetro de los botones será de 22 mm. Ojales hechos a máquina.

Bolsillos: Uno al frente, lado izquierdo, dos plaqué de boca horizontal a la altura de las caderas.

Sigla: En el bolsillo superior, dentro de un círculo de 5 cm. de diámetro, bordado en relieve con hilo azul, llevará la sigla EPEC; como alternativa puede ser estampado en tinta indeleble de igual color.

Para el personal masculino que se desempeña en puestos de atención al público usuario y/o proveedores, se le entregará también dos camisas y dos corbatas por año, con iguales especificaciones a las previstas para el personal uniformado.
A personal femenino en iguales funciones a las detalladas para el personal masculino, se le proveerá de dos blusas-camisa por año, color crema claro.

ARTICULO N° 35

QUEBRANTO DE CAJA

a. Los trabajadores que ocupen puesto de "Cobrador en Ventanilla" percibirán una compensación del 22% (Art. 13º Salarios), mensuales, en concepto de Quebranto de Caja.

b. Los trabajadores que ocupen puestos de Cajero percibirán una compensación del 15% Art. 13º Salarios) mensuales, en concepto de Quebranto de Caja.

c. Los trabajadores que ocupen puestos de "Cobrador" percibirán una compensación del 10% (Art. 13º Salarios), mensuales, en concepto de Quebranto de Caja.

d. En los casos en que las tareas no excedan de quince (15) días al mes, se liquidará la mitad de las asignaciones establecidas en el presente artículo.
e. Estos quebrantos se abonarán aún en el caso de licencia o enfermedad, siempre que ésta última no sea superior a cuarenta y cinco (45) días en el año.

f. En los casos en que no se abonaren quebrantos de caja y los trabajadores percibieran cobranzas o efectuaren pagos en efectivo, la Empresa se hará cargo de los eventuales quebrantos, siempre que el trabajador justifique la pérdida y que no se pruebe su culpa o negligencia.

g. Los trabajadores "Cobradores en Ventanilla", recibirán además de lo establecido en el inc. a), una retribución mensaula extraordinaria del 8,6% de lo establecido en el Art. 13º (Salarios), que hace a su remuneración, en razón del acentuado incremento en el monto de las recaudaciones que ellos realizan.

ARTICULO N° 36

GASTOS POR REPRESENTACION

a. A todos los trabajadores que no se les provea ropa de trabajo de acuerdo con el artículo Nº 34 (Ropa de Trabajo) del presente Convenio y aquéllos que por la índole de sus tareas tengan trato directo y permanente con el público y/o representantes oficiales y/o proveedores, y no se les suministre uniforme y/o prenda de vestir adecuada, recibirán como Gastos de Representación las cantidades que se indican a continuación, aún en caso de licencia, enfermedad o accidente:

1) Al que atiende en el local de la Empresa, el 5% mensual, de acuerdo a lo establecido en el articulo Nº 13 (Salarios).
2) Al que atiende fuera de los locales, el 7% mensual, de acuerdo a lo establecido en el articulo Nº13º (Salarios).

b) A los trabajadores con permiso gremial se les entregará ropa de trabajo o se les abonarán los Gastos de Representación previstos en el inciso a) Apartado 2) de este artículo, a elección de los mismos.

c) Asimismo el Tribunal Paritario resolverá los ca-

sos no previstos en este Art.

ARTICULO N° 37

REEMBOLSO DE GASTOS DE COMIDA

1) Se abonará el 2% de acuerdo a lo establecido n el Art. 13º (Salarios) en concepto de Reembolso por gastos de comida.

a) Al trabajador que por razones de servicio sea retenido en el lugar de trabajo en una hora o más al término de su jornada, también se abonará este beneficio cuando se anticipe su comienzo en una hora o más.

En los casos excepcionales de horario discontinuo se abonará este beneficio si el trabajador permanece desempeñando tareas durante el horario habitual de sus comidas.

b) Al trabajador de guardia rotativa o semana no calendaria, siempre que se le retenga en una hora extra o más al término de turno o se anticipe su comienzo en una hora o mas.

2) Horas Extras en días laborables

a) Cuando se trabaje corno mínimo una hora extra debe abonarse una comida.
También será de aplicación este beneficio para los trabajadores que en virtud de su régimen de trabajo no tengan derecho a la percepción de horas extras, siempre y cuando éstos amplíen su jornada laboral por más de dos (2) horas.

b) Cuando se trabajen horas extras que sumadas a las horas normales equivalgan a dos (2) jornadas o más de labor, corresponde abonar dos (2) comidas.

3) Horas extras en días no laborables

a) Cuando se trabaje en días sábados, domingos (o días equivalentes) y feriados, horas extras en exceso de la jornada de 7 horas ó 6 horas, es aplicable lo previsto en elpunto 2).

b) Personal con jornada de siete (7) horas: pausa de media hora entre la finalización de su jornada normal y el comienzo de las horas extras.
En aquellos casos en que el personal, con excepción del de turno, debe realizar dos o más horas extras,. se le concederá una pausa de media hora entre la finalización de su jornada de 7 horas y el comienzo de las horas extras.
Este lapso de media hora será computado como hora extra.

4) Cambio de horario Cuando se dispone un cambio de horario -ya sea anticipándolo o postergándolo en dos (2) o más horas del habitual corresponde abonar gastos de comida por el primer día, ya sea este cambio por uno o más días, salvo quese le haya notificado al trabajador de este cambio con una anticipación mínima de cuarenta y ocho (48) horas.

5) Personal que se envía a trabajar fuera de su lugar de concentración. Tiempo de traslado, o que presten servicios indistintamente en varias localidades. Si a un trabajador se le ordenara realizar tareas fuera de su lugar de concentración - dentro de su mismo horario - no le corresponde percibir gastos de comida, salvo que las efectivas de trabajo más el tiempo de traslado o la acumulación de éste por horas extras. sea de una hora o más en exceso de su jornada de labor.

6) Los casos no previstos en el presente artículo serán acordados de común acuerdo entre la Empresa Sindicatos.

7) Los reembolsos que figuran en el presente articulo se calcularán de acuerdo con la modalidad establecida en el articulo 13ª (Salarios) del presente Convenio.

ARTICULO N° 38

REFRIGERIOS

1) La Empresa dará un refrigerio a los trabajadores en el lugar de tareas. La composición del mismo se acordará de común acuerdo entre la Empresa y los Sindicatos.
No obstante esta modalidad, entre la Empresa y el Sindicato respectivo podrá convenirse reemplazar el refrigerio a cargo de la Empresa, por el pago de una compensación por este concepto de un porcentaje de 6% mensual, de acuerdo a lo establecido en el artículo Nº 13 (Salarios).

2) Cuando se trabaje como mínimo cinco (5) horas extras, La Empresa deberá abonar un refrigerio más, además del refrigerio que le corresponde ,por la jornada normal.

3) A este efecto se dispondrá de quince (15) minutos que se considerarán incluidos en la jornada de trabajo.

ARTICULO N° 39

MEDIOS DE MOVILIDAD PROPIA

A los trabajadores que por razones de servicio se le requiera el uso de medios de movilidad - y éstos fueran de su propiedad - se le reconocerá en concepto de uso y mantenimiento lo siguiente:

USO DE BICICLETA

Por su uso y mantenimiento se le reconocerá una compensación del 6% mensual, de acuerdo a lo establecido en el artículo Nº 13 (Salarios). Esta compensación la percibirá aún en los casos de permiso con goce de sueldo o enfermedad.
En el caso de serle sustraída la bicicleta en acto de servicio o en locales de la Empresa considerados como sede habitual y/o transitoria de trabajo y la sustracción fuera debidamente comprobada -previa constancia de la denuncia policial no obstante las precauciones comunes contra robo tomadas por el trabajador, la Empresa tendrá que proporcionarle otra similar en igualdad de condiciones. Asimismo, en caso de accidente en horas de trabajo, los costos de reparación necesarios o su total perjuicio, correrán por cuenta de la Empresa.

USO DEL AUTOMOVIL

Entre la Empresa y los Sindicatos se convendrán las normas correspondientes para reglamentar el reintegro de gastos a percibir por los trabajadores por la utilización de su automóvil en actos de servicio. A tal fin se constituirá una Comislón de seis (6) miembros: tres (3) en representación de la Empresa y tres (3) por los Sindicatos, la que deberá -en el término de noventa (90) días- dar cumplimiento a su labor.
De requerirse otro medio de movilidad se convendrá en cada caso el reembolso a efectuar al trabajador.

ARTICULO N° 40

GASTOS DE MOVILIDAD

Cuando la Empresa disponga que un trabajador en función de sus tareas deba trasladarse de un punto a otro, le serán abonados los gastos de movilidad del medio de transporte que se le indique utilizar, siempre que la distancia a recorrer sea mayor de siete (7) cuadras.
Donde no haya medio de movilidad, la Empresa arbitrará los medios necesarios a efectos del cumplimiento del primer apartado del presente articulo. En ningún caso el trabajador que deba trasladarse a pie de un punto a otro estará obligado a transportar por sus propios medios, materiales, herramientas, cuyo peso y/o volumen le signifique un esfuerzo físico superior al normal.
Para todo trabajador que por sus funciones propias y permanentes deba efectuar constantes desplazamientos dentro de su zona urbana, le será de aplicación una compensación mensual equivalente al cinco por ciento (5%), la que se deberá modificar y/o ampliar por acuerdo entre la Empresa y el Sindicato, cuando las circunstancias lo justifiquen.
No corresponderá compensación por gastos de movilidad al trabajador que deba usar bicicleta u otros medios de transporte propios, que perciban los beneficios determinados en el artículo Nº 39 (Medios de Movilidad Propios).
A los efectos que establece este artículo todo trabajador tendrá un punto fijo y único de concentración o sede habitual de trabajo.

ARTICULO N° 41

TRASLADOS FIJOS POR RAZONES DE SERVICIO

Los traslados fijos del personal de plantel de una localidad a otra no podrán disponerse sin mediar la conformidad del Sindicato y el Trabajador.
En el supuesto de que se hiciera efectivo
el traslado, los gastos que demande el mismo con respecto al trabajador y familiares a su cargo -incluyendo los gastos de viaje y gastos de traslado de sus muebles y efectos personales- serán por cuenta de la Empresa.
La Empresa abonará al trabajador traslado con

carácter fijo, una compensación única por cambio de residencia, equivalente al 100% de acuerdo a lo establecido en el articulo Nº 13º (Salarios). La compensación se hará efectiva previo al momento de traslado. Asimismo la Empresa abonará en carácter de compensatorio y durante los seis (6) primeros meses de funciones en el nuevo destino el viático diario fijado por este Convenio.
Se creará una Comisión a partir de la vigencia del presente C. C. T., que reglamentará este artículo a efectos de su implementación, en un plazo que no podrá exceder de los noventa (90) días.
Esta Comisión estará integrada por tres (3) representantes de la Empresa y tres (3) representantes de los Sindicatos. Hasta tanto se expida se mantendrán las modalidades existentes.

ARTICULO Nº 42

TRASLADOS TRANSITORIOS Y/O PERSONAL VIAJANTE

El Directorio podrá sin conformidad previa del trabajador, disponer su traslado con carácter provisorio, cuando así lo requieran las necesidades del servicio y por un término no mayor de 6 (seis) meses.
Cuando fuera por un tiempo superior, se hará con la intervención dei Tribunal Paritario respectivo

a) El trabajador trasladado provisoria mente gozará de viático en los casos previstos en las disposiciones pertinentes al régimen de viáticos de la Empresa y se tendrá en cuenta la duración del viaje a fin de liquidarle al trabajador como horas extraordinarias el excedente de la jornada normal de trabajo. Quedan excluidos de este régimen los trabajadores que por su función específica y habitual presten servicio indistintamente en varias localidades. En todos los casos la Empresa está obligada a efectuar los adelantos de fondos necesarios para que el trabajador pueda iniciar el traslado dispuesto.

b) El trabajador trasladado provisoriamente del lugar de su residencia podrá solicitar un permiso para visitar a sus familiares o atender asuntos particulares en el lugar de su residencia y éste le será acordado para regresar a aquél, de 3 (tres) días hábiles cada 30 (treinta) días o bien de 10 (diez) días hábiles por cada 90 (noventa) con goce de haberes y gastos de traslado a cargo de la Empresa.

c) Si el traslado fuera mayor de 150 Km.
El Directorio de la Empresa podrá autorizar hasta 20 (veinte) días hábiles de permiso por cada 180 (ciento ochenta) días de trabajo, siempre que mediaren causas debidamente justificadas.
El goce de este permiso suspenderá el derecho al cobro de viáticos que estuviesen asignados en la Comisión.

d) El permiso a que hacen referencia los incisos b) y c) solo podrá usarse dentro del término y mientras dure el traslado provisorio.

e) Se fija el viático a liquidar en el 10% de acuerdo a lo establecido en el artículo 13 (Salarios).
En los casos en que se demuestre que el viático fijado no alcanza a cubrir los gastos que justa y razonablemente corresponde, se abonará la diferencia.

f) No podrán ser afectados por traslados de ninguna naturaleza, los trabajadores que cursen estudios comprendidos en el articulo 31 del presente Convenio que tengan asistencia a clase y que ésta sea obligatoria (Art. 31- Régimen para el personal que estudia).

REGLAMENTACION DEL ART. 42

REGIMEN DE VIATICOS VIGENTES PARA LOS AGENTES DE E.P.E.C.

ESCALA DE VIATICOS

• Punto Nº1: En todos los casos el agente tendrá derecho a reembolsos de los siguientes gastos que ocasionen su traslado.

a) Por pasajes: Todo gasto efectuado por su traslado en líneas de transporte organizados colectivos de pasajeros, reconocidos por el Estado. En cada caso deberá presentar el boleto o pasaje o en su defecto, un recibo en triplicado por el pago

efectuado, expedido por el vendedor de boleto o pasaje.
Quedan excluidos del presente inciso los gastos realizados por el transporte urbano.
b) Por movilidad: Todo gasto efectuado por el alquiler de cualquier medio de transporte, de servicios públicos o privados que el agente necesite usar, en defecto de los servicios colectivos a que se refiere el inciso anterior. En cada caso deberá presentar recibo por triplicado expedido por quien recibe el importe de la movilidad.

c) Por movilidad urbana o pequeña movilidad:
Se entiende en este concepto el gasto de boletos de ómnibus urbanos y suburbanos, hasta la suma de 2% del Art. 13 (Salarios), sin comprobantes y con la simple manifestación por escrito del agente, en la cual especificara en forma sumaria los viajes realizados.

d) Comunicaciones: Asimismo el agente tendrá derecho al reembolso de los gastos efectuados por comunicaciones telefónicas o telegráficas hechas con motivo del desempeño de la comisión encomendada, debiendo presentar los recibos respectivos, por triplicado.

REGLAMENTO DE VIATICOS VIAJANTES PARA LOS AGENTES DE EPEC

FORMA DE LIQUIDAR VIATICOS

• Punto Nº 2:
a) Traslado por un día: Si la salida del agente se produce antes de las 12:00 hs. y el regreso después de las veinte, corresponderá liquidar un día. En el mismo caso, si el regreso se produce antes de las veinte horas, corresponderá medio día.
Si sale después de las doce horas y regresa después de las veinte, corresponderá liquidar medio día, y si regresa antes de las veinte, no corresponde viático. Cuando la salida y el regreso del agente a la Repartición se produzca dentro del horario habitual de la misma, no corresponderá pago alguno, salvo los conceptos del punto 1 incisos a, b, c y d.

b) Traslados especiales y extraordinarios:
Para el día de la salida: Si se produce antes de las doce horas, el agente tendrá derecho a la totalidad del importe de los gastos; si se produce después de las doce horas sólo tendrá derecho al cincuenta por ciento del mismo.
Para el día del regreso: Si éste se produce antes de las doce horas no corresponde pago alguno, si se produce después de las doce horas y antes de las veinte horas, se abonará el cincuenta por ciento de los importes correspondientes, y si el regreso se produce después de las veinte horas, corresponderá liquidar el ciento por ciento.

• Punto Nº 3:
Cuando el agente trasladado en comisión sea alojado por cuenta de la Provincia, solo gozará del cincuenta por ciento del viático respectivo.

• Punto Nº 4:
Servirán de base de verificación para los respectivos habilitados los horarios de los transportes colectivos reconocidos por el Estado y los registros de tránsito de las policías camineras, ante las cuales el agente queda obligado a registrar su paso, declarando su jerarquía nombre y apellido y repartición a la que pertenece.

• Punto Nº 5:
Los comprobantes de gastos exigidos
podrán ser presentados en original solamente;
no será necesaria la comprobación
del gasto mediante boletos, pasajes
o recibos, cuando se trate de traslado
por ferrocarril.

• Punto Nº 6:
La orden de salida será firmada por el funcionario que autorice el traslado en comisión. En dicha orden de salida se expresará el motivo del viaje, su duración, los medios de transporte y movilidad a emplear, el monto del anticipo de fondos a entregar al agente y todo otro dato necesario para el control de la comisión encomendada.

• Punto Nº 7:
En sustitución de las normas fijadas estableciese para todo el personal de la Empresa la obligación de presentar un 'Parte Ruta" para la liquidación de viáticos y demás gastos ocasionados por la comisión, el que contendrá las siguientes constancias: lugar, fecha y hora de salida; fecha y hora de llegada a los lugares donde se cumpliera la misión y fecha y hora de regreso al asiento habitual del agente.

ARTICULO N° 43

POLIZA DE FIDELIDAD

Si la Empresa creyera necesario una Póliza de Fidelidad de sus trabajadores, correrá con los gastos que ocasione la misma, no pudiendo exigir en ningún caso, la constitución de un fondo de garantía a cargo de los trabajadores.
En caso de asalto o robo al trabajador que maneje fondos de la Empresa, debidamente comprobado ante las autoridades competentes, aquélla se hará cargo de los- perjuicios ocasionados a la misma.

ARTICULO N° 44

COBRADORES

Los Cobradores a Domicilio continuarán rigiéndose de acuerdo a las modalidades y condiciones que establecía el anterior Estatuto-Escalafón para los «Recaudadores a Domicilio».
Sin perjuicio de lo expuesto precedentemente se fijan a continuación las condiciones que regirán el futuro régimen para los trabajadores que en el ámbito Capital, Zona "A", y que a la firma del presente Convenio estén ocupando la titularidad de los cargos de "Recaudadores a Domicilio", en raz6n de que la Empresa procederá a reestructurar el sistema de cobranza a domicilio, el que entrará en vigencia a partir del 01-01-76.

1º) A partir del 01-01-76 en el ámbito Capital Zona "A", los trabajadores que a la firma del presente Convenio estén revistando en el cargo de "Recaudadores a Domicilio" pasarán en el orden que corresponda -de acuerdo a la mayor antigüedad de cada agente- a cumplir las tareas que corresponden a los "Repartidores de facturas", manteniendo los derechos y obligaciones que tenían adquiridos, más los que se consignan seguidamente:

a) Los Recaudadores a Domicilio que no alcancen a integrar el Plantel de Repartidores de Facturas por falta de cargo u otra causal, pasarán a integrar el "Plantel Móvil".

b) Al "Repartidor de Facturas" se le entregará mensualmente una cantidad mínima de 5 .000 facturas, que estará obligado a distribuir en su totalidad en los respectivos domicilios de los usuarios, en las propias manos de los mismos o en el lugar que estime necesario para mayor seguridad de que el cliente recibirá. La Empresa se reserva el derecho de realizar los controles que estime necesarios. Este régimen se complementa con las siguientes condiciones, conforme a las alternativas que pudieran presentarse:

1) Cuando el Repartidor de Facturas cumpla mensualmente con la cantidad de 5.000 facturas distribuidas, percibirá la remuneración básica, más el cien por ciento (100%) de la compensación especial que por desafectación de tareas se le asigna, de conformidad a lo indicado en el punto 2º. Asimismo, cuando se encuentre con parte de enfermo, permisos o licencias con goce de haberes, se le descontará proporcionalmente el número de facturas a distribuir, de la siguiente manera: El cociente de dividir su tope por la cantidad de días laborables del mes y a este total multiplicarlo por los días laborables que se encuentre ausente.

2) Por cada factura distribuida que exceda la cantidad de 5.000, percibirá una retribución extra, equivalente al cociente de dividir el sueldo de la escala por 5.000, más el 50%.

3) Cuando el Distribuidor de Facturas por causas imputables al mismo, no cumpliere con la distribución de las 5.000 facturas, la compensación especial por desafectación de tareas, experimentará una deducción equivalente al cociente de dividir el sueldo de la escala por 5.000 y multiplicar este importe por la cantidad de facturas que representen la diferencia entre lo exigible y las efectivamente distribuidas. Sin embargo, a fin de facilitar las tareas administrativas, podrá adoptarse entre el procedimiento indicado o tomar las cantidades distribuidas cada seis meses, en cuyo caso se considerarán los promedios que de tales cantidades resulten.

4) Cuando por razones imputables a la Empresa se entregare al Repartidor de Facturas, menos de la cantidad fijada de 5.000, será de aplicación lo expresado en el Punto 1º inciso b) Apartado 1) de este artículo.

5) La Empresa arbitrará los medios para que diariamente se entregue a los agentes -dentro de lo posibleuna cantidad uniforme de facturas, que será el cociente de dividir el total que le corresponda por antigüedad a cada Repartidor sobre la cantidad de días laborables del mes.

2º) Todo el personal que actualmente se desempeña como "Recaudador a Domicilio" y que pase a cumplir tareas de "Repartidor de Facturas" o que se lo destine a cumplir otras funciones y/o tareas, percibirán mientras presten servicios en la Empresa -aun en los casos de licencia por enfermedad y en tanto la sobreasignación del futuro o futuros cargos no sea superior- una "Compensación Especial por Desafectación de Tareas", que se calculara de la siguientemanera:

a) Se tomarán las sumas liquidadas en concepto de "Comisión por Cobranzas" a cada uno de los "Recaudadores a Domicilio" durante el período comprendido entre el lº de diciembre de 1974 y el 31 de mayo de 1975.

b) La suma obtenida para cada caso se dividirá por seis, a fin de obtener el promedio mensual correspondiente a cada uno.

c) De los promedios mensuales obtenidos se escogerán los 17 mejores que se sumarán. El total arrojado por la suma indicada precedentemente se dividirá por 17, siendo el resultado de esta división el monto de la "Compensación Especial por Desafectación de Tareas".

3º) Los reajustes de la Compensación Especial por Desafectación de Tareas a que se refiere el punto anterior, se hará en cada oportunidad en que se modifiquen las escalas de sueldos básicos en el mismo porcentaje que experimente la categoría 11 inicial.

4º) El personal de "Recaudadores a Domicilio" que cumpla otras funciones que no sean las de "Distribuidor de Facturas" y mientras mantengan la "Compensación por Desafectación de Tareas", no podrá adicionar otra sobreasignación que comprendiere el cargo que estuviere desempeñando. Sólo cuando tal "Sobreasignación" fuere superior a la "Compensación" acordada, tendrá derecho a percibir conjuntamente con ésta, la diferencia resultante de comparar ambas asignaciones.

5º) Las asignaciones por "Quebranto de Caja" que perciben los recaudadores a domicilio cesarán automáticamente desde la fecha de puesta en vigencia del nuevo régimen.

6º) Todo agente de la Empresa que no pertenezca a la actual dotación de Recaudadores a Domicilio, al igual que los ingresantes que pasen a ocupar funciones de Distribuidores de Facturas, percibirán corno retribución única la que se fije para su categoría en los respectivos convenios colectivos de trabajo vigentes en su momento.

7º) La cantidad de 5.000 facturas establecidas como obligación de distribuir a que se refiere el punto lº inciso "b" apartado 1), será disminuida en función de la antigüedad que posea cada recaudador a domicilio o Repartidor de facturas en la Empresa, de acuerdo a la siguiente escala:
• Hasta 10 años de servicio: está obligado a distribuir 5.000 facturas mensuales
• De más de 10 años a 15 años: 4.500 facturas
• De más de 15 años a 25 años: 4.000 facturas
• Mas de 25 años: 3.500 facturas

8º) El cambio de funciones de los Recaudadores a Domicilio a Repartidores de Facturas implica que en la nueva función, los agentes que se desempeñan actualmente como Recaudadores a Domicilio, no gestionarán ni efectuarán cobranza alguna.

9º) Si la Empresa así resolviere, podrá disponerse de otros medios o formas para la distribución de las facturas por consumo de energía, pero en tal caso se mantendrán inalterables las bases fijadas en el punto 7 inciso b) apartado 1 de este artículo.

10º) La Empresa considerará -previo acuerdo con los Sindicatos respectivosla posibilidad de extender el presente régimen a los servicios del Interior.

11º) La Empresa, al Recaudador a Domicilio que lo solicite, le proveerá a cada uno de ellos hasta la cantidad equivalente al 14% (catorce por ciento) como Fondo para Cambio, de acuerdo a lo establecido en el artículo 13.

ARTICULO N° 45

TOMA-ESTADO DE MEDIDORES

En cada localidad, entre la Empresa y el Sindicato respectivo será convenido la cantidad de lecturas a tomar mensualmente por el Toma-Estado, como asímismo toda otra modalidad inherente a su función. Cuando las tareas del Toma-Estado no demanden la totalidad del tiempo de estos trabajadores, se convendrán también las tareas complementarias que realizarán los mismos.

a) A todo el personal que se desempeñe en funciones de Toma-Estado de Medidores se le aplicará las escalas de reducción del total de las lecturas habituales que a continuación se detalla:

1. Con 15 años de servicios o 45 a 50 años de edad: 10%
2. De 50 a 55 años de edad: 15% 3. De 55 años en adelante: 20%

b. Las modalidades contractuales pactadas que no resulten modificadas por el presente articulo, permanecen vigentes.

c. Al Toma-Estado de Medidores: Los Toma- Estado de Medidores percibirán conjuntamente con las demás retribuciones que le fija su cargo, una compensación especial y mensual del 5% de acuerdo al artículo Nº 13 (Salarios), aún en los casos de licencia o enfermedad y hasta un término de 45 (cuarenta y cinco) días en un año.

ARTICULO N° 46

COMISION DE CLASIFICACION

1. La Empresa una vez aprobado el Registro de Denominaciones del presente Convenio Colectivo de Trabajo, efectuará la ubicación de todo el personal conforme al mismo, dentro de los diez (10) días de la aprobación, la que podrá ser rectificada por la Comisión de Clasificación a pedido de la parte sindical.

2. No obstante ello, las partes podrán solicitar la reclasificación del personal que consideren mal clasificado, dentro del espíritu del inciso 1), reclasificación que podrá solicitarse dentro de un plazo de sesenta (60) días, a partir de la aprobación del Registro de Denominaciones. Este plazo podrá ser ampliado a pedido de la Organización Sindical. En caso de discrepancia las partes tratarán de llegar a un acuerdo y de no hacerlo, las mismas se someterán a la Comisión de Clasificación que en cada Sindicato se constituirá con hasta tres (3) miembros en representación de la Empresa y tres (3) de los Sindicatos respectivos con apelación al Tribunal Paritario.

a) Anualmente la Empresa y los Sindicatos reconsiderarán la clasificación del personal cuya variación de tareas lo justifique, como así también de aquellos casos especiales que por su índole merezcan reconsiderárselos.

b) El reajuste de los beneficios derivados del presente artículo se hará efectivo dentro de los treinta (30) días de producido el acuerdo.

ARTICULO N° 47

PLANTELES BÁSICOS

a) En base a la clasificación ya establecida y aquellas a establecer de acuerdo a las Actas firmadas entre la Empresa y los Sindicatos, se establecerán los Planteles Básicos para cada Sección, grupo o servicio, de acuerdo a la Ley 4.358. A esos efectos se formará una Comisión integrada por los representantes de la Empresa y Sindicatos. A ios fines de la determinación de dichos Planteles se procurará una mejor distribución del personal y la ocupación plena, racional y efectiva del personal durante la jornada de trabajo.
Se tendrá como base la aplicación de los mismos en uniformidad en toda la Empresa.
Los Planteles Básicos serán actualizados en cada oportunidad de acuerdo a la solicitud de las partes que así lo requieran.

b) Se conviene que a medida que se vayan incorporando nuevas instalaciones o se amplíen las existentes, la Comisión de Plantel Básico y Discriminación de Tareas, irá adecuando los Planteles de acuerdo a las nuevas necesidades del servicio. Los Trabajadores podrán reclamar por intermedio del Tribunal Paritario la revisión de los

planteles de las respectivas secciones o sectores, asimismo en el caso de que se constatara la frecuencia de contratista para trabajos de la índole de los que efectúa normalmente la Empresa con personal propio. Se excluyen aquellos trabajos que de conformidad con este artículo pueda la Empresa efectuar con contratistas.

c) En los pequeños servicios, con el objeto de lograr una mejor adaptación del Convenio Colectivo de Trabajo a las condiciones propias de estos y para el mejor y mas racional aprovechamiento de la mano de obra, al determinar el Plantel Básico respectivo se podrán establecer condiciones laborales distintas referidas a la realización de las tareas en dichos servicios. Estas condiciones serán convenidas entre el Sindicato respectivo y la Empresa, no pudiendo afectar las mismas la jornada de trabajo establecida en el presente Convenio.

ARTICULO Nº 48

DISCRIMINACION DE TAREAS

a) Paulatinamente se irán incorporando al presente Convenio las discriminaciones de tareas de todo el personal que constituirá, de hecho, la reglamentación a que deberán ajustarse las partes.

b) Se constituirán locamente Comisiones de Discriminación de Tareas entre representantes de la Empresa y Sindicato local, cuya labor será la de adecuar las actuales funciones a las discriminaciones de tareas.
La Comisión de Estudio de Discriminación de Tareas, de los Sindicatos y la Empresa continuará en funciones para tratar cualquier diferencia que se suscite en el orden local y establecer las Discriminaciones de Tareas de los nuevos puestos, que se han agregado al Registro de Denominaciones o se agreguen en el futuro.

ARTICULO N° 49

BONIFICACION CHOFERES

a) A los trabajadores choferes que tengan el registro correspondiente, la Empresa le abonara, siempre que se desempeñen en sus tareas específicas, una bonificación del 2% mensual, de acuerdo a lo establecido en el artículo 13 (Salarios).

b) La Empresa arbitrará todos los medios para lograr la inmediata libertad del trabajador conductor detenido por razones de tránsito, sin perjuicio de su responsabilidad en el hecho.

ARTICULO Nº 50

JORNADA DE TRABAJO

Los trabajadores de la Empresa cumplirán su jornada de trabajo de acuerdo a lo que se establece a continuación:

a) **JORNADA DE PERSONAL SIN TURNO**
1. El personal que cumpla una jomada semanal de 35 (treinta y cinco) horas en jornadas continuadas de 7 (siete) horas diarias de lunes a viernes.

2. En los casos que este personal realice tareas peligrosas y/o insalubres, su jornada diaria será de 6 (seis) horas.

b) **JORNADAS EN GUARDIAS ROTATIVAS:**
El personal que cumpla una jomada semanal de 36 (treinta y seis) horas en jornadas de 6 (seis) horas diarias, en equipos rotativos de turnos continuados, como así también el que trabaja como personal de turno, es decir, en jomadas de 6 (seis) horas todos los días con excepción de su franco semanal equivalente al franco hebdomadario.

c) **FERIADOS NACIONALES, PROVINCIALES Y DIAS NO LAB0RABLES:**
A los efectos de este articulo se consideran feriados nacionales las siguientes fechas: 1 de Mayo, 25 de Mayo, 20 de Junio, 9 de Julio, 17 de Agosto, 12 de Octubre y 25 de Diciembre y días no laborables los siguientes: 1 de Enero, 6 de Enero, lunes y martes de carnaval, jueves y viernes Santo, Corpus Christi, 15 de Agosto y 8 de Diciembre, tal como lo establece el Decreto Nº 2446/56 considerándose el 13 de Julio, Día del Trabaja-

dor de la Electricidad, como no laborable. Serán también considerados feriados o no laborables todos aquellos que en el futuro se establezcan por decretos o leyes nacionales y aquellos de carácter provincial, municipal o comunal cuando la Entidad adhiera a los mismos.
Además se otorgará un día Franco Compensatorio al personal de semana no calendario y Guardia Rotativa o no, cuando trabaje el 1º de Mayo y el 13 de Julio.

d) **CONCEPTO DE REMUNERACION:**
Se entiende por remuneración toda suma que pague la Empresa a sus trabajadores en forma habitual y contínua, con exclusión de los gastos de comida (variables), reembolso de locomoción (variables), horas extras y Salario Familiar.

e) **REDUCCION DE LA REMUNERACION A JORNAL HORARIO:**
Al solo efecto del pago de las horas extraordinarias a que se refiere el presente artículo, para reducir la remuneración, inciso d), mensual o jornal horario, aquella se dividirá por 152 horas en caso de tratarse de personal de 35 horas semanales de labor y por 156 horas en caso de tratarse de personal de 36 horas semanales de labor.

f) **HORAS EXTRAS PERSONAL SEMANA CALENDARIA:**
Se entiende por personal de semana calendaria al que trabaja de lunes a viernes con francos en sábado y domingo, estando comprendido en el mismo el personal administrativo, el técnico sin turno y el personal de jomada calendaria de lunes a viernes con horario de 7 horas diarias, no diagramados. Son horas extras de este personal las que excedan la jomada diario y las trabajadas en días sábado, domingo, feriados nacionales y las no laborables, debiendo abonarse en la forma que se indica a continuación:

1. **DIAS LABORABLES:** Por cada hora extra trabajada entre las 6 y las 21 horas (horario diurno) se abonará el valor dé la remuneración hora más un
recargo del 50°% y si fueran trabajadas entre las 21 y las 6 horas (horario nocturno), se abonará el valor de la remuneración hora mas un recargo del 100%. Queda convenido que las horas extras en el horario nocturno (de 21 a 6 horas) serán realizadas excepcionalmente y solo en los casos que hubiere imposibilidad de efectuarlas dentro del horario diurno.

2. **SABADO O DOMINGO, FERIAD0S NACIONALES O DIAS NO LABORABLES:**
Por cada hora extra trabajada en día sábado o domingo, feriados nacionales o días no laborables, se abonara el valor de la remuneración hora mas un recargo del 100% otorgándosele además un franco compensatorio de acuerdo a lo establecido en el inciso f -1º
En caso de que se decrete asueto administrativo, le serán liquidadas las horas trabajadas como extras con un recargo del 50%.

3. **HORAS EXTRAS, ADICIONALES Y FRANCOS COMPÉNSATORIOS:**
El personal que cumpla una jornada semanal de 35 (treinta y cinco) horas en jornadas continuadas de 7 (siete) horas diarias de lunes a viernes y deba trabajar en los días sábados, domingos, feriados y no laborables que decrete el Poder Ejecutivo Nacional y/o Provincial, le serán liquidadas todas las horas trabajadas como Horas Extras con un recargo del 100%, acordándosele además el día de franco compensatorio correspondiente.

g) **HORAS EXTRAS PERSONAL SEMANA NO CALENDARIA:**
Se entiende por personal de semana no calendaria al que trabaja según diagrama, todos los días de la semana excepto los que correspondan a sus francos semanales equivalentes a los francos hebdomadarios, es decir al turno rotativo continuado o no de 6 horas diarias y el de 7 horas diarias, ambos con francos en cualquier día de la semana de acuerdo al diagrama y todo aquel personal de semana calendaria que por razones de servicio deba desempeñar tareas bajo el régimen de semana no calendaria.
Se agrega un diagrama para uso en aquellos servicios en los que se deban cubrir guardias rotativas en turnos de 6 horas.

1. **PERSONAL SEMANA NO CALENDARIA:**
Al personal que trabaje bajo el régimen de "Guardia Rotativa" o de Turnos, con la finalidad de compensar su tarea realizada en días sábados, domingos, asuetos, feriados y no laborables, en horarios diurnos y nocturnos, se les liquidará mensualmente una bonificación fija del 28% de su remuneración.
Esta bonificación se extinguirá únicamente en aquellos casos en que el trabajador deje de pertenecer al personal de Guardia. A todo trabajador que le corresponda percibir el porcentaje señalado y que mantenga durante el mes una asistencia perfecta, se le abonara un adicional del 13% de su remuneración.
Por la Primera ausencia en día sábado, domingo, feriado nacional o provincial, no laborable o asuetos, que le correspondiere trabajar por su diagrama, le será descontado 1/3 (un tercio) del 13%. Por la Segunda ausencia se le descontara 2/3 (dos tercios) del 13% y por tres faltas en esos días no percibirá el adicional del 13%. Unicamente no se consideraran ausencias a esos efectos, las motivadas por vacaciones anuales, licencias gremiales y accidentes de trabajo, incluyendo el accidente de trabajo en camino.
Este personal gozará del franco correspondiente cuando deba trabajar en días feriados y no laborables.

2. Se considera franco semanal del personal de tumo de 6 (seis) horas, el tiempo que media entre la finalización del ultimo turno ordinario y el comienzo del primer turno ordinario posterior al franco. Al trabajador ,"f" se le deberá respetar un tiempo de descanso de 12 (doce) horas como mínimo entre turno y turno de trabajo, salvo que razones de servicio indiquen lo contrario.

3. Las horas trabajadas después de la jornada normal serán liquidadas con un recargo del 50% las 3 (tres) primeras y con un recargo del 100% las subsiguientes. Si las horas trabajadas correspondiera a los días de su franco semanal equivalente al franco hebdomadario, se le liquidarán todas al 100% y se le acordará además el día de franco compensatorio.

4. Se considera franco semanal del personal de tumo con horario de 7 horas como el del personal de semana calendaria que por razones de servicio deba realizar tareas bajo régimen de semana no calendaria, el tiempo que media entre la cero hora del día siguiente a su ultimo día de trabajo hasta las 24 horas del día subsiguiente, es decir, que estará franco cuarenta y ocho horas o sea el tiempo equivalente a los días sábados y domingos del personal de semana calendaria.

h) **COMPENSACION DE FRANCOS:**
El franco compensatorio se otogara normalmente en la semana de trabajo siguiente asignándolo con 48 horas de anticipación. Dicho plazo podrá ampliarse cuando hay razones fundadas, hasta 30 días, excepto que medie un acuerdo mayor entre la Empresa y el Sindicato,corresponde otorgar franco compensatorio.

1. Si por razones de emergencia, y en casos muy excepcionales, debieran realizarse horas extras en lugares insalubres, dichas horas se reconocerán sin ninguna bonificación pero se compensarán con horas francas a razón de dos (2) horas por cada hora de trabajo.

2. Cuando un trabajador realice tareas insalubres alternadas con otras consideradas no insalubres, por cada hora de labor insalubre se computara 1 hora 20 minutos, pero si en la jornada hubiese realizado más de tres horas de trabajo insalubre toda la jornada será computada como tal.

3. Cuando el personal de semana calendaria con horario de 7 horas trabaje circunstancialmente en cualquier día hábil de la semana en tareas insalubres con horario de 6 horas diarias no deberá compensar en su día franco el menor tiempo trabajado y si eventualmente debiera seguir realizando tareas insalubres en días sábados o domingos, cobrará el recargo que se estipula a continuación y se compensará el tiempo trabajado a razón de dos (2) horas francas por cada hora extra trabajada.

4. Si el personal indicado en 3) debiera realizar tareas insalubres en días feriados o días no laborables cobrará únicamente el recargo que se estipula a continuación sin que corresponda la compensación de francos, salvo que la jornada sea superior a seis (6) horas.

5. El personal diagramado que trabaje 36 horas semanales en tareas insalubres cobrará el vein-

tiocho por ciento (28%) y el trece por ciento (13%) establecido en el inciso g - 1 de este artículo.

i) **FECHA DE PAGO:** La bonificación para el personal de semana no calendaria será abonada con el sueldo del mes correspondiente y los recargos por horas extras se abonarán con la liquidación del mes siguiente al que realizó el trabajo que motiva los citados pagos.

j) **CAMBIOS DE HORARIOS:**
1. Los horarios que se establezcan deberán constar en planillas y éstas serán colocadas en forma bien visible en los lugares de trabajo.

2. Cuando se le cambie el horario a un trabajador y sufriera una postergación o anticipación de dos (2) horas o más con respecto a su horario normal, se le abonará la compensación establecida por gastos de comida.

3. Ningún trabajador podrá tomar servicios sin tener como mínimo doce (12) horas de descanso entre jomada y jomada.

REGLAMENTACION
Se establece un DIAGRAMA DE TURNO Nº 1 para servicios de 24 (veinticuatro) horas que afectarán a 6 (seis) trabajadores.

a) **REEMPLAZANTE (Trabajador "F"):**
Trabajador disponible para la concesión de licencias anuales, relevos de ausentes, concesión de francos adeudados y realizar otras tareas de su especialidad, de acuerdo con su categoría.

b) Al personal que no figura en el diagrama de turno, pero que esté previsto en el Plantel Básico, como sexto hombre, le corresponderán los mismos beneficios como si fuera trabajador de dicho diagrama.

c) El personal señalado en el apartado a)que no tenga que relevar a otro trabajador por licencias, enfermedades, devolución de francos compensatorios, etc. será determinada su tarea y horario de acuerdo a las necesidades del servicio.

d) La devolución de francos compensatorios se acordarán cuando las circunstancias del servicio lo permitan, en los turnos de 6 a 12 horas y de 12 a 18 horas.

e) Todos los trabajadores que forman el equipo de guardia, inclusive, el trabajador "f" gozarán en forma rotativa de un día de descanso en feriado, no laborableo asueto. Será de aplicación esta rotación cuando el trabajador reemplazante este disponible.

f) **PRIORIDAD PARA CUBRIR VACANTES EN LOS EQUIPOS DE GUARDIA:**
Al producirse la vacante del cargo de relevante (trabajador "f")y para cubrir la misma, tendrá prioridad aquel trabajador que tenga más antigüedad en su puesto de guardia. A igual antigüedad en el puesto de guardia, se tomara la antigüedad en la Empresa. El puesto que deja el trabajador por este movimiento será el qué se considere vacante, el que se cubrirá de acuerdo al régimen de promociones de este Estatuto.

g) **Se establece un DIAGRAMA DE TURNO Nº 2 para TRES TURNOS DE GUARDIA:**
En los servicios donde deban cubrirse tres turnos de guardia, se afectará a 5 (cinco) trabajadores, quienes percibirán la bonificación establecida por el inciso g, apartado 1) de este Artículo.

h) **Se establece un DIAGRAMA DE TURNO Nº 3 para DOS TURNOS DE GUARDIA.**
En los servicios donde deban cubrirse dos turnos de guardia, se afectarán a 2 (dos) trabajadores «a» y "b", quienes percibirán la bonificación establecida por el inciso g) apartado 1) de este Artículo. Los francos de estos trabajadores serán cubiertos por el trabajador que le corresponda de su misma categoría y que en orden de antigüedad le siga, a quién se le liquidará cuando se trate de reemplazos en días sábados, domingos, asuetos
o feriados, lo que a tal fin fija el inciso l) apartado 1), 2), 3), y 4) de este artículo.

i) **PARA UN TURNO DE GUARDIA:**
En los servicios donde deba cubrirse un turno de

guardia se afectará a un solo trabajador, quien percibirá la bonificación establecida por el inciso g) apartado 1) de este artículo.

Este trabajador estará afectado a la rotación del Diagrama Nº1, del trabajador "a", en lo que a franco respecta.

Los francos de este trabajador serán cubiertos por el trabajador de su misma categoría y que en el orden de antigüedad le siga, a quien se le liquidará cuando se trate de reemplazos en días sábados, domingos, feriados o asuetos, lo que establece el inciso g apartado 1), 2), 3) y 4) de este artículo.

Al finalizar el titular de la guardia la rotación del diagrama del trabajador "a", éste pasará a semana calendaria en calidad de "relevante" durante el nuevo ciclo del diagrama, pasando a cubrir este turno, quién venta haciéndolo las veces de "relevante". Este procedimiento se seguirá adoptando entre ambos trabajadores a fin de permitir una rotación de los mismos por cada ciclo de diagrama, teniendo en cuenta las características propias de algunas áreas de trabajo que dificultan su adaptación a las jornadas descriptas precedentemente, una Comisión estudiará en el plazo de 120 días a contar desde la fecha del presente Convenio establezca la jomada y demás modalidad a que deberá ajustarse el personal de los Centros de Cómputos y Capacitación y los recaudadores en ventanilla.

DIAGRAMA DE GUARDIA Nº 1

EMPRESA PROVINCIAL DE ENERGÍA DE CÓRDOBA. Av. Gral. Paz 374 – Casilla de Correo Nº 800

	1							2							3							4							5						
	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
A	F	F	1	1	1	1	1	1	F	F	2	2	2	2	2	2	F	3	3	3	3	3	3	F	4	4	4	4	4	4	F	F	1	1	1
B	1	1	F	F	2	2	2	2	2	2	F	3	3	3	3	3	3	F	4	4	4	4	4	4	F	F	1	1	1	1	1	1	F	F	2
C	2	2	2	2	F	3	3	3	3	3	3	F	4	4	4	4	4	4	F	F	1	1	1	1	1	1	F	F	2	2	2	2	2	2	F
D	3	3	3	3	3	F	4	4	4	4	4	4	F	F	1	1	1	1	1	1	F	F	2	2	2	2	2	2	2	F	3	3	3	3	3	3
E	4	4	4	4	4	4	F	F	1	1	1	1	1	1	F	F	2	2	2	2	2	2	F	3	3	3	3	3	3	F	4	4	4	4	4

	6							7							8							9							10						
	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
A	1	1	1	F	F	2	2	2	2	2	2	F	3	3	3	3	3	F	4	4	4	4	4	4	F	F	1	1	1	1	1	1	F	F
B	2	2	2	2	2	F	3	3	3	3	3	3	F	4	4	4	4	4	4	F	F	1	1	1	1	1	1	F	F	2	2	2	2	2	2
C	3	3	3	3	3	3	F	4	4	4	4	4	4	F	F	1	1	1	1	1	1	F	F	2	2	2	2	2	2	F	3	3	3	3	3
D	F	4	4	4	4	4	4	F	F	1	1	1	1	1	1	F	F	2	2	2	2	2	2	F	3	3	3	3	3	3	F	4	4	4	4
E	4	F	F	1	1	1	1	1	1	F	F	2	2	2	2	2	2	F	3	3	3	3	3	3	F	4	4	4	4	4	4	F	F	1	1

	11							12							13							14							15						
	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
A	2	2	2	2	2	2	F	3	3	3	3	3	3	F	4	4	4	4	4	4	F	F	1	1	1	1	1	1	F	F	2	2	2	2	2
B	F	3	3	3	3	3	3	F	4	4	4	4	4	4	F	F	1	1	1	1	1	1	F	F	2	2	2	2	2	2	F	3	3	3	3
C	3	F	4	4	4	4	4	4	F	F	1	1	1	1	1	1	F	F	2	2	2	2	2	2	F	3	3	3	3	3	3	F	4	4	4
D	4	4	F	F	1	1	1	1	1	1	F	F	2	2	2	2	2	2	F	3	3	3	3	3	3	F	4	4	4	4	4	4	F	F	1
E	1	1	1	1	F	F	2	2	2	2	2	2	F	3	3	3	3	3	3	F	4	4	4	4	4	4	F	F	1	1	1	1	1	1	F

	16							17							18							19							20						
	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
A	2	F	3	3	3	3	3	3	F	4	4	4	4	4	4	F	F	1	1	1	1	1	1	F	F	2	2	2	2	2	2	F	3	3	3
B	3	3	F	4	4	4	4	4	4	F	F	1	1	1	1	1	1	F	F	2	2	2	2	2	2	F	3	3	3	3	3	3	F	4	4
C	4	4	4	F	F	1	1	1	1	1	1	F	F	2	2	2	2	2	2	F	3	3	3	3	3	3	F	4	4	4	4	4	4	F	F
D	1	1	1	1	1	F	F	2	2	2	2	2	2	F	3	3	3	3	3	3	F	4	4	4	4	4	4	F	F	1	1	1	1	1	1
E	F	2	2	2	2	2	2	F	3	3	3	3	3	3	F	4	4	4	4	4	4	F	F	1	1	1	1	1	1	F	F	2	2	2	2

	21							22							23							24							25						
	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
A	3	3	3	F	4	4	4	4	4	4	F	F	1	1	1	1	1	1	F	F	2	2	2	2	2	2	F	3	3	3	3	3	3	F	4
B	4	4	4	4	F	F	1	1	1	1	1	1	F	F	2	2	2	2	2	2	F	3	3	3	3	3	3	F	4	4	4	4	4	4	F
C	1	1	1	1	1	1	F	F	2	2	2	2	2	2	F	3	3	3	3	3	3	F	4	4	4	4	4	4	F	F	1	1	1	1	1
D	2	2	F	3	3	3	3	3	3	F	4	4	4	4	4	4	F	F	1	1	1	1	1	1	F	F	2	2	2	2	2	F	3	3
E	2	2	F	3	3	3	3	3	3	F	4	4	4	4	4	4	F	F	1	1	1	1	1	1	F	F	2	2	2	2	2	F	3	3

	26							27							28							29							30						
	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
A	4	4	4	4	4	F	F	1	1	1	1	1	1	F	F	2	2	2	2	2	2	F	3	3	3	3	3	3	F	4	4	4	4	4	4
B	F	1	1	1	1	1	1	F	F	2	2	2	2	2	2	F	3	3	3	3	3	3	F	4	4	4	4	4	4	F	F	1	1	1	1
C	1	F	F	2	2	2	2	2	2	F	3	3	3	3	3	3	F	4	4	4	4	4	4	F	F	1	1	1	1	1	1	F	F	2	2
D	2	2	2	F	3	3	3	3	3	3	F	4	4	4	4	4	4	F	F	1	1	1	1	1	1	F	F	2	2	2	2	2	2	F	3
E	3	3	3	3	F	4	4	4	4	4	4	F	F	1	1	1	1	1	1	F	F	2	2	2	2	2	2	F	3	3	3	3	3	3	F

Turno 1: 0 a 6 hs.	**Turno 2:** 6 a 12 hs.	**Turno 3:** 12 a 18 hs.	**Turno 4:** 18 a 24 hs.
A: Trabajador/es	**B:** Trabajador/es	**C:** Trabajador/es	
D: Trabajador/es	**E:** Trabajador/es	**F:** Trabajador/es	

DIAGRAMA DE GUARDIA Nº 2

EMPRESA PROVINCIAL DE ENERGÍA DE CÓRDOBA. Av. Gral. Paz 374 – Casilla de Correo Nº 800

Los días de retén (0), D deberá cubrir ausencias de otros trabajadores: concesión de francos compensatorios adeudados y realizará tareas de su especialidad, de acuerdo con su categoría, en su sección o dependencia de trabajo.

	1							2							3							4							5							6							7							8						
	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
A	F	F	1	1	1	1	1	1	F	F	2	2	2	2	2	2	F	3	3	3	3	3	3	F	1	1	1	1	1	1	F	F	2	2	2	2	2	2	2	F	3	3	3	3	F	1	1	1	1	1	F	2	2
B	1	1	F	F	2	2	2	2	2	2	F	3	3	3	3	3	3	F	1	1	1	1	1	1	F	F	2	2	2	2	2	2	F	F	3	3	3	3	3	F	1	1	1	1	1	1	F	2	2	2	2	2	F	F
C	2	2	2	2	F	3	3	3	3	3	3	F	1	1	1	1	1	1	F	F	2	2	2	2	2	2	F	F	3	3	3	3	3	3	F	1	1	1	1	1	1	F	2	2	2	2	2	2	F	F	3	3	3	3	3	3
D	3	3	3	3	3	F	0	0	1	1	1	1	F	F	0	0	2	2	2	2	F	F	0	3	3	3	3	3	F	0	1	1	1	1	1	F	0	0	2	2	2	2	2	F	F	0	0	3	3	3	3	F	F	0	1	1	1
	9							**10**							**11**							**12**							**13**							**14**							**15**							**16**						
	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
A	2	2	2	2	F	F	3	3	3	3	3	3	F	F	1	1	1	1	1	1	F	2	2	2	2	2	2	F	3	3	3	3	3	3	F	F	1	1	1	1	1	1	F	F	2	2	2	2	2	2	F	3	3
B	3	3	3	3	3	3	F	F	1	1	1	1	1	1	F	2	2	2	2	2	2	F	3	3	3	3	3	3	F	F	1	1	1	1	1	1	F	2	2	F	3	3	3	3	3	3	F	1	1	1	1
C	F	F	1	1	1	1	1	1	F	2	2	2	2	2	2	F	3	3	3	3	3	3	F	F	1	1	1	1	1	1	F	F	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	F	F	2	2
D	1	1	F	0	2	2	2	2	2	F	0	0	3	3	3	3	F	F	0	0	1	1	1	1	F	F	0	2	2	2	2	2	F	0	3	3	3	3	F	0	0	1	1	1	F	F	0	2	2	2	2	F	F
	17							**18**							**19**							**20**							**21**							**22**							**23**							**24**						
	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
A	3	F	1	1	1	1	1	1	F	F	2	2	2	2	2	2	F	F	3	3	3	3	3	F	1	1	1	1	1	1	F	2	2	2	2	2	2	F	F	3	3	3	3	F	F	1	1	1	1	1	F	2
B	1	1	F	F	2	2	2	2	2	2	F	F	3	3	3	3	3	F	1	1	1	1	1	1	F	2	2	2	2	2	2	F	F	3	3	3	3	3	F	F	1	1	1	1	1	1	F	2	2	2	2	2	2	F
C	2	2	2	2	F	F	3	3	3	3	3	3	F	1	1	1	1	1	1	F	2	2	2	2	2	2	F	F	3	3	3	3	3	3	F	F	1	1	1	1	1	1	F	2	2	2	2	2	2	F	F	3	3	3	3	3	3
D	0	3	3	3	3	3	F	0	1	1	1	1	1	F	0	0	2	2	2	2	F	F	0	0	3	3	3	3	F	F	0	1	1	1	1	1	F	0	2	2	2	2	2	F	2	F	0	0	3	3	3	3	F	F	0	0	1	1
	25							**26**							**27**							**28**							**29**							**30**							**31**							**32**						
	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
A	2	2	2	2	2	F	3	3	3	3	3	3	F	F	1	1	1	1	1	1	F	F	2	2	2	2	2	2	F	3	3	3	3	3	3	F	1	1	1	1	1	1	F	F	2	2	2	2	2	2	F	F	3	3	3	3	3	3
B	3	3	3	3	3	3	F	F	1	1	1	1	1	1	F	F	2	2	2	2	2	2	F	3	3	3	3	3	3	F	1	1	1	1	1	1	F	2	2	F	F	3	3	3	3	3	3	F	1	1	1	1	1	1
C	F	F	1	1	1	1	1	1	F	F	2	2	2	2	2	F	3	3	3	3	3	3	F	F	1	1	1	1	1	1	F	F	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	F	F	2	2
D	1	1	F	F	0	2	2	2	2	2	F	0	3	3	3	3	3	F	0	0	1	1	1	1	F	F	0	0	2	2	2	2	2	F	F	0	3	3	3	3	3	F	F	0	2	2	2	2	F	F	0	1	1	1	1	F	F

Turno 1: ..... a ..... hs. **Turno 2:** ..... a ..... hs. **Turno 3:** ..... a ..... hs.

A: Trabajador/es **B:** Trabajador/es **C:** Trabajador/es **D:** Trabajador/es **E:** Trabajador/es

SINDICATO LUZ Y FUERZA DE CÓRDOBA

DIAGRAMA DE GUARDIA Nº 3 **EMPRESA PROVINCIAL DE ENERGÍA DE CÓRDOBA.** Av. Gral. Paz 374 – Casilla de Correo Nº 800

	1							2							3							4							5						
	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
A	F	F	1	1	1	1	1	1	F	F	2	2	2	2	2	2	F	1	1	1	1	1	1	F	2	2	2	2	2	2	F	F	1	1	1
B	1	1	F	F	2	2	2	2	2	2	F	1	1	1	1	1	1	F	2	2	2	2	2	2	F	F	1	1	1	1	1	1	F	F	2

	6							7							8							9							10						
	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
A	1	1	1	F	F	2	2	2	2	2	2	F	1	1	1	1	1	1	F	2	2	2	2	2	2	F	F	1	1	1	1	1	1	F	F
B	2	2	2	2	2	F	1	1	1	1	1	1	F	2	2	2	2	2	2	F	F	1	1	1	1	1	1	F	F	2	2	2	2	2	2

	11							12							13							14							15						
	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
A	2	2	2	2	2	2	F	1	1	1	1	1	1	F	2	2	2	2	2	2	F	1	F	F	2	2	2	2	2	2	F	1	1	1	1
B	F	1	1	1	1	1	1	F	2	2	2	2	2	2	F	F	1	1	1	1	1	1	F	F	2	2	2	2	2	2	F	F	1	1	1

	16							17							18							19							20						
	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
A	2	F	1	1	1	1	1	1	F	2	2	2	2	2	2	F	F	1	1	1	1	1	1	F	F	2	2	2	2	2	2	F	1	1	1
B	1	1	F	2	2	2	2	2	2	F	F	1	1	1	1	1	1	F	F	2	2	2	2	2	2	F	1	1	1	1	1	1	F	2	2

	21							22							23							24							25						
	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
A	1	1	1	F	2	2	2	2	2	2	F	F	1	1	1	1	1	1	F	F	2	2	2	2	2	2	F	1	1	1	1	1	1	F	2
B	2	2	2	2	F	F	1	1	1	1	1	1	F	F	2	2	2	2	2	2	F	1	1	1	1	1	1	F	2	2	2	2	2	2	F

	26							27							28							29							30						
	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
A	2	2	2	2	2	F	F	1	1	1	1	1	1	F	F	2	2	2	2	2	2	F	1	1	1	1	1	1	F	2	2	2	2	2	2
B	F	1	1	1	1	1	1	F	F	2	2	2	2	2	2	F	1	1	1	1	1	1	F	2	2	2	2	2	2	F	F	1	1	1	1

Turno 1: ..... a.....hs. **Turno 2:** ..... a.....hs.

A: Trabajador/es **B:** Trabajador/es

Nota: Los días que corresponda franco a este personal se cubrirá su turno con un personal de la misma sección o dependencia a quien se le liquidará el excedente de horas semanales, cuando las hubiere, de acuerdo a lo establecido en el artículo.

ARTICULO N° 51

ZONA DE TURISMO

Una Comisión que estará integrada por tres (3) representantes de la Empresa y tres (3) de los Sindicatos, establecerá en un plazo de ciento ochenta (180) días, los lugares y porcentajes que percibirán los trabajadores por este beneficio.

ARTICULO N° 52

REGIMEN DISCIPLINARIO

a) La Empresa ajustará sus facultades disciplinarias a las previsiones de la Ley 20.744, el trabajador que no considere justa la sanción podrá reclamar al Tribunal Paritario.

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

1. Cuando un trabajador incurra en unmismo mes de calendario de cinco (5) retardos injustificados, será amonestado.

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

3. Cuando un trabajador incurriera en un periodo en trece (13) retardos injustificados, será amonestado.

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

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

c) Las sanciones tendrán validez a todos sus efectos hasta un máximo de doce (12) meses para las faltas graves y de seis (6) meses para las faltas leves ambas a contar de la fecha en que se produce el hecho.

FALTAS

Se considerarán infracciones susceptibles de sanciones disciplinarias, las siguientes:

a) **FALTAS LEVES:**

1. Permanecer sin trabajar injustificada mente.

2. Faltar el respeto a sus compañeros.

3. Abandonar indebidamente materiales o elementos de la Empresa en lugares de trabajo.

4. Retirarse del trabajo sin autorización superior antes de la hora reglamentaria.

5. Rendir deficientemente en el trabajo

6. Denunciar la presencia de superiores para que el personal no sea sorprendido en faltas .

7. Reconvenir descomedidamente a un subalterno en presencia inmediata de terceros .

8. Toda otra infracción que por su naturaleza pueda considerarse como leve y que no se encuentre expresamente contemplada en la numeración precedente.

b) **FALTAS GRAVES:**

1. Presentarse ebrio a tomar servicio o contraer la ebriedad durante las horas de servicio

2. Introducir bebidas alcohólicas en lugares de trabajo

3. Ser causante por negligencia de accidentes asimismo o a los compañeros trabajadores

4. Incurrir en cualquier clase de desacato

5. Contestar descomedidamente a los superiores

6. Tratar descomedidamente a los subalternos

7. Aseverar con falsedad o invocar causales inexistentes para obtener licencia, justificar inasistencias u obtener otros beneficios estatutarios

8. Engañar a los superiores

9. Fumar en lugares o instalaciones donde está prohibido hacerlo por existir peligro

10. Dormir estando en servicio

11. Usar en provecho propio elementos de la Empresa

12. Promover desordenes en lugares de trabajo

13. Dar parte de enfermo no estándolo.

14. Marcar la ficha de otro trabajador en el reloj de asistencia

15. Faltar con o sin aviso con exceso de la tolerancia establecida

16. No usar las herramientas y elementos de seguridad que la Empresa provea en prevención de accidentes de trabajo

17. No observar las disposiciones existentes sobre incompatibilidades con sus tareas o funciones

18. El trabajador que haya incurrido en cinco faltas de carácter leve dentro del período durante el cual no se ha operado la prescripción de la pena, motivará que la sexta falta de la misma índole incurrida en ese lapso, será considerada FALTA GRAVE, así como la residencia dentro del año de las FALTAS LEVES posteriores a la sexta

19. Toda otra infracción que por su naturaleza pueda considerarse como GRAVE y que no se encuentre expresamente contemplada en la enumeración
precedente

c) **FALTAS GRAVES CALIFICADAS:**
1. Incurrir en comisión de hechos delictuosos susceptibles de ser denunciados a las autoridades competentes. El Directorio en este caso formulará la denuncia correspondiente, sin perjuicio de aplicar de inmediato al autor, la sanción pertinente

2. Cuando el trabajador incurriera en una nueva infracción luego de haber sufrido en un plazo de cuatro (4) años cada una de las sanciones establecidas en el inciso d) apartados b, puntos 1, 2 y 3

3. Cuando sea civilmente responsable de daños irrogados a la Empresa

4. Cuando sufra condena judicial privativa de libertad

5. Cuando reincida en desacato

6. Cuando el trabajador sea condenado judicialmente por delito contra la Empresa, el organismo gremial o mutual respectivo, o contra la seguridad del Estado

7. Cuando promueva o participe activamente en campañas públicas de difamación o movimientos tendenciosos contra la Empresa o facilite a terceros informes vinculados al servicio público o a la organización interna de aquéllas, siempre que estos informes sean dados a personas instituciones privadas o foráneas que puedan poner en peligro a la Empresa.

d) **SANCIONES:**
A las faltas citadas en los incisos anteriores les corresponderán las sanciones que se indican a continuación, según la estimación de importancia que se establezca para cada caso. En igual forma, por analogía, se procederá en las que puedan producirse y no figuren en la nómina antes citada.

a) **FALTAS LEVES**
1. Descuento sobre sus haberes
2. Amonestación

b) FALTAS GRAVES
1. Suspensión de uno a diez días
2. Suspensión por más de diez días
3. Retrogradación con prevención de cesantía
4. Cesantía
5. Exoneración

c) **FALTAS GRAVES CALIFICADAS**
1. Cesantía.
2. Exoneración

e) **GRADUACION Y APLICACION**
Producida la falta la Empresa emplazará al afectado para que dentro del término de cuarenta y ocho (48) horas produzca su descargo y luego la Empresa aplicará la sanción pertinente, si transcurrido dicho plazo el afectado no produce su descargo, la Empresa igualmente aplicará la san-

ción teniendo en cuenta:
1. Los elementos de juicio pertinente

2. La medida en que las faltas incurridas pudieron afectar el servicio público

3. Los antecedentes personales del responsable
a. Las medidas disciplinarias serán aplicadas por Resolución del Directorio. No obstante esta disposición, las "faltas graves" de este artículo y suspensiones de hasta tres (3) días podrán ser aplicadas de inmediato, si las circunstancias así lo requieran, por los funcionarios autorizados en quienes el Directorio delegue tal función.
En estos casos deberá seguirse, luego, el trámite de este artículo.

b. En caso de gravedad o urgencia se aplicará de inmediato la medida disciplinaria, siguiéndose luego el tramite del presente artículo por vía de reconsideración.

c. El afectado podrá pedir reconsideracióndentro de las cuarenta y ocho (48) horas de haber sido notificado de la sanción.

d. Las suspensiones que se apliquen deberán serlo sin la obligación de prestar servicio y previa notificación del afectado, en cuya oportunidad la Empresa indicará la fecha de iniciación de la aplicación de la sanción. La sanción empezará a correr en día hábil de trabajo del sancionado, procurando que se inicie el primer día laborable de la semana.

e. De todas las sanciones impuestas al trabajador deberá dejarse constancia en el legajo personal respectivo.

g) **PUNTUALIDAD**
Al llegar el trabajador a tomar servicio registrará su entrada en el reloj control que le corresponda. En las Sanciones, Sectores, Centrales o Departamentos, mientras no exista reloj control, el apuntador chapero respectivo que se designe, controlará y registrará la entrada. Queda excluido de esta obligación el personal debidamente autorizado por el Directorio. Sin perjuicio de lo dispuesto en los incisos anteriores que se refieren a las reglas generales de la aplicación normal, podrán considerarse como casos especiales las situaciones del personal que haya evidenciado regularmente un puntual cumplimiento de los horarios establecidos por la Empresa.

h) **ASISTENCIA**
1) Las faltas CON AVISO no justificadas que registre un trabajador durante un mismo mes, serán reprimidas conforme se establece a continuación:

• PRIMERA VEZ: Descuento sobre sus haberes.
• SEGUNDA VEZ: Descuento y amonestación.
• TERCERA VEZ: Descuento y suspensión por un día.
• CUARTA VEZ: Descuento y suspensión por más de un día.

Las faltas con aviso no justificadas no podrán ex ceder de diez (lO) en el transcurso del año. Si se excediera de ese término se reprimirán con un día de suspensión y descuento sobre los haberes por cada día de falta subsiguientes.

2) Ningún trabajador podrá faltar SIN AVISO previo. Entiéndese falta sin aviso cuando el trabajador ausente deja transcurrir la primera mitad de la jomada de trabajo sin hacer conocer a sus superiores inmediatos su inasistencia y la causa que la motiva.
Las que registre un trabajador durante un mismo mes serán reprimidas conforme se establece a continuación

• PRIMERA VEZ: Descuento sobre sus haberes.
• SEGUNDA VEZ: Descuento y amonestación.
• TERCERA VEZ: Descuento y suspensión por dos dias

Las faltas sin aviso no podrán exceder de cinco en el transcurso del año; si se excediera de este término se reprimirá con un día de suspensión y descuento de haberes por cada día de falta subsiguientes.

3) Cuando un trabajador haya incurrido en tres (3) inasistencias.consecutivas SIN AVISO, la Empresa emplazará por telegrama colacionado al trabajador para que dentro de las veinticuatro (24) horas inmediatas subsiguientes se reintegre a sus tareas. Si así no lo hiciere y no diera razón alguna se considerará tal hecho como abandono de servicio y se procederá a disponer su baja por la vía que corresponda.

4) A fin de que se puedan incluir en los partes diarios las inasistencias por enfermedad, el personal que se hallare enfermo deberá comunicar esta circunstancia al Jefe inmediato dentro de la primera mitad de la jomada de trabajo.

ARTICULO N° 53

REGLAMENTACION GENERAL DEL TRABAJO

A) 1. Todos los trabajadores, sean éstos de cualquier jerarquia, deben guardar entre sí un trato cordial encuadrado dentro de las reglas de urbanidad.

2. Los trabajadores sólo recibirán órdenes e instrucciones relacionadas con el trabajo por vía jerárquica. Ningún trabajador recibirá órdenes o instrucciones de otro trabajador de igual jerarquía, salvo los casos previstos en el artículo 9 (cantidad de cargos) del presente Convenio.

3. En las relaciones verbales o escritas celebradas dentro de la Empresa en funciones de las mismas, solamente deberá emplearse el idioma nacional.

4. Ningún superior podrá reconvenir a un trabajador en presencia de terceros, haciéndolo en todos los casos dentro de la mayor corrección.

5. Ningún trabajador podrá ser obligado a realizar tareas de inferior categoría, salvo los casos previstos en el artículo 57 (Incapacidad física) y la Discriminación de tareas. En caso de que un trabajador no tuviera tareas propias dentro de la jornada se le podrá asignar tareas de la misma categoria pero de diferente puesto, cuando las tareas agregadas reemplacen las normales.

6. La Empresa cuando considere que con ello no afecta el servicio, permitirá que sus trabajadores aprendan otros trabajos atinentes a sus tareas h abituales, siempre que ello no redunde en disminución del rendimiento de las labores propias de cada trabajador.
En ningún caso las tareas de mayor categoría que el trabajador realice, como consecuencia de la práctica y/o enseñanza, podrán invocarse para reclamar mayor categoría.

7. En todos los lugares donde por la modalidad del trabajo no resulte inconveniente para el servicio, se colocarán asientos con respaldo, los que no deberan estar sujetos en forma permanente. -

B) **MOVILIDAD DEL PERSONAL**
1. Para el transporte de personal, la Empresa deberá implementar la adecuación paulatina de su flota, de acuerdo a las siguientes normas

a) Camiones, chatas o acoplados cuando carguen herramientas o materiales, deberán acondicionar los mismos en cajones cerrados y fjados en forma permanente al vehículo, o que siendo móviles puedan ser fijados al vehículo; además estarán provistos de asientos con respaldos adecuados, luz interior y deberán ser cubiertos a los efectos de contrarrestar las inclemencias del tiempo.

b) Cuando se transporte conjuntamente personal y materiales, los últimos estaran convenientemente sujetos a la carrocería o dispuestos en compartimientos cerrados, de tal manera que no puedan desplazarse ni implicar mayor peligro para el personal que el que resultare si se transportare personal exclusivamente.
En caso contrario, tendrá intervención la Comision de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo.

c) Los camiones que se utilicen para cargar tierra y deban también transportar personal estarán equipados con doble cabina.

2. En lo sucesivo, no se aceptará la incorporacion de vehículos que no guardaren estas condiciones.

ARTICULO N° 54

COMISION DE HIGIENE, SEGURIDAD Y MEDICINA DEL TRABAJO

Entre la Empresa y los Sindicatos de Luz y Fuerza, se formará una Comisión Central de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo, la que estará integrada por tres (3) representantes de la Empresa y tres (3) representantes de los Sindicatos que tendra a su cargo todo lo concerniente a la pre-

servación de la salud, higiene y seguridad en los lugares de trabajo.
Esta Comisión sera resolutiva en lo referente a funcionamiento y control de las normas implantadas o a implantarse en el futuro.
De conformidad con las leyes dictadas o que se dicten, así como el adelanto tecnico-científico y social de la época, la Empresa mantendra los lugares de trabajo en buenas condiciones de higiene y seguridad y oganizará las labores de manera que no afecten tales principios.

1) Sera función de esta Comisión:
a. Formular y controlar la ejecución de la actividad general de la Empresa en materia de prevención de accidentes.

b. Investigar las causas de los accidentes y enfermedades profesionales.

c. Mantener los registros y estadísticas sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

d. Supervisar la elaboración de programa de Seguridad, Higiene y Medicina del trabajo.

e. Examinar las instalaciones, equipos, operaciones y métodos de trabajo.

f. Elaborar normas, instrucciones, guías y otros materiales relativos a la Seguridad,Higiene y Medicina del Trabajo.

g. Dirigir labores en materia de Seguridad, Higiene y Medicina del Trabajo.

h. Inspeccionar los equipos y medios de protección contra incendio, como así también la dirección de simulacros de los mismos.

i. En general, toda clase de labores tendientes a la adopción de medidas de seguridad y a la observancia de las mismas, así como la supresión de toda clase de práctica peligrosa de trabajo.
Intervendra y prestará asesoramiento sobre planificación y/o construccion de nuevos edificios o modificación de los existentes, adquisición de nuevas maquinarias, condición en que se encuentran los equipos existentes, adopción de medidas para verificar, conservar y reparar los mismos, dispositivos de seguridad de todo tipo, equipo personal y protección contra incendios.

2) La Empresa tendrá asignada una cuadrilla de Trabajadores los que se dedicarán exclusivamente a la eliminacion de riesgos y realizacion de los trabajos programados por la Comisión, el número de Trabajadores de la misma, dependerá del volumen de los trabajos a ejecutar. La Comisión, de acuerdo al grado de urgencia determinará la prioridad de los trabajos, señalando en todos los casos los plazos para su ejecución.

3) La Comisión de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo deberá entregar, en un plazo no mayor de ciento ochenta (180) días desde la fecha de la firma del presente Convenio, un plan para el cumplimiento de lo previsto en el inciso a) mientras tanto la Empresa se compromete a cumplir como m ínimo las actuales condiciones de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo establecidas en el presente Convenio y en actas celebradas por acuerdo de parte.
Las Comisiones locales estaran constituidas por un (1) representante de la Empresa y un (1) representante del Sindicato Local, pudiendo estas representaciones incrementarse en su constitución, manteniendo siempre la igualdad de las partes, conforme al sistema o modalidad que se practique en el lugar.
Las resoluciones de las Comisiones Locales se tomarán por acuerdo de partes. En caso de desacuerdo, se mencionará en el informe a la Comisión Central los puntos de vista de cada uno de los sectores, como así tambien las sugerencias propuestas para superar el problema.
Las comisiones locales tienen la misión de velar por el cumplimiento de todas las condiciones de seguridad en el trabajo y de disponer que se adopten todas las medidas preventivas para eliminar los riesgos que conducen a accidentes y a enfermedades profesionales.

a. De conformidad con la legislacion vigente o futura, la presente Comisión debera cuidar que la Empresa prevea lugares de trabajo en condiciones satisfactorias de higiene y seguridad, durante el proyecto, la ejecución y el mantenimiento de sus instalaciones.

b. Propenderá a establecer condiciones de trabajo tales que permitan a los empleados un estado óptimo de bienestar fisico, mental y social.

c. Propondrá y gestionará la aplicación de medidas de seguridad completando o modificando convenientemente las normas vigentes, en base a los informes que le eleven los Organismos competentes en Medicina o en Seguridad Industrial, indistintamente, como así también las que considere necesario esta Comisión y haciendo las constataciones pertinentes, en caso necesario.

d. Fomentará y desarrollará una mejor disposición y conciencia de la prevención contra riesgos inherentes a las tareas desarrolladas en la Empresa, entre todo el personal, mediante la acción coordinada de los Organismos específicos.

e. Vigilará lo concerniente a la preservación de la higiene y seguridad en los lugares de trabajo

f. Tendrá carácter de consultiva respecto a la Comisión Central a quién sugerirá modificación o aceptación definitiva de las normas de seguridad, higiene y medicina del trabajo.

g. Estudiará y resolverá sobre la forma de aplicación de las normas emanadas de la Comisión Central, notificando las transgresiones de las mismas a través de actas.

h. Comunicará las dificultades encontradas en la utilización de materiales, herramientas o dispositivos de seguridad e higiene, proponiendo la introducción de nuevos elementos.

i. Investigará las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, manteniendo registros y estadísticas para comunicarlos a la Comision Central.

j. Las consideraciones que no se hubieren contemplado en los parrafos anteriores y que emanen de la Comisión Central y/o locales con acuerdo de partes serán anexadas, a la presente.

k. Todos los reclamos relativos a las condiciones de higiene y seguridad en los ambientes y lugares de trabajo de toda la Empresa, serán elevados a esta Comisión para su tratamiento.

Las conclusiones a que arriben serán remitidas a la Comisión Central para su resolución.
l. Las Comisiones Locales dictarán su reglamentacion interna de funcionamiento a fin de cumplir con los objetivos fijados en el presente artículo.

m. Todos los gastos que demande el funcionamiento de estas Comisiones, correrán por cuenta exclusiva de la Empresa.

ARTICULO Nº 55

HIGIENE , SEGURIDAD Y MEDICINA DEL TRABAJO

Con el fin de asegurar las condiciones de higiene y seguridad adecuadas, la Empresa deberá cumplimentar las condiciones mínimas estipuladas más abajo, sin perjuicio de las sucesivas ampliaciones que la Comisión de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo acordará, y de conformidad con las leyes dictadas o que se dicten, así como también la contemplación y/o adopción de todos los adelantos técnicos-científicos sociales de manera tal que se mantengan las buenas condiciones de higiene y seguridad en todos los lugares de trabajo.
La limpieza y desinfección en todos los lugares de trabajo se efectuará diariamente de acuerdo a las leyes o decretos vigentes.
Cuando se efectúe la limpieza en gran escala en los lugares de trabajo, deberá procurarse que la misma se haga fuera de las horas normales de labor.
Para tal fin se constituirá una Comisión Central y Comisiones Locales de acuerdo a lo referido en el artículo 54 del C.C.T.

1) La Empresa instalará en los puntos de concentración, para el personal que presta servicios en los mismos, instalaciones sanitarias con revestimientos de tipo azulejos, rejillas antideslizantes, duchas individuales con agua fría y caliente, cuartos de vestir provistos de armarios individuales y espejos.
La Empresa garantizará que la habilitación de nuevos locales asegurarán el cumplimiento sin restricciones de este inciso, comprometiéndose que gradualmente y en un plazo no mayor de un año en los lugares que determine la Comisión de acuerdo a un orden de prioridad preestablecido, se pondrán en esas condiciones estipuladas más arriba los lugares que ya estuvieran habilitados con anterioridad a la firma del presente Conve-

nio.
Para el caso particular de trabajadores de pulverización, parque de combustibles, limpieza de hollín u otras secciones similares, los armarios serán dobles.

2) Los trabajadores que por la naturaleza de sus tareas, con excepción de las guardias rotativas de turnos continuados, tengan necesidad de higienizarse, tendrán para ello una tolerancia mínima de diez (10) minutos antes de la terminación de cada etapa, contemplándose el mismo criterio para el trabajador de guardia rotativa de turno continuado que excepcionalmente y por razones de servicio deba efectuar tareas que le requieran luego un tiempo relativamente largo para su higienización. La misma modalidad se adoptará para todo el personal que deba realizar tareas insalubres, ampliándose este plazo a quince (15) minutos si la naturaleza del trabajo así lo requiriese.

3) En los lugares de trabajo donde fuera necesario por sus características y la época, se instalarán pastilleros conteniendo tabletas de dextrosa y sal para contrarrestar los efectos del calor, así como bebederos o refrigerantes para suministrar agua fresca a los trabajadores

4) Las cuadrillas moviles serán provistas de equipos ambulantes con los elementos de higiene mínimos que se convendrán, en un plazo no mayor de noventa (90) días de convenidos.

5) La Empresa proveerá de botiquines de emergencia a las cuadrillas móviles, adecuados a las tareas que se realicen, así como tambien colocará en lugares visibles en todos los sectores de trabajo fijos, botiquines de emegencia.

6) En las Usinas, Subestaciones, Sectores yTalleres, se habilitarán baños, vestuarios y roperos en cantidad suficiente para los trabajadores que efectúen tareas en esos lugares.

7) SALAS DE PRIMEROS AUXILIOS
La Empresa instalará en sus edificios donde corresponda de acuerdo a las disposiciones legales vigentes, salas de primeros auxilios.

8) AMBULANCIAS
Para el traslado de los accidentados a los centros de sanidad con la premura que la ciencia médica aconseja, la Empresa deberá poseer o contratar un servicio de ambulancia con los adelantos técnicos y científicos de la época

9) PRIMEROS AUXILIOS
La Empresa colocará en los lugares de trabajo carteles con inscripciones relativas a la prestación de primeros auxilios al personal que se accidente

10) Se instruirá a los trabajadores amplia y regularmente, en forma teórico-práctica, independientemente o no de los cursos a que asistan en cuanto a normas de higiene y seguridad y medicina del trabajo y al uso de elementos que a ello compete.

11) La Empresa proveerá a los trabajadores de los elementos de seguridad adecuados, de acuerdo a normas que establezca la Comisión Central.

12) CASILLAS TELEFÓNICAS Y DE PROTECCIÓN ACÚSTICA
En los locales de la Empresa, en los que el ruido intenso cree dificultad auditiva para atender teléfono y/o desarrollar otras tareas, se colocarán cabinas y sistemas de protección de acuerdo a lo que establezca la Comisión de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo.

13) CASILLAS O GARITAS DE PROTECCIÓN
En los lugares en que las características especiales en que se desenvuelva el trabajo del personal de vigilancia o atención así lo justifique, la Empresa instalará casillas para el resguardo de tales trabajadores, de acuerdo a lo que establezca la Comisión de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo. Las mismas deberán contar con asiento de respaldo, luz artificial y demás comodidades previamente establecidas por la Comision aludida precedentemente.

14) CÁMARAS SUBTERRÁNEAS
La Empresa establecerá un sistema de protección en la boca de acceso en forma tal que impida la caída de objetos, como así también la posibilidad de accidentes a los transeúntes, especialmente niños y ciegos.

15) POSTES DE LÍNEAS AÉREAS
Cuando deban efectuarse trabajos en postes ter-

minales de línea aérea que no estén convenientemente asegurados con contrapostes o riendas, aquellos serán asegurados con sogas a viento.

16) ILUMINACIÓN
Donde no fuera posible la iluminación natural, la artificial será suficiente de acuerdo a lo dictaminado por la Comisión de Luminicultura del Instituto Argentino de Electricidad Aplicada.

17) GUARDA FOCOS ALUMBRADO PUBLICO
Cuando se utilicen vehículos para efectuar servicios en los focos con armaduras fijas en suspensiones, la Empresa dotará de escaleras que dispongan de elementos de seguridad adecuados de acuerdo a lo que determine la Comisión de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo.

18) PROTECCIÓN DE MÁQUINAS
La Empresa protegerá con implementos adecuados las máquinas y sus instalaciones mecánicas o eléctricas de tales máquinas, que puedan entrañar algún peligro para la seguridad de los trabajadores. Las leyendas de las máquinas e instrumentos, se harán en idioma castellano.

19) ANDAMIOS FIJOS
Estos tendrán un ancho total mínimo de 60 cm por 5 cm de espesor, con su correspondiente baranda con dos travesaños. Además los tablones deberán estar asegurados con grampas u otros medios.

20) ESCALERAS FIJAS
La Empresa mantendrá las escaleras fijas en perfectas condiciones de seguridad, evitando la colocación de las llamadas "caracol". Todas las escaieras tendrán barandas de ambos lados o paredes con un pasamanos, así como una correcta iluminación. Los bordes de los escalones tendrán una protección de material antideslizante cuando el tipo de escalera lo perrnita. Las escaleras al aire y verticales de más de 4 metros deberán estar provistas de guardacuerpos, cuando el servicio lo permita.

21) MANIOBRAS DE ALTA Y MEDIA TENSIÓN
Los oficiales especiales de las cuadrillas de Atención Redes, Servicios de Emergencia, podrán realizar maniobras de Alta Tensión bajo la dirección de personal con función de mando, habilitado, salvo las excepciones oontenidas en la discriminación de tareas, no podrán realizar maniobras de Alta Tensión los trabajadores con categoría de hasta Oficial Especialista inclusive. Los Ayudantes y/o peones prácticos podrán concurrir a caminos, celdas o salas de alta tensión, cuando vayan acompañados por lo rnenos de un oficial, debiendo comprobar este úitimo que la instalación en que deben intervenir se encuentra fuera de servicio. Para los mismos casos, los peones comunes sólo podrán concurrir a caminos o salas de alta tensión, pero no a celdas.

22) La Empresa rnejorará la protección de las viejas instalaciones de Alta y Media tensión existentes en usinas, subestaciones y cámaras, a los efectos de reducir al mínimo la posibilidad de riesgos. Con el mismo objeto las nuevas instalaciones serán construidas, de acuerdo con los dictados de la técnica moderna, teniendo en vista la seguridad de los trabajadores ytratando de que tengan la debida protección en las partes susceptibles de ser alcanzadas con las manos.

23) La Empresa eliminará las condiciones de insalubridad que existieran en todos los ambientes y trabajos. Para el logro de esta finalidad aplicará las normas sanitarias más modernas de acuerdo a los organisrnos mas adelantados en la materia.

24) Los trabajadores no realizarán trabajos a la intemperie cuando no se les hubiere provisto de elementos adecuados para defenderse de las inclemencias del tiempo.

25) La Empresa deberá cumplimentar al máximo todas las medidas, reglamentos, consejos y normas de seguridad, higiene y medicina del trabajo, que se establezcan a través de la Comisión Central o las Comisiones Locales dentro de un plazo no mayor de noventa (90) días a la fecha de establecidas, y en el caso previsto en el inciso 21 en forma coordinada con la Comisión que tenga a su cargo la adecuación del Registro de Denominaciones correrá un plazo de ciento ochenta (180) días.

26) Queda convenido que lo especrficado precedentemente en este artículo se ajustará como minimo a las Leyes y Ordenanzas dictadas o a dictarse.

ARTICULO N° 56

MEDICINA PREVENTIVA

a) Los trabajadores comprendidos en el presente Convenio, serán sometidos a exámen médico en forma periódica y obligatoria de acuerdo con las siguientes normas:

El examen médico periódico al trabajador se realizará conforme a las normas que al respecto determine la Comisión de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo.

A partir del primer examen, la periodicidad futura será la siguiente;

• Para trabajadores de 20 a 40 años, cada tres años.
• Para trabajadores de 40 a 50 años, cada dos años.
• Para trabajadores de más de 50 años , cada año.

Queda establecido que el examen periodico de trabajadores que se desempeñen en lugares declarados insalubres por las autoridades competentes, se efectuará cada año, salvo los casos especiales, en que a juicio de la Comisión, el intervalo pueda ser más reducido.

b) Los enfermeros que actúen en los consultorios de Rayos X y vías respiratorias, así como los laboratoristas, serán objeto de estos exámenes dos veces por año.

1. El exámen consistirá como mínimo en un estudio clínico general, abreugrafía o radiografía de tórax, análisis de orina (densidad, sedimento, albúmina y glucosa), obtenida en el momento del análisis, y eritrosedimentación.
En el primer exámen será investigado asimismo el grupo sanguíneo. En el exámen correspondiente a los 35 años de edad, se efectuará un electrocardiograma.

2. La Comisión aprobará oportunamente un modelo de ficha para la registración del resultado de los exámenes periódicos.

3. Las fichas del exámen periódico serán centralizadas a fin de ser estudiadas en sus resultados. Si por los estudios realizados o por ios consejos del médico se estimare necesarto, el trabajador será citado para su consulta por un médico especialista.
Cuando se encontraran enfermedades se le comunicará al trabajador el tratámiento a realizar por el médico que corresponda, debiendo quedar constancia por escritó de la cornunicación.
La asistencia médica terapéutica será prestada en lo posible por el médico que corresponda de acuerdo con el informe que se le envie, si fuera necesario o siguiendo el criterio terapéutico del médico.

4. Si del resultado de estos exámenes surgiere alguna afección, la Empresa tomará las medidas necesarias para someter a los trabajadores afectados al tratamiento necesario mientras estén al servicio de la Empresa.

5. La Comisión de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo, realizará por intermedio del profesional médico que designe, la fiscalización y control de los exámenes que se efectúen a los trabajadores, como así también, el seguimiento de los tratamientos más adecuados que surjan de los exámenes practicados.

ARTICULO Nº 57

INCAPACIDAD FISICA

a) Se considerará de aplicación este artículo cuando un trabajador tenga incapacidad física y/o mental para desempeñar el puesto que ocupa, pero apto para desempeñar otras tareas o puestos a los que el trabajador pueda adaptarse.

b) El trabajador incapacitado percibirá los aumentos progresivos que correspondan a las remuneraciones percibidas al incapacitarse. Sin perjuicio de las indemnizaciones que correspondan, la incapacidad física o mental no será motivo de cesantía, como asimismo la Empresa no podrá rebajar las remuneraciones del trabajador.

c) En los casos en que la Caja de Jubilaciones dejara sin efecto una jubilación por invalidez, por haber desaparecido la incapacidad que la motivó, la Empresa proporcionará al incapacitado una ocupación adecuada a su capacidad y le abonará

una remuneración igual a la que le correspondiera en la categoría en la que trabajaba cuando se retiró, a partir de la fecha en que el trabajador solicite su reingreso a la Empresa, computándose como trabajado el tiempo que gozó de su jubilación, además, gozará de los aumentos progresivos que le correspondan, los que se aplicarán en forma similar que a los incapacitados a que se refiere la primera parte del inciso b) de este artículo. A los efectos de los cómputos del artículo Nº 24 no serán tenidas en cuenta las ausencias producidas hasta el momento del rechazo o que se deje sin efecto la jubilación por invalidez.

d) Normas Generales
1. Se crea en la Empresa una Comisión de aplicación de este artículo integrada por un médico de la Empresa, dependiente o vinculado al servicio de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo y un médico del Sindicato respectivo, que ha de funcionar independientemente de los servicios asistenciales.

2. La aplicación de este artículo tendrá carácter de provisoria salvo aquellos casos de carácter excepcional en que la Comisión prevista en el punto 1) determine el carácter de permanente.

3. Dicha Comisión aplicará este artículo previa revisación del trabajador y su dictamen tendrá validez durante un plazo máximo de seis (6) meses. Al vencimiento del plazo estipulado deberá someterse nuevamente a revisación a los fines de que la Comisión dictamine sobre el particular, levantando la incapacidad o prorrogándola por un nuevo período de hasta seis (6) meses. En caso necesario -acorde con su calificación- se otorgará un nuevo plazo.

4. En caso de que las partes no se pongan de acuerdo en el seno de la Comisión sobre lo establecido precedentemente, se elevará el diferendo a la Secretaría de Estado de Salud Pública a los efectos de definir la diferencia planteada, que solamente versará respecto de la calificación de la incapacidad.

5. Una vez aplicado este artículo, entre la Empresa y el Sindicato respectivo fijarán en base a las prescripciones medicas de la Comisión, la nueva ubicación del trabajador, acorde a las mismas; ubicación que deberá concretarse en un plazo no más de diez (10) días y no podrá ser objetada por el trabajador. En el interín la Comisión podrá adjudicarle tareas en cualquiera de sus secciones y de acuerdo con el dictamen médico.

6. Para el personal comprendido en este artículo con calificación de incapacidad permanente y que esté en condiciones de obtener la jubilación -tanto por invalidez como ordinaria- las partes encararán la adopción de las medidas para que este personal se acoja a la jubilación.

7. Será obligación de los trabajadores realizar las tareas del puesto que de acuerdo con el dictamen de los referidos médicos estén en condiciones de efectuar.

e) Incapacidad Provisoria La aplicación de este artículo que dé lugar a la determinación de una incapacidad de carácter provisoria, producirá una vacante transitoria, que será cubierta por el personal del "Plantel Móvil" o por el articulo "Reemplazos Provisionales" en forma obligatoria.

• NORMAS DE UBICACIÓN
1. En lo posible se procurará ubicar al trabajador en un puesto de su misma categoría o equivalente y siempre en uno para el cual reúna condiciones y su capacidad laboral se lo permita.

2. Podrán ser transferidos a un puesto de su misma o distinta sección. Preferentemente serán destinados a cubrir vacantes y en caso de no existir éstas o que por su incapacidad no esté en condiciones de ocupar la misma, serán nuevamente remitidos a cuenta de la primera vacante que se produzca en la sección para la cual fueron destinados.

3. Mientras el trabajador tenga aplicado el artículo Nº 57, de carácter provisorio, la ocupación de la vacante a la que se le destinó según el punto 2, no será en forma definitiva ni tampoco podrá ascender.

4. Si fuera destinado a un puesto de su misma sección y lista de escalafonamiento, podrá ascender si reúne las condiciones y su capacidad laboral le permite el desempeño de las tareas.

5. Cuando desaparezca la incapacidad, automáticamente voiverá a ocupar su pueso de origen,

salvo que hubiera ascendido de acuerdo al punto 4, en cuyo caso continuará en el puesto obtenido por ascenso.

6. Cuando a untrabajador se le levante la incapacidad provisoria, la vacante del puesto que venga ocupando sera cubierta de acuerdo con el articulo Nº 18 (Normas para cubrir vacantes), considerándose nuevamente vacante dicho puesto desde la fecha en que se le notifique al trabajador la desaparición de la incapacidad.

7. Cuando un trabajador tenga aplicado el Artículo Nº 57, de carácter provisorio, y ocupa un puesto de menor remuneración, mantendrá la misma remuneración que tenía asignada en su puesto de origen al aplicársele el Artículo Nº 57 y percibirá los aumentos que para ese puesto de origen pudieran corresponder. Se entenderá por remuneración lo establecido en el artículo Nº 13 del C. C. T.

f) Incapacidad Permanente
1. Todos los casos de incapacidad permanente serán determinados y aplicados por la Comisión Medica Local prevista en el inciso d) punto 1. En caso de no haber acuerdo entre las partes, el problema será girado a la Secretaría de Salud Pública, que resolvera en definitiva.

2. Se aplicará él artículo Nº 57 en forma permanente cuando por aplicación del inciso a) de este artículo en un período de un año, como mínimo, no se haya producido el restablecimiento del trabajador.

3. Se considerará incapacidad permanente, cuando un trabajador se encuentre incapacitado física o mentalmente -o ambas a la vez- para ocupar el puesto que tenía asignado y que a través de los tratamientos indicados, se haya demostrado fehacientemente que la nueva ubicación laboral en cargos que no excedieran las posibilidades del trabajador, no se haya comprobado mejora que posibilite la recuperación del mismo, habilitándolo de esta manera, en una nueva etapa acorde con sus condiciones de salud psicofísica.

• NORMAS DE UBICACIÓN
1. En lo posible se procurará ubicar al trabajador en un puesto de su misma categoría o equivalente y siempre en uno para el cual reúna condiciones y su capacidad laboral se lo permita. Si por el contrario, no existiere un puesto vacante al que el trabajador pueda adaptarse, se lo destinará a cumplir tareas acordes con su capacidad y categoría y hasta tanto pueda ser absorbido en una vacante definitiva.

2. Podrán ser transferidos a un puesto de su misma o distinta sección. Preferentemente- serán destinados a cubrir vacantes y en caso de no existir éstas serán remitidos a cuenta de la primera vacante que se produzca en la sección para la cual fueron destinados.

3. En el supuesto caso de que hubiese sido destinado a su misma sección y a un puesto de su misma categoría, mantendrá su lugar en la lista de escalafonamiento.

4. Todas las vacantes ocupadas por los trabajadores que tengan aplicado el Art. Nº 57 permanente tendran carácter definitivo y a éstos les comenzará a regir la antiguedad en la categoría y sección prevista en el Art. Nº 18 Inc. h) y a partir de la fecha de ocupación de la vacante. En caso de que fueran destinados a cuenta de futuras vacantes, comenzará a regir la antiguedad de seccion prevista en el Art. Nº 18 a partir de la fecha en que ocupen en forma definitiva la misma.

5. Cuando por aplicación del inciso b) de este artículo algún trabajador esté ocupando una determinada vacante y al aplicársele el Art. Nº 57 en forma permanente se lo confirmara en el puesto, los dos (2) años de antiguedad previstos en el Art. Nº 18 le comenzarán a regir a partir de la fecha que se le notifique dicha determinación. El puesto de origen de este trabajador será cubierto de acuerdo al Art. Nº 18 y a partir de la fecha de la notificación, de habérsele destinado a tal puesto.

6. Una vez ubicado tendrá derecho a ascender a los puestos para los cuales reuna condiciones y su capacidad laboral se lo permita.

7. Si la remuneración del puesto que ocupa fuera menor a la que tenía en su puesto de origen, se le mantendrá la diferencia como sobresueldo, incrementándose ésta en la misma proporción en que aumenten los salarios y solamente será absorbida por futuros ascensos.

G) **NORMAS ADICIONALES PARA LOS CASOS DE LNCAPACIDAD PARCIAL PROVISORIA O PERMANENT**E

La ocupación de vacantes en cualquier sección de la Empresa por trabajadores que tengan aplicado el Art. Nº 57, no dará lugar a que otro trabajador se sienta afectado, no pudiendo presentar reclamación por este motivo.

Transitorio

Todos los trabajadores que a la fecha de la firma del presente Convenio se encuentren con una incapacidad física y su situación esté pendiente de resolver, serán examinados por la Comisión prevista en el inciso a) apartado 1) y calificados de acuerdo con las normas del presente artículo.

ARTICULO N° 58

ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

Serán considerados accidentes de trabajo los ocurridos a los trabajadores durante el tiempo de prestación de los servicios, ya por el hecho o con motivo u ocasión del trabajo o por casos fortuitos o fuerza mayor inherentes al mismo, como así también de aquel que le ocurra al trabajador en el trayecto entre su lugar de trabajo y su domicilio y viceversa, siempre que el recorrido no haya sido interrumpido en interés particular del trabajador o por cualquier razón extraña al trabajo.

a) Serán consideradas enfermedades profesionales, además de las establecidas por el Poder Ejecutivo Nacional, las que el mismo en adelante declare como tales.

b) La Empresa tomará a su cargo el tratamiento médico terapéutico del trabajador disminuido.

c) En los casos en que el trabajador accidentado necesite que se le provea aparatos de prótesis y ortopedia, como así también la renovación de los mismos, la Empresa se hará cargo total de dichas erogaciones.

d) La Empresa abonará integramente al trabajador afectado las remuneraciones y demás beneficios, como si estuviere trabajando, por los días de ausencia hasta su total restablecimiento o hasta que las autoridades competentes dictaminen que la incapacidad es permanente y en este caso hasta la obtención del beneficio de jubilación por invalidez, sin que se descuente lo percibido en este artículo, del monto de la indemnización que le correspondiere.

e) Se entiende por remuneración y demás beneficios, los que el trabajador afectado estaba percibiendo en la categoría del puesto que cubría al momento de producirse el hecho.

f) Si la declaración de incapacldad permanente fuere parcial y no alcanzare el porcentaje establecido para la obtención de la jubilación por invalidez, en tal caso al trabajador se lo reubicará de acuerdo a io previsto para los casos de INCAPACIDAD FISICA.

ARTICULO N° 59

LICENCIAS

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

Hasta 5 años de servicios	10 días hábiles
De 5 a 10 años de servicios	15 días hábiles
De 10 a 15 años de servicios	20 días hábiles
De 15 a 20 años de servicios	25 días hábiles
Más de 20 años de servicios	30 días hábiles

a) A los efectos del cómputo de servicios para la aplicación de la escala de días de licencia, será de aplicación lo establecido en el último párrafo del inciso a) del Art. Nº 24 (Cómputos de Antiguedad).

b) El trabajador tiene derecho a gozar de la licencia ordinaria a los seis (6) meses de antiguedad en la Empresa.

c) Cuando el trabajador no llegase a totalizar el tiempo mínimo de trabajo previsto en el inciso b) gozará de un período de descanso anual en

proporción de un (1) día de descanso por cada veinte (20) días de trabajo efectivo computable de acuerdo al inciso anterior.

d) Los auxiliares técnicos de Rayos X además de su licencia anual, gozarán de un descanso intermedio de acuerdo a las leyes vigentes, concediéndose este descanso seis (6) meses antes o después de su licencia anual.

e) La Empresa notificará el período de licencia a los trabajadores- con treinta (30) días de antelación a la fecha en que deben hacer uso de la misma, efectuada la cual no podrá ser denegada.

f) Por solicitud expresa de los trabajadores, la Empresa podrá conceder a los mismos las licencias entre el 2 de mayo y el 30 de setiembre, previa autorización del Ministerio de Trabajo.

g) A los efectos del mínimo necesario de días para gozar de las vacaciones anuales, debe computarse como trabajados los dias faltados por enfermedad, accidentes justificados y licencias con goce de haberes.

h) Cuando el trabajador, en uso de licencia ordinaria, se traslade a un punto de la República situado a más de cien (100) kilómetros de su sede habitual, aquélla se acrecentará en el número de días hábiles que demande el viaje de ida y vuelta, para lo cual se tomará en cuenta el medio de locomoción más rápido y la vía más directa (excluida la aeronavegación).
En ningún caso podrá exceder de seis (6) dtas el máximo de incremento de la licencia ordinaria.

i) Los trabajadores podrán permutar las licencias, siempre que los mismos pertenezcan a la misma función y Sección.

j) La licencia será concedida en forma rotativa para que el trabajador no la usufructúe todos los años en el mismo mes cuando con ello se perjudique a otro trabajador.

k) La retribución correspondiente a las vacaciones será abonada el último día de trabajo que la preceda, de acuerdo a la Ley 20.744.

l) La retribución a que se refiere el inciso anterior, será liquidada sobre la base del promedio que resulte de lo percibido en el semestre anterior.

m) A los efectos de esta licencia no se computarán los días sábados, domingos, ni feriados obligatorios, ni los siguientes días: 1º de enero, 6 de enero, 2 días de carnaval, 19 de marzo, 14 de abril, 3 días de Semana Santa, día de la Ascensión, día de Corpus Christi, 20 de junio, 13 de julio, 12 de agosto, 15 de agosto, 17 de agosto, 30 de agosto, 1 de noviembre, 8 de diciembre y 25 de diciembre Como así también los días que por cualquier disposición de autoridad competente se estableciera que el personal no concurra a sus tareas.

n) Si el trabajador contrajera enfermedad durante la licencia y ésta fuera comprobada por médicos de la Empresa u oficiales, 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.

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

p) La Empresa acordará, a pedido de los trabajadores, hasta un máximo de diez (10) días-que podrán ser fraccionados a descontar de la licencia anual, salvo que razones de servicio debidamente justificadas lo impidan Este permiso deberá solicitarse por escrito.

q) A solicitud de los trabajadores y siempre que se efectúe en la fecha en que se programa la licencia anual reglamentaria, se podrá optar al fraccionamiento de la misma en un período fijo entre cinco (5) y diez (10) días, a descontar de dicha licencia. Los trabajadores podrán tomar el 5()% de su licencia total fuera del período de Ley, complementando el punto f) del presente artículo. Este fraccionamiento será considerado como período de licencia a todos sus efectos, al mismo podrá adicionarse los días de viaje que corresponda, beneficio éste que no podrá volver a usufructuar en oportunidad que tome el saldo de licencia pendiente.

r) Si de acuerdo a lo dispuesto por la Ley 20.744

en su artículo l68º -última parte de su primer párrafo- ambas representaciones acuerdan que las licencias ordinarias sean concedidas en períodos distintos a los fijados por Ley, cuando así lo requiera la modalidad de cada área.

REGLAMENTACION ARTICULO Nº 59 Inc. h

1. Cuando la distancia a recorrerse en viaje de ida por el trabajador desde la base hasta el lugar de residencia provisoria sea superior a los cien (100) kilómetros se incrementará la licencia en dos (2) días hábiles.

2. Cuando la distancia a recorrerse en viaje de ida por el trabajador desde la base hasta el lugar de residencia provisoria supere los setecientos 700 Km se incrementará la licencia en cuatro (4) días hábiles.

3. Cuando la distancia a recorrerse en viaje de ida por el trabajador desde la base hasta el lugar de residencia provisoria sea mayor de mil cuatrocientos Km (1400) se incrementará la licencia en seis (6) días hábiles.

4. El trabajador que haga uso de los días de viaje deberá presentar el comprobante respectivo extendido por la autoridad policial del lugar donde conste su estadía en el mismo.

ARTICULO N° 60

ASIGNACION ANUAL COMPLEMENTARIA POR TURISMO SOCIAL

Con los salarios del mes de setiembre de cada año la Empresa abonara anualmente una suma adicional en concepto de contribucion al Turismo Social.

a) La misma se abonará a todos los trabajadores. Consistirá en un treinta por ciento (30%) de acuerdo a lo establecido en el Art. Nº13 (Salarios).

b) Asimismo a todos los trabajadores que tuvieren derecho a percibir durante el mes de enero de cada año, asignaciones familiares, se les duplicará estos montos como asignación anual complementaria de vacaciones, de acuerdo a lo establecido en la Ley 18.017/68.

ARTICULO N° 61

LICENCIAS SIN GOCE DE SUELDO

Todo trabajador con más de cinco (5) años de antiguedad podrá solicitar y ésta le será acordada, una licencia de hasta un (1) año sin goce de sueldo.
Cada período de cinco (5) años dará derecho a un (1) año de licencia sin goce de sueldo y sólo podrá computarse acumulativamente no más de dos (2) períodos de cinco (5) años, que se podrá tomar en conjunto o por separado; en este último caso deberá transcurrir como mínimo un (1) año entre cada permiso.

a) Al reincorporarse el trabajador que ha hecho uso de la licencia establecida en el presente Art., volverá a ocupar el cargo y categoría que desempeñaba, no pudiendo ocupar ninguna vacante producida durante el período de ausencia.

b) En caso de que algún trabajador no contara con la antiguedad requerida para solicitar los permisos de este artículo, podrá solicitarlo por vía de excepción a la Empresa, la que lo contemplará siempre que el motivo lo justifique. En caso de discrepancia podrá intervenir el Tribunal Paritario.

c) Tendrá derecho a licencia sin goce de sueldo el trabajador que desempeñe representaciones electivas y/o representaciones políticas no electivas en función de estado y/o funciones diplomáticas temporarias en el servicio exterior de la Nación, por todo el tiempo que dure su mandato o destino. Al ser reincorporado se le aplicará el inciso a), debiéndosele computar el período de ausencia a todos los efectos del presente Convenio.

d) En todos los casos en que el trabajador decida reintegrarse a sus tareas antes de la expiración del período solicitado, deberá comunicarlo a la Empresa con treinta (30) días de anticipación.

ARTICULO N° 62

LICENCIA POR MATERNIDAD

La trabajadora que deba ausentarse del servicio por maternidad tendrá derecho, cualquiera sea su antiguedad en la Empresa, a una licencia remunerada de noventa (90) días corridos en dos periodos, preferentemente iguales, uno anterior no menor de 30 días y otro posterior al parto, el cual no será inferior a 45 días corridos. Ambos períodos son acumulables.

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

b) Si el hijo no sobreviviese, la licencia será acordada para el puerperio normal por no menos de cuarenta y cinco (45) días corridos.

c) En caso de permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor, a consecuencia de enfermedad que según certificación médica deba su origen al embarazo o parto y la incapacite para reanudario vencidos aquellos plazos, la trabajadora será acreedora de los beneficios previstos en el Art. 65 (Licencia por Enfermedad) del presente Convenio.

d) La trabajadora podrá solicitar una licencia complementaria por maternidad sin goce de sueldo, de hasta un (1) año como máximo a continuación de la licencia normal establecida en este artículo, no pudiendo ocupar ninguna vacante producida durante este período de ausencia debiendo solo computar éste a todos los efectos del presente Convenio.
Sin perjuicio de todo lo estipulado precedentemente, los beneficios superiores que fija la legislación vigente o futura sobre maternidad, serán de aplicación obligatoria para las trabajadoras comprendidas en este Convenio.

ARTICULO N° 63

PERMISOS CON GOCE DE HABERES

Se concederá permiso con goce de haberes por las causales y términos que a continuación se enumeran:

a) Por 12 (doce) días hábiles para contraer matrirnonio, los que podrán agregarse a la Licencia Anual Ordinaria.

b) Por 2 (dos) días corridos por el nacimiento o matrimonio de hijos.

c) Por 6 (seis) días corridos en caso de fallecimiento de cónyuge, padres e hijos, incluyéndose también los adoptivos.

d) Por 4 (cuatro) días corridos, por el fallecimiento de abuelos, nietos y hermanos.

e) Por 3 (tres) días corridos en caso de fallecimiento de suegros, yernos o nueras.

f) Por 2 (dos) días corridos en caso de fallecimiento de tíos, cuñados y sobrinos.

g) Por 1 (un) día corrido, en caso de fallecimiento de bisabuelos, primos, sobrinos políticos y abuelos del cónyuge.

h) En los permisos referidos en los incisos b), c), d), e), f), y g), deberá necesariamente computarse un día hábil cuando las mismas coincidieran con días sábados, domingos, feriados, no laborables y/o francos.

i) Los permisos comprendidos en el presente artículo, interrumpen la licencia anual y los mismos se agregarán en tantos días como está establecido en cada caso.

j) Para computar el tiempo de permiso, previsto en los incisos b), c), d), e), f), y g), se tomarán los períodos de 24 horas, a contar del momento que se produjo el hecho, reiniciando el trabajador sus tareas en su horario normal. En todos los casos de fallecimiento de familiares que sean ascendientes o descendientes directos del trabajador o de su cónyuge o hermanos de dicho trabajador que obligue al mismo a ausentarse de la localidad, la Empresa concederá el tiempo necesario en más de lo estipulado precedentemente y hasta un máximo de 2 (dos) días.

k) Por dos (2) días por mudanza del trabajador.

L) Por días a determinar en cada caso, cuando el trabajador necesitare consagrarse a la atención de un miembro de su familia enfermo, siempre que se trate de ascendiente o descendiente en primer grado, cónyuge, hermano a su cargo y que comprobara no tener otra persona que lo asista, exceptuándose de este último requisito a la empleada que tenga hijos menores de cuatro anos de edad. En todos los casos se constatará la enfermedad por el facultativo que designe la Empresa.

m) Por días a determinar cuando el cónyuge del trabajador con hijos de edad infantil deba asistir en razón de su enfermedad y siempre que se comprobara fehacientemente no tener el trabajador otra persona o familiar que pueda encargarse del cuidado y atención de los niños.

n) Los jefes podrán autorizar la salida del personal a sus órdenes dentro de los horarios de trabajo, siempre que lo permita el servicio. Estos permisos serán acordados sin descuento de haberes hasta un máximo de 24 (veinticuatro) horas anuales, salvo casos debidamente justificados, en que se ampliará el permiso con consentimiento de uno de los Directores.
Excedido el término de las 24 horas el trabajador deberá compensar dicho excedente con el tiempo de trabajo necesario en horas fuera de la jomada habitual, o bien, practicársele el descuento proporcional de sus haberes.

o) Por asuntos particulares y a solicitud por escrito del trabajador, la Empresa concederá permiso hasta un máximo de 10 (diez) días al año, el que podrá ser fraccionado. Estos permisos se otorgarán con la autorización del Director respectivo y/o funcionario en quien el Directorio de la Empresa delegue atribuciones para ello. Se tomará asimismo en cuenta, además de las razones y causales justificativas invocadas por el solicitante, el concepto general de que gozara el mismo en la Empresa.

p) Todo trabajador podrá tomar el tiempo necesario para someterse a tratamientos, curaciones, o recurrir a los servicios del facultativo, cuando su salud así lo requiera. El permiso será por el tiempo que demande esta diligencia.

q) En todos los casos que el trabajador tenga que acogerse a los beneficios que determinan en este artículo, se le deben abonar todos los jornales, recargos y otros beneficios enumerados en el presente Convenio.

ARTICULO N° 64

GUARDERIAS MATERNALES Y JARDIN DE INFANTES

La Empresa habilitará Salas Maternales y Guarderías para niños hasta la edad que oportunamente las autoridades lo establezcan.

a) En el período de lactancia la trabajadora dispondrá durante la jornada de trabajo, de dos (2) horas para amamantar a su hijo, las cuales podran ser divididas en períodos de una (1) hora, dentro de los horarios que la misma solicite.

b) Asimismo, la Empresa con los respectivos Sindicatos establecerán las normas para la habilitacion del Jardín de Infantes, Guarderías y Salas Maternales, de acuerdo a la Ley 20.744

ARTICUL0 Nº 65

LICENCIAS POR ENFERMEDAD

a) Por enfermedad justificada se acordará independientemente de la que se acordare por otros motivos hasta dos (2) años de licencia extraordinaria con goce íntegro de sueldo, la que será prorrogada por un (1) año más. Estos plazos se extenderán hasta que la Caja de Jubilaciones se expida en los casos de trabajadores que hayan iniciado el trámite de jubilación por invalidez y la demora no sea provocada por hechos atinentes a la responsabilidad del trabajador.

b) Agotadas las licencias otorgadas por este artículo y de haberle sido rechazada la jubilación por invalidez, será de aplicación lo establecido en el artículo 57 inc. c) (Incapacidad Física).

c) Vencidos los plazos enunciados en el inciso a) de este artículo, éstos podrán ser ampliados con la intervención de la Comisión de Higiene, Segu-

ridad y Medicina del Trabajo.

d) Cuando por una misma enfermedad un trabajador tenga varias ausencias, las mismas serán acumuladas siempre que entre una y otra baja médica medie un plazó de concurrencia al trabajo inferior a seis (6) meses. Si concurriere durante más de seis (6) meses al trabajo en forma continuada, la baja posterior no será acumulada a las anteriores; se considerará, en consecuencia como nueva enfermedad.

e) La Empresa informará al interesado con treinta (30) días de anticipación el vencimiento de los plazos previstos en este artículo.

ARTICULO N° 66

INDEMNIZACION POR FALLECIMIENTO

a) ACCIDENTES DE TRABAJO FATALES:
Establecerá una indemnización equivalente-a diez (10) meses de la última remuneración total mensual, a favor de los derecho-habientes de los agentes víctimas de accidentes de trabajo que causaren el fallecimiento de los mismos, cuando estos tuvieran hasta cinco (5) años de antiguedad. Esta indemnización será incrementada en un dos por ciento (2%) por cada año de servicio que exceda de los cinco (5) primeros. Esta indemnización no excluye las que legalmente correspondieren.

b) En caso de muerte del trabajador las personas enumeradas en el articulo 37 del Decreto Ley 18.037/69 tendrán derecho mediante la sola acreditación del vínculo en el orden y prelación allí establecido, a percibir una indemnización igual a la prevista en el artículo 268 de la Ley 20.744.

c) En caso de fallecimiento del trabajador trasladado con carácter transitorio, la Empresa tomará a su cargo los gastos que se originen por el traslado de los restos mortales de aquél desde el lugar de su residencia eventual al de su domicilio.

d) Cuando el trabajador falleciera en el lugar eventual de su residencia, en razón de su traslado transitorio por comisión de servicio, la Empresa tomará a su cargo bs gastos que se originen por el traslado de dos de sus deudos, desde el domicilio del trabajador al lugar de su residencia eventual, donde hubiere fallecido y desde éste a aquél.

ARTICULO N° 67

SERVICIOS SOCIALES

Los Sindicatos de Luz y Fuerza reconocidos por este Convenio, por intermedio de organismo correspondiente, de acuerdo a la reglamentación que a este fin se dicte, prestaran los servicios médico-asistenciales a los trabajadores activos y jubilados, pensionados y respectivos familiares a cargo. Estos servicios tendrán alcance de medicina integral dentro de una programatica sanitaria moderna. El costo de estos servicios será por cuenta de la Empresa en un ochenta por ciento (80%) del mismo, el veinte por ciento (20%) restante será absorbido por los Sindicatos a través de un régimen de aportes por coseguros en la provisión de medicamentos y atención rnedica ambulatoria y a domicilio. En nigun caso el nivel y alcance de los servicios serán inferiores a los otorgados hasta el presente por intermedio del organismo mutual "Unión Electrica" que tenía a su cargo estas prestaciones con anterioridad a la firma del presente Convenio.
Si con la modalidad de coseguros en los rubros mencionados no se alcanzara a recaudar el veinte por ciento (20%) del gasto de cada ejercicio anual, la Empresa se hará cago de las diferencias correspondientes.
A los eféctos de mantener vigente y sin interrupción los aportes mensuales por parte de la Empresa, se establecerá con anticipacion y en base a los gastos por prestaciones médico-asistenciales efectuadas por los Sindicatos en el último Ejercicio en el área de estas prestaciones y a los efectos de su liquidación y aporte mensual, conforme los mecanismos fijados por la Ley 18.610.
Este aporte mensual será en concepto de anticipo, a reajustar trimestralmente, según balances de recursos y gastos de los servicios, en lo que hace a la prestación médico-asistencial y los gastos de administración correspondientes.
Al término de cada ejercicio financiero en el área

de estas prestaciones, se efectuará el reajuste final que corresponda.
Los aportes mensuales deberán ser depositados por la Empresa dentro de los cinco (5) días subsiguientes al mes correspondiente.
Los ajustes trimestrales y reajuste final del ejercicio, deberán ser depositados dentro de los treinta (30) días subsiguientes a la fecha de entrega por parte de los Sindicatos de los balances y documentación correspondiente en cada caso.
La Empresa convendrá con los Sindicatos el régimen de auditoria y sindicatura que permita a la Empresa una efectiva y fluida fiscalización contable de las inversiones y sus registros, por los servicios prestados por este artículo del Convenio Colectivo de Trabajo.
La Empresa aportará a los Sindicatos conforme a los términos de la ley 18.610 (texto ordenado) y según la mecánica de reconocimiento de costos asistenciales establecidos en la presente convención, reconociéndose conforme la Ley citada a la obra social que prestarán los Sindicatos como única prestataria de los servicios.
En un plazo de ciento veinte (120) días a partir de la fecha de la firma del presente Convenio, ios Sindicatos prestarán los servicios dentro de la mecánica establecida en el presente artículo, a cuyo efecto se crea una Comisión entre la Empresa y los Sindicatos con el fin de establecer e implementar lo estipulado para permitir una mecánica de aportes y establecer el régimen eficiente de control y auditoría por parte de la Empresa.
Complementariamente, los Sindicatos deberán implementar el nuevo régimen de prestaciones ajustando los coseguros.
Los servicios sociales de los Sindlcatos podrán otorgar otros beneficios no involucrados en lo médico asistencial, según lo previsto por la Ley 18.610 (texto ordenado) con destino al bienestar social de los beneficiarios, para lo cual dispondrá de otros recursos que no sean el ochenta por ciento (80%) del costo asistencial a cargo de la Empresa según la mecánica establecida en el presente Art.
El Directorio de la Empresa queda facultado para disponer la retención de la cuota y/o adicionales que se establezcan para cada uno de los trabajadores, cuando así lo solicitaren los Sindicatos.

CLAUSULA TRANSITORIA

Las partes firmantes de la presente Convención acuerdan otorgar participación a una representación de la Sociedad Mytual "Unión Eléctrica" en la Comisión creada por este Art., a fin de implementar todo lo relacionado a la aplicación del nuevo régimen de prestaciones por parte de las Entidades Sindicales, teniendo en cuenta que las referidas prestaciones médico-asistenciaies han venido atendiéndose por intermedio de la aludida Sociedad Mutual "Unión Eléctrica" y para que esos servicios continúen prestándose sin interrupciones de ninguna naturaleza.
La Obra Social de los Sindicatos que tomará a su cargo la prestación médicoasistencial para los trabajadores activos y jubilados, pensionados y respectivos familiares a cargo -creada conforme a lo previsto en el presente Art.- será administrada mediante una Comisión integrada por cada una de las Organizaciones Sindicaies firmantes de este acuerdo y hasta tanto los Sindicatos ya sea en forma conjunta o individual decidan el cambio de esta modalidad.
Consecuentemente con lo expuesto, los Sindicatos informarán a la Empresa la forma que ésta debe cumplimentar con los aportes correspondientes fijados en este Convenio.

ARTICULO N° 68

COLONIA DE VACACIONES

La Empresa contribuirá mensualmente a los Sindicatos de Luz y Fuerza de la Provincia, con el equivalente al 2 1/2 por ciento (dos y medio por ciento) de los sueldos nominales de todos los trabajadores, contribución ésta, destinada únicamente a la creación y mantenimiento de colonias de vacaciones y de acuerdo a los planes que desarrolle en este sentido la Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza.
De conformidad a la Ley de Contabilidad de la Provincia, se practicarán las liquidaciones, sujetas al régimen de rendición de cuentas.

ARTICULO N° 69

VIVIENDA

La Empresa contribuirá mensualmente a los Sindicatos de Luz y Fuerza de Córdoba, Regional

con Sede Central en Villa María y Río Cuarto, destinados a la solución del problema de la vivienda dé sus afiliados cón el equivalente al dos por ciento (2%) de las remuneraciones previstas en este C.C.T. por todo concepto y en forma global.

a) El aporte señalado precedentemente se efectuará mensualmente mediante giro o cheque a nombre de cada uno de los Sindicatos referidos en el presente artículo con destino a la cuenta bancaria "Construcción de Vivienda".

b) Los Sindicatos utilizarán los fondos efectuados por la Empresa por tal concepto, únicamente para los fines propuestos. En caso de asignárseles otros fines quedará de inmediato sin efecto el aporte de la misma.

c) La Empresa podrá verificar cuando lo crea oportuno la inversión de los fondos para la vivienda por ella aportados para lo cual los Sindicatos llevarán una contabilidad accesoria en libros rubricados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

d) El o los funcionarios designados para la verificación propuesta tendrán acceso a los elementos de contabilidad que se llevará para este fin y a la documentación correspondiente, motivo específico del aporte de la Empresa.

e) El régimen de préstamos será establecido por los Sindicatos de Luz y Fuerza de la Pcia. de Córdoba. Para ello, si lo estimaren conveniente, podrán tener en cuenta los antecedentes sobre la materia, especialménte del Banco Hipotecario Nacional y regimenes provinciales.

ARTICULO N° 70

INVERSION DE LOS TRABAJADORES

Las remuneraciones previstas en este Convenio que devenguen aportes jubilatorios se incrementarán en un uno por ciento (1%). Dicho importe, la Empresa lo retendrá -como agente de retención- y lo depositará nominalmente como inversión de los trabajadores en un todo de acuerdo con el Decreto-Ley 18.909.
En todos los trámites a realizar con respecto a la inversión citada, actuarán como representantes de los trabajadores -en sus respectivas jurisdicciones- los Sindicatos de Córdoba, Villa María y Río Cuarto.
Los Sindicatos determinarán en cualquier oportunidad el cambio de inversión, atento al interés de los trabajadores involucrados en el C. C. T. vigente.

ARTICULO N° 71

CONTRIBUCION PARACULTURA, EDUCACION Y DEPORTE

La Empresa contribuirá mensualmente a los Sindicatos respectivos, destinado a la creación y mantenimiento de Cultura, Educación y Deporte, con el equivalente del 0,50% de las remuneraciones previstas en este Convenio Colectivo de Trabajo, por todo concepto y en forma global.
Dicho aporte debe ser remitido a los Sindicatos de Córdoba, Villa María y Río Cuarto, mediante giro o cheque al cobro, a la orden de los mismos, acompañado de planillas en duplicado, detallando nombre y apellido de cada trabajador e importe de la contribución respectiva.

ARTICULO N° 72

SALARIO FAMILIAR

a)Todo trabajador casado percibirá el 6,770% mensual, deacuerdo a lo establecido en el artículo 13 (Salarios).
Cuando el cónyuge del trabajador se desempeñara en la misma Empresa y la suma de sus dos gananciales exceda del monto que corresponda al mayor sueldo de la escala de este Convenio, dicho beneficio será percibido por uno solo de ellos. También se reconocerá este beneficio a todo trabajador que esté unido en aparente matrimonio. Lo estipulado en el presente inciso dará derecho al cobro de una sola asignación con acuerdo a lo previsto por la Ley 20.744 en su artículo 269.

b) Todo trabajador que tenga a su padre y/o madre a su exclusivo cargo, siempre que éstos no

tengan ingresos que superen el haber mínimo que fija la Caja de Jubilaciones, Pensiones y Retiros de Córdoba (Ley 5317 y 5575), percibirá el 6,770% rnensual por cada uno de ellos, de acuerdo a lo establecido en el articulo 13º (Salarios).

c) Todo trabajador sin distinción de su estado civil y que tenga hermanos menores de 18 años incapacitados a su exclusivo cargo, recibirá el 6,770% mensual por cada uno de ellos, de acuerdo a lo establecido en el artículo 13º (Salarios).

d) Todo trabajador que tenga familiares a su cargo denunciados en los incisos b) y c) y no convivan con el mismo, percibirá el 6,770% mensual por cada uno de ellos, de acuerdo a lo establecido en el artículo 13º (Salarios), si demuestra que está obligado al pago de la alimentación por or - den Judicial.

e) Los beneficios que establecen los incisos precedentes se pagarán en base a las Declaraciones Juradas que a tal efecto la Empresa requerirá a sus trabajadores, acompañando la documentación necesaria para cada caso.

ARTICULO N° 73

SALARIO POR HIJOS

Todo trabajador percibirá mensualmente el porcentaje del 4,827% por cada hijo legítimo y/o reconocido y/ o adoptivo que esté a su exclusivo cargo, extinguiéndose esta asignación al momento de cumplir 18 años de edad. En caso de hijos adoptivos, este beneficio se abonará inclusive durante el peíodo de tenencia que establece la Ley de Adopción.
También alcanzará este beneficio a los trabajadores que tengan a su exclusivo cargo hermanos, hermanastros menores de 18 años o incapacitados, hijastros o huérfanos, siempre que los mismos no posean bienes o ingresos propios que superen este beneficio. El límite de los 18 años de edad se ampliará en ios siguientescasos:

a) Hasta cualquier edad cuando los precitados menores estén incapacitados para el trabajo, debiéndose probar la incapacidad.

b) Hasta el térrnino de su carrera y no más allá de cumplidos los 22 años, cuando sean estudiantes regulares en instituciones oficiales o incorporadas de la enseñanza media, especial, técnico y/o universitaria, nacionales o provinciales o particulares reconocidas oficialrnente.

• ASIGNACIÓN PRE-NATAL:
De acuerdo al Decreto Ley 18.017/68

• ADICIONAL POR FAMILIA NUMEROSA Y ESCOLARIDAD:

• ADICIONAL POR FAMILIA NUMEROSA:
A todo trabajador que tenga tres (3) o más hijos a cargo, la Empresa abonará de acuerdo a las previsiones del Decreto Ley 18.017/68 mensualmente, a partir del tercer hijo inclusive, aunque por alguno de los primeros no corresponda percibir la asignación por hijo.

• ADICIONAL POR ESCOLARIDAD:
A todo trabajador cuando le corresponda la asignación por hijo o hermano a cargo y estos concurran regularrnente a establecimietos donde se imparta enseñanza primaria, media, superior y/o diferencial, percibirá las siguientes asignaciones por cada hijo o hermano que se encuentre en esas condiciones:
• Asignación por enseñanza primaria y/o diferencial, de acuerdo a las previsiones del Decreto Ley 18.017/68.
• Asignación por enseñanza media o superior de acuerdo a las previsiones del Decreto Ley 18.017/68.

• ADICIONAL POR ESCOLARIDAD POR FAMILIA NUMEROSA
Por escolaridad primaria a partir del tercer hijo, de acuerdo a las previsiones del Decreto Ley 18.017/68.

• ASIGNACION ANUAL POR ESCOLARIDAD
A todo trabajador y por cada hijo o hermano a cargo por los cuales tenga derecho a percibir las asignáciones por escolaridad previstas en el presente artículo, se le abonará la asignación de ayuda escolar de acuerdo a las previsiones del Decreto Ley 18.017/68.
Esta asignación será abonada en el mes de marzo de cada año.

• ASIGNACION POR HIJO INCAPACITADO:
El monto mensual de la asignación establecido en el presente artículo se duplicará cuando el hijo, a cargo del trabajador, fuera incapacitado.
La asignación por escolaridad primaria prevista en este artículo se abonará al trabajador cuyo hijo, cualquiera sea su edad, concurra a establecimiento oficial o privado donde se le imparta educación diferencial.
Los beneficios que establecen los incisos precedentes se pagarán en base a las Declaraciones Juradas que a tal efecto la Empresa requerirá a sus trabajadores, acompañando la documentación necesaria para cada caso.

ARTICULO N° 74

ASIGNACION POR CASAMIENTO

Todo trabajador que contraiga enlace, recibirá la asignación que corresponda de acuerdo a las previsiones del Decreto Ley 18.017/68, aún en los casos en que tuviere una antiguedad menor de seis (16) rneses en la Empresa, la cual se abonará por anticipado, debiendo el trabajador notificarle a la Empresa con quince (15) días de antelación a la fecha de su casamiento.

ARTICULO N° 75

ASIGNACION POR NACIMIENTO

Todo trabajador percibirá por nacimiento de cada hijo la asignación que corresponda de acuerdo a las previsiones del Decreto Ley 18.017, aún en los casos que tuviere una antiguedad menor a seis meses en la Empresa.

ARTICULO N° 76

CONTRIBUCION POR FALLECIMIENTO

a) Independientemente de las Indemnizaciones que le pudlere corresponder, la Empresa tomará a su cargo el importe de la prima mensual de un Seguro de Vida Colectivo que cubra los riesgos de muerte, renta mensual por incapacidad hasta cubrir el monto del seguro, doble indemnización adicional por accidente; que ampare a sus trabajadores comprendidos dentro del Convenio Colectivo de Trabajo. Dicho seguro será suscripto por un capital asegurado de $20.000 Ley 18.188 ($2.000.000, m/n) suma que se incrementará en la misma proporción que las cláusulas salariales.

b) Asimismo, la Empresa tomará a su cargo el importe de prima mensual de un Seguro Colectivo de Sepelio que ampare las erogaciones producidas por el fallecimiento del trabajador y de cualquier miembro de su grupo familiar que haya sido reconocido a exclusivo cargo del trabajador por la Empresa donde presta servicios.

c) En caso de fallecimiento de un trabajador trasladado con carácter transitorio o traslado con carácter fijo, y en este ultimo caso cuando el fallecimiento ocurra dentro de los cuatro 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 (2) familiares a los efectos del traslado de ios restos al lugar de su procedencia originaria y/o viceversa.
En esta misma circunstancia si la familia del trabajador que convivía con él optare por establecerse en la base de origen del trabajador, la Empresa se hará cargo de los gastos de traslado. El derecho de optar por este beneficio deberá ejercerse dentro de los seis (6) meses siguientes a la fecha del fallecimiento del trabajador.

ARTICULO N° 77

REBAJA DE TARIFAS

EN EL CONSUM0 DE ENERGIA ELECTRICA:
La Empresa tomará a su cargo el importe total de lo facturado por todos los conceptos a los trabajadores amparados por este C. C . T. en el Consumo de Fluido Eléctrico, para su uso doméstico y siempre que el suministro se efectúe a nombre del trabajador, hasta la cantidad de 200 kWh mensuales. Sobre el consumo que exceda al indicado precedentemente, la Empresa tomará a

su cargo el 80% (ochenta por ciento) de lo facturado por sobre la tarifa gratuita. Asimismo los trabajadores de la Empresa tendrán derecho a la conexión domiciliaria en forma gratuita. Estos beneficios se harán extensivos a:

1) Al personal jubilado de la Empresa y/o sus antecesores y a la viuda de los mismos, mientras ésta mantenga este estado civil.

2) Al viudo o viuda del trabajador de la Empresa y mientras mantenga ese estado civil.

3) A los locales de las Organizaciones Sindicales de Luz y Fuerza, Obra Social y Mutuales del Personal, Cooperativa de los Trabajadores de Luz y Fuerza, Colonia de Vacaciones y al personal fijo de las citadas entidades.

4) A los funcionarios y empleados de la Empresa que se encuentran fuera del C. C. T.

5) A los trabajadores que prestan servicios y/o jubilados de otras entidades de Servicio Público de Electricidad establecidas en el país, siempre que así lo autorice el Directorio de la Empresa, con la intervención del Tribunal Paritario y que no se encuentren comprendidos en las disposiciones de la Resolución del Tribunal Paritario Nacional del 9-2-62, Expediente Nº 348.037 -I- 61.

6) A los trabajadores de la Empresa, Jubilados o viudas de los mismos que residan en zonas donde la Empresa no es la prestataria del servicio público de electricidad, se le abonará la bonificación establecida por el presente inciso y en función de la tarifa vigente en la Empresa Provincial de Energia de Córdoba, previa presentación de la factura respectiva.

7) Este beneficio será extensivo al consumo de gas natural, envasado y en garrafas. Para gas natural y/ o envasado la rebaja será del 80% (ochenta por ciento) sobre lo facturado. En cuanto a gas en garrafas, serán sin cargo hasta 30 (treinta) kilogramos mensuales ó 360 (trescientos sesenta) kilogramos anuales.

ARTICULO N° 78

BONIFICACION AL PERSONAL

A) **AL PERSONAL QUE CUMPLE AÑOS DE SERVICIO:** La Empresa otorgará al personal, en las oportunidades en que cumpla,20, 25, 30 y 35 años de antiguedad en la Empresa y/o sus antecesores y/o incorporadas, una retribución especial equivalente a un monto igual al total de las remuneraciones percibidas en el mes que cumpla la antiguedad mencionada precedentemente.
En ningún caso esta remuneración será inferior a la retribución mensual del trabajador.
Al cumplir cuarenta (40) años de servicios se abonará una retribución especial equivalente a dos veces el total de las retribuciones percibidas en el mes que cumpla la antiguedad. Al personal femenino se le otorgarán estos beneficios al cumplir 17, 22, 27, y 32 años de servicios, respectivamente.
A este personal, al cumplir 37 años de servicios se abonará una retribución especial equivalente a dos veces el total de las retribuciones percibidas en el mes que cumple la antiguedad.
La Empresa abonará esta bonificación dentro de los treinta (30) días posteriores a la fecha que el trabajador cumpliere alguna de las antiguedades citadas en el presente artículo.
La bonificación de 40 años y 37 años será abonada a todo trabajador que al 31 de mayo de 1975 hubiese cumplido la antiguedad respectiva.

B) **BONIFICACION ANUAL POR EFICIENCIA:**
1) La Empresa abonará a sus trabajadores una Bonificación Anual por Eficiencia, de acuerdo a la siguiente escala y regiamentacion:

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 le corresponde dicha bonificación y será abonada dentro de los 30 primeros días del año subsiguiente;
EL MONTO DE LA BONIFICACION SERA EL SIGUIENTE:
• Hasta 5 años, el 100% de la remuneración.
• De 5 y hasta 10 años, el 130% de la remuneración.
• Más de 10 anos, el 160% de su remuneración.
Estos montos serán afectados por los coeficien-

tes que resulten de aplicar la Reglamentación del presente artículo.

2) Los porcentajes anteriores serán aumentados de la siguiente manera:
• En un 20% del monto que le corresponde percibir, si por el año que la percibe y uno anterior no hubiese sufrido ninguna deducción, es decir que ha cumplido satisfactoriamente con los requisitos de dicha reglamentación, en dos 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 satisfactoriarnente con los requisitos de dicha reglamentación, en tres años.
• En un 60% del monto que le corresponde percibir, sí por el año que la recibe y en tres años antoriores no hubiese sufrido ninguna deduccion, es decir que ha cumplido satisfactoriamente con los requisitos de cdicha reglamentacion, en cuatro años.
• En un 80% del monto que le corresponde percibir, si por el año que la recibe y en cuatro años anteriores no hubiese sufrido ninguna deducción, es decir que ha cumplido satisfactoriamente con los requisltos de dicha reglamentación, en cinco años.
• En un 100% del monto que le corresponde percibir si por el año que la percibe y en cinco años anteriores no hubiere sufrido ninguna deducción, es decir que ha cumplido satisfactoriamente con los requisltos de dicha reglamentación en seis años.

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

4) Esta modalidad será aplicable a efectos de la acumulación a partir del año 1972, procedimiento que también se tendrá en cuenta para los pagos posteriores de las bonificaciones anuales por eficiencia.

REGLAMENTACION PARA EL PAGO DE LA BONIFICACION ANUAL POR EFICIENCIA

La Bonificación Anual por Eficiencia se ajustará a las condiciones que se detallan a continuación:

1) **DERECHO A LA BONIFICACION**
a) **TRABAJADORES EN ACTIVIDAD:**
Comprende a todo el personal en actividad al 31 de diciembre de cada año y que tenga un (1) o más años de antiguedad.

b) **TRABAJADORES EGRESADOS POR SU VOLUNTAD, FALLECIDOS O JUBILADOS DURANTE EL ANO CALENDARIO ANTERIOR.**

2) **TRABAJADORES CON MENOS DE UN (1) AÑO DE ANTIGUEDAD:** Se les liquidará el 8,33% de la remuneración mensual por cada mes entero trabajado.

3) La antiguedad a tener en cuenta para determinar el monto de la bonificación anual por eficiencia, será la que determina el presente C. C. T. en el artículo Nº 24 (Cómputos por Antiguedad) al 31 de diciembre.

Se considerará rémuneración toda suma que pague la Empresa a sus trabajadores en forrna habitual y contínua, con la exclusión de los gastos de comida (variables), reembolsos de gastos de locomoción (variables).

4) **TRABAJADORES EGRESADOS POR SU VOLUNTAD, FALLECIDO 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 año, habida cuenta de las demás condiciones establecidas en esta reglamentación.

a) Al personal que el día de su renuncia por jubilación o al día 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 ei año, la bonificación se le liquidará proporcionalmente al tiempo trabajado, tomándose como base 360 días de trabajo para el jubilado (360 igual a 100) y 180 días de trabajo para el trabajador que fallece (180 igual a 100).

5) **SERVICIO MILITAR**

La Bonificación Anual por Eficiencia se liquidará en base a la liquidación establecida en cada caso en el artículo del C. C. T. habida cuenta de las demás condiciones establecidas en esta reglamentación.

6) **TRABAJADORES BECARIOS**
a) Se les liquidará la Bonificación Anual por Eficiencia, cuando hubiesen cumplido con las obligaciones convenidas para cada régimen de estudio en particular y conforme a las demás condiciones establecidas en esta reglamentación.

b) A los becados que hubiesen cumpliconvenidas, se les liquidará el 50% de la bonificación que le correspondiera.

c) Los becarios que hubiesen sido expulsados del establecimiento educacional por razones disciplinarias o ausencias no justificadas durante el año lectivo, solo percibirán el tiempo trabajado, habida cuenta de las demás condiciones establecidas en la presentereglamentación.

7) **AUSENCIAS SIN GOCE SE SUELDO - PERMISOS ART. Nº 61 INC. DEL C. C. T.**
a) La Bonificación Anual por Eficiencia se liquidará en proporción a los meses enteros trabajados durante el año.

8) **AUSENCIAS SIN GOCE DE SUELDO**
Con o sin permiso previo, por cada día de ausencia la bonificación se reducirá en un 3%.

9) **PERMISOS JUSTIFICADOS SIN GOCE DE SUELDO POR ENFERMEDAD DE FAMILIARES**
Por cada dia de ausencia, se reducirá en un 3% del monto básico de la Bonificación.

10) **PERMISOS CON GOCE DE SUELDO PREVISTOS O NO EN EL C. C. T.**
Los permisos que se otorguen no originarán descuentos de la Bonificación Anual por Eficiencia.

a) **POR SALIDAS CON PERMISO**: Toda salida con permiso que supere los términos establecidos en la primera parte del artículo Nº 63 inc. n (Permisos con goce de Sueldos) del presente Convenio y siempre que no se cumpla lo establecido en su segunda parte, tendrá una disminución del 1% por cada hora.

11) **TRABAJADORES CON APLICACIÓN DEL ART. Nº 65 DEL C. C. T.**
(LICENCIA POR ENFERMEDAD)
a) Al solo efecto del eventual pago de la bonificación anual por eficiencia, a los trabajadores ausentes por enfermedad durante el año calendario, no se tendrán en cuenta las reducciones establecidas en los distintos apartados del Art. Nº 65 del C. C. T. o sea que se les liquidará sobre su remuneración íntegra.

B) Serán de aplicación las normas aue regulan el Pago de la bonificación anual por eficiencia.

12) **PERMLSOS GREMIALES CON O SIN GOCE DE SUELDO**
Durante el período con permiso gremial, no se practicará deducción de la bonificación.

13) **MEDIDAS DISCIPLINARIAS**
a) Suspensiones: Por cada dia de suspensión, la Bonificación Anual por Eficiencia se reducirá en un 15%.

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

14) **FALTAS DE PUNTUALIDAD**
a) Por cada llegada tarde, después de las 5 llegadas tarde en el mes, la Bonificación Anual por Eficiencia se reducirá en un 1%.

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

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

d) Las ausencias por huelga, si bien no se consideran como trabajadas a los fines del cómputo del año de trabajo, no sufrirán deducciones por esta causa.

15) **EXCLUSIONES TRABAJADORES DECLARADOS CESANTES O CON PREVENCIÓN DE CESANTÍA:**
a) En ningún caso corresponderá pago de la bo-

nificación anual por eficiencia, cualquiera fuese el motivo de la cesantía.

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

16) Las resoluciones que se adopten modificando situaciones del trabajador concernientes a la aplicación de la presente reglamentación, producirán automáticamente el reajuste de la bonificación anual por eficiencia del año calendario considerado.

17) **DEDUCCIONES:** Sobre la Bonificación Anual por Eficiencia, se practicarán en forma acumulativa las deducciones que en cada caso pudieran corresponder.

ARTICULO N° 79

COMUNIDAD ORGANIZADA

PARTICIPACION:
A los efectos de lograr cumplir la aspiración de integrar solidariarnente una comunidad oganizada, basada en los principios filosóficos y doctrinarios del Justicialismo, de que los hombres sean realmente responsables y protagonistas de la Empresa en que trabajan, se conviene constituir los siguientes organismos de participación:

DIRECTORES O SUBDIRECTORES
En la Empresa se nombrarán Directores o Sub-Directores, representantes de los Sindicatos respectivos. Los mismos deberán ser incorporados a los Estatutos de la Empresa con los mismos derechos y obligaciones que los demás miembros del Directorio.

FINALIDAD:
Velar porque los principios enunciados precedentemente se cumplan y que sirvan a los intereses en toda la comunidad, asegurando la participación en la Dirección de la gestión de la Empresa.

FUNCIONES:
Además de todas las funciones que fije el Estatuto de la Empresa cumplirá también las de conducción y decisión, dentro del área a que fuera asignado. Asimismo, los trabajadores tendrán activa participación en los distintos niveles de decisión a través de representantes cuya cantidad, funciones y obligaciones serán establecidas de común acuerdo entre la Empresa y los Sindicatos respectivos.

AUTOGESTION O CO-GESTION:
INTEGRACIÓN:
Se nombrará un Comité de Autogestión integrado por los representantes de la Empresa y los Sindicatos, miembros todos ellos de la Comunidad de Trabajo.

FINALIDAD:
Conducir el proceso de autogestión fijando las bases de una real participacion de la Comunidad de Trabajo y de la Comunidad de Usuarios en la gestion de la Empresa, y actuando como un organismo que mantenga un permanente espíritu de indagación, de autoanálisis y reorientación del proceso.
Adecuar las estructuras de la Empresa a esta nueva forma de gestión, con miras a lograr una prestación del servicio cada día más eficiente.
Participar en el proceso de toma de decisiones en relacion con la aplicación de planes y políticas de la Empresa.

FUNCIONES:
Promover y canalizar las iniciativas y creatividad de la Comunidad de Trabajo como forma de elaborar conjuntamente el modelo de participación que responda a las características socioeconómicas de nuestra realidad nacional, proponiendo a ia Empresa la creación de los Organismos conducentes a tal fin.
Proponer los objetivos mediatos o inmediatos de dichos Organismos.
Definir los lineamientos de la política de capacitación y todo lo relativo a la Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo y Turismo de los trabajadores, que contribuya a ponerlos en mejores condiciones de participar consciente y efectivamente en las decisiones y el control de la Empresa y contribuir al uso racional, eficiente y solidario de los recursos.
Considerar a nivel superior los proyectos del presupuesto anual de gastos y recursos, cuadros-tarifarios, programas de inversiones y planes de

obras elaboradas por el Consejo de Gerencia de la Empresa.
Asesorar en las designaciones y propuestas del personal de conducción a la Superioridad de la Empresa.
Participar en la decisión de los ingresos y las promociones de personal para cubrir vacantes o plazas nuevas autorizadas, de acuerdo al régimen establecido en el C. C. T. vigente.
Aprobar o elevar según corresponda de acuerdo a las normas vigentes, la contratación de servicios y obras.

CONSEJOS DE GERENCIA O DE EMPRESA REGIONAL INTEGRACION:
Los Consejos de Gerencia o de Empresas Regionales estarán integrados por los miembros de la Comunidad de Trabajo de la Empresa y Sindicatos dentro de sus respectivas jurisdicciones, que tendrán una coordinación efectiva con el Comité de Autogestión.

FINALIDAD:
Participar en el proceso de la toma de decisiones con la Gerencia y Subgerencia en todo lo relacionado con la aplicación del plan y políticas de las Entidades para las Gerencias o Regionales.

FUNCIONES:
Participar en la elaboración de los objetivos de las Gerencias o Regionales y controlar su ejecución, previendo los medios necesarios para posibilitar su cumplimiento a través de la correspondiente programación.
Considerar el proyecto de presupuesto de la Gerencia.
Conslderar las eventuales modificaciones de planteles.
Asesorar en las designaciones y propuestas del personal de conducción.
Participar en la decisión de los ingresos y las promociones de personal para cubrir vacantes o plazas nuevas autorizadas, de acuerdo al régimen establecido en el C. C. T. vigente.
Aprobar o elevar según corresponda de acuerdo a las normas en vigencia en las Entidades, la contratación de Servicios y Obras.
Coordinar las actividades de los Consejos de Sección o Consejos de Empresas.
Analizar los informes recibidos por los Consejos de Sección o Consejos de Empresa.
Formar mesas de Trabajo de Autogestión para analizar aspectos interseccionales y coordinar sus actividades.
Elaborar un informe mensual de lo actuado al Comité de Autogestión.

CONSEJOS DE SECCION O DE EMPRESA DIVISIONALES:
INTEGRACION:
Los Consejos de Sección o Consejo de Empresas Divisionales estarán integrados por la Comunidad de Trabajo de la Empresa y Sindicatos dentro de sus respectivas jurisdicciones y tendrán una efectiva coordinación con los Consejos de Gerencia o Consejos de Empresa Regionales.

FINALIDAD:
Participar en el proceso de la toma de decisiones con el nivel superior de la Sección o Divisional en todo lo relacionado con la aplicación de política y objetivos definidos por la Empresa.

FUNCIONES:
Participar en la elaboración de los objetivos de la Sección o divisional y Controlar su ejecución previendo los medios necesarios para posibilitar su cumplimiento a través de la correspondiente programación.
Considerar el presupuesto de la Sección o Divisional.
Estudiar y proponer eventuales modificaciones de planteles en concordancia con las políticas definidas entre la Empresa y los Sindicatos respectivos.
Asesorar en las designaciones y propuestas del personal de conducción.
Participar en la decisión de los ingresos y las promociones del personal, para cubrir vacantes o plazas nuevas autorizadas, de acuerdo al régimen establecido en el C. C. T. vigente.
Aprobar o elevar, según corresponda de acuerdo a las normas vigentes en la Empresa, la contratación de servicios y obras. Elaborar un informe mensual de lo actuado al Consejo de Gerencia o Consejo de Empresa Regional.
Intervenir en la aplicación de sanciones discipiinarias.
Determinar necesidades de capacitación del personal del área.
Formar Mesas de Trabajo de Autogestión para analizar aspectos interseccionales y coordinar actividades.
Las Entidades aplicarán gradualmente la partici-

pación de los trabajadores en la gestión de las mismas, atendiendo a su forma institucional, a su jurisdicción. dimensión geográfica, características de los servicios que presten y demás circunstancias especiales.
La Empresa mantendrá como mínimo la estructura de participación de los trabaiadores actualmente en vigencia.

ARTICULO N° 80

RECONOCIMIENTO DE LA FEDERACION ARGENTINA DE TRABAJADORESDE LUZ Y FUERZA

La Empresa reoonocerá a la Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza como Organización Federativa y a sus Sindicatos afiliados, en el alcance que determinan sus respectivos estatutos y la Ley Nª 20.615 de Asociaciones Profesionales de Trabajadores.

ARTICULO N° 81

PERMISOS GREMIALES

Sin perjuicio de las mayores franquicias que pudieran corresponder por disposiciones legales, la Empresa concederá permiso por el término que demande la comisión que se le encomendare por razones sindicales, en virtud de las cuales deba ausentarse del trabajo. En el presente caso la ausencia del trabajador solo se considerará justificada cuando hubiere presentado el comprobante respectivo otorgado en forma por la autoridad sindical reconocido por este Convenio.

a) Cuando el Trabajador se encontrara en uso de licencia ordinaria y en ese interín se le designara para una Comisión Gremial la licencia se considerará en suspenso hasta la terminación de dicha Comisión.

b) A todos los trabajadores que se les otorguen los permisos que se determinen en este artículo se les deberán abonar los salarios, recargos y otros beneficios incluidos en el presente Convenio, como si estuviesen trabajando.

Este inciso será reglamentado por el Organismo correspondiente, en plazo de 90 (noventa) días.

ARTICULO N° 82

TRIBUNAL PARITARIO

Es el organismo facultado para dictaminar sobre la aplicación e interpretación de los dispositivos establecidos en el presente Convenio.

a) **SU CONSTITUCION:** Se efectuará con la representación de cuatro (4) miembros designados por cada una de las respectivas Oganizaciones Sindicales de Luz y Fuerza de la Provincia.

b) **SU INTEGRACION:** Por la Empresa actuarán los representantes que el Directorio designare y en la Delegación Sindical, con los representantes de los Sindicatos afiliados a la Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza existentes en la Provincia, en el número estabiecido de cuatro (4) miembros y según se someta a su dictamen un asunto vinculado a la situación del trabajador afiliado al Sindicato respectivo.

c) **RECUSACION Y REEMPLAZO:** Los miembros del Tribunal Paritario no podrán ser recusados. En caso de considerarse inhibidos para el conocimiento de la cuestión por causa justificada, a juicio del Tribunal podrá excusarse, siendo en tales casos reemplazados por los suplentes respectivos. En caso de sufrir medidas disciplinarias de carácter grave, el afectado cesará en su mandato.

d) **FUNCION**: Asesorará al Directorio de la Empresa en los siguientes casos:

1. Reclamos por sanciones disciplinarias.
2. Confección del Plantel Básico y movimientos del personal que deriven de los mismos.
3. Considerar en todos los casos las propuestas de ingresos de personal de la Empresa.
4. Recibirá por intermedio de la Oficina del Tribunal Paritario, todos los expedientes iniciados por los trabajadores y/o Sindicatos de Luz y Fuerza de la Provincia, por reclamaciones de aplicación, interpretación e incumplimiento de los dispositivos del C. C. T.

5. Lo dispuesto por el apartado anterior alcanzará también a los trabajadores de Unidades intervenidas por el Gobierno Provincial y administradas por la Empresa Provincial de Energía de Córdoba. Sin perjuicio que los trabajadores puedan recurrir a los Organismos competentes, conforme al alcance del Convenio Nacional de la Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza

6. En cualquier otro caso que el Directorio o los Organismos Sindicales, consideren conveniente.

ARTICULO N° 83

RECONOCIMIENTO DE DELEGADOS

El Sindicato comunicará a la Empresa las nóminas de Delegados Gremiales cuyas continuación;

1. El Delegado Gremial es el representante directo del Sindicato ante la Empresa en el lugar de trabajo y sin dejar de atender las tareas propias de su ocupación, salvo acuerdos convenidos en el Tribunal Paritario, y asesorará a los trabajadores afiliados sobre la interpretación del Convenio Colectivo de Trabajo.

2. Visará las reclamaciones que interpongan los trabajadores cuando estén encuadrados en el Convenio Colectivo de Trabajo.

3. Cuando entendiere el Delegado Gremial que una orden impartida por un superior no está de acuerdo con una d¡sposición del Convenio Colectivo de Trabajo, no podrá interferir la misma ni oponerse a su realización, pero podrá apersonarse al jefe exponiéndole su punto de vista y tratar de solucionar la situación. En el caso de que entre ambos surjan discrepancias en cuanto a si la orden impartida se ajusta o no al Convenio, el Jefe la comunicará de inmediato al superior que corresponda y, el Delegado Gremial al Sindicato. La Empresa y el Sindicato resolverán en definitiva, y si uno de ellos lo considera necesario, podrá solicitar una reunión extraordinaria al Tribunal Paritario.

4. Una vez resuelta una reclamación en el Tribunal Paritario o si en la misma se hubiera dado una interpretación definitiva sobre determinación o reclamo, el Delegado Gremial la comunicará de inmediato al Sindicato y éste a la Empresa, quienes, siempre que sea la situación idéntica a la ya resuelta, harán que se cumpla la Resolución anterior dentro de veinticuatro horas.

5. La Empresa no podra interferir la actuacion de los Delegados Gremiales siempre que sea ajusten a lo dispuesto en este artículo.

ARTICULO N° 84

BENEFICIOS, CONVENIOS, LAUDOS Y ACUERDOS LOCALES

Las cláusulas de este Convenio servirán de norma de interpretación para las idénticas o similares de los Convenios y laudos locales, sin limitar los beneficios superiores.
Por ello, en cuanto a los beneficios superiores de los distintos convenios, laudos o acuerdos locales, en vigencia a la firma del presente Convenio que establezcan para los trabajadores beneficios superiores o beneficios que no figuren en el presente Convenio, éstos continuarán en vigor a todos sus efectos con excepción del Registro de Denominaciones y Escala de Sueldos, las que se regirán exclusivamente por este Convenio. Si como consecuencia de la aplicación del Registro de Denominaciones y/o Escalas de Sueldos algún trabajador pasara a tener menor remuneración, la diferencia se le mantendrá como sobresueldo los que también se incrementarán en la misma proporción que aumenten los salarios.

ARTICULO N° 85

RETENCIONES SINDICALES

La Empresa estará obligada a efectuar retenciones por planillas de los haberes de los trabajadores, cuando así ló soliciten los Sindicatos de Luz y Fuerza de Córdoba, Regional Villa María y Río Cuarto, con ajuste a las normas legales vigentes, debiendo en tal caso hacer entrega a los mismos de las sumas retenidas, en un plazo máximo de cinco (5) días hábiles posteriores a la fecha del

descuento.

ARTICULO N° 86

APORTE DE LOS TRABAJADORES

La Empresa retendrá a todos los trabajadores beneficiados por este Convenio o como resultado de la aplicación de Decretos de aumentos salariales, el importe correspondiente al aumento en sus remuneraciones que involucran el primer mes de aplicación.
Los importes retenidos se enviarán a cada Sindicato respectivo mediante cheque o giro al cobro en la localidad sede legal de cada oganización sindical, a la orden de cada uno de ellos, acompañados de planillas cuadruplicadas, detallando el importe retenido a cada trabajador.

ARTICULO N° 87

DIA DEL TRABAJADOR DE LA ELECTRICIDAD

Queda reconocido como "DIA DEL TRABAJADOR DE LA ELECTRICIDAD" el 13 de julio de cada año, a cuyo efecto se acordará asueto con goce de haberes a todo el personal con excepción del indispensabie para la atención del servicio, al que se le acordará franco compensatorio.
En la fecha indicada o las ya habituales en la Empresa, ésta procederá a hacer entrega a los Trabajadores que hayan cumplido veinticinco (25) años de servicio en la misma, sus antecesoras o incorporadas, de una medalla de oro recordatoria.

ARTICULO N° 88

VITRINASPARAUSO DEL SINDICATO

La Empresa colocará en todos los lugares de trabajo, a convenirse, y en forma visible, vitrinas para uso del Sindicato.
La utilización de estas vitrinas se ajustará a lo convenido por las partes en el Organismo representativo. Las vitrinas llevarán en su parte superior una inscripción con la leyenda "Sindicato de Luz y Fuerza" y las llaves de las mismas serán entregadas a las autoridades del Sindicato. Por consiguiente quedará prohibido pegar o repartir volantes en los lugares de trabajo que no sean autorizados por el Sindicato.

ARTICULO N° 89

PRESTAMOS ESPECIALES PARA EL PERSONAL

La Empresa, en la medida del ordenamiento juridico que la rige le permita, otorgará a su personal préstamos especiales en efectivo de hasta un (1) mes de sus remuneraciones, reembolsable en diez (10) cuotas mensuales sin interés para los fines y condiciones a establecerse entre las partes.

ARTICULO N° 90

PERIODO

Se entiende por el año calendario.

ARTICULO N° 91

IMPRESION DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

Las partes convienen en la impresión, de común acuerdo, del presente Convenio Colectivo de Trabajo Para ser distribución a cada uno de los trabajadores.
A tal efecto el Tribunal Paritario de la Empresa designará representantes para la recopilación y actualización periódica de dichos acuerdos y resoluciones.
La impresión de dicho Convenio Colectivo de Trabajo estará a cargo de la Empresa.

ARTICULO N° 92

DISPOSICIONES FINALES

1. En ningún caso la aprobación de los dispositivos del presente C. C. T. determinará la retrogradación del trabajador a un sueldo o categoría inferior a la que poseía con anterioridad.

2. Los trabajadores que a la fecha de aplicación de este C. C. T. no se encuentren en servicio por cualquier causa, percibirán los beneficios del mismo desde el 01-06-75 hasta la fecha de cesación en el servicio.

3. Las obligaciones que la Empresa tuviera pendientes por cumplimiento de las disposiciones de los anteriores Estatutos - Escalafones, aprobados según Decretos del Poder Ejecutivo Provincial, quedan subsistentes sin perjuicio de la aplicación del nuevo C. C. T.

4. Los acuerdos a que emanen de las Comisiones previstas en el presente C. C. T. se considerarán partes integrantes del mismo, a todos sus efec - tos.

5. En los casos en que la denominación actual de la función y categoría algún trabajador no coincidiera con las enumeradas en el presente Convenio o que las tareas que realiza no correspondan a la denominación que les aplicara la Entidad, la Comisión de Clasificaciones deberá resolver qué denominación le corresponde de acuerdo a sus tareas y le asignará la categoría debida con la respectiva retroactividad.

6. Respecto a la aplicación del presente Convenio, conforme lo dispuesto en el artículo 2º, se deja establecido:

a) Que las funciones que de acuerdo a la estructura actual de la Empresa no se hallaban comprendidas en el anterior Estatuto, continuarán excluidas hasta su efectiva adecuación al presente Convenio.

b) Que los empleados y funcionarios que ejercían las funciones no comprendidas en el Estatuto anterior, continuarán como empleados permanentes manteniendo los derechos adquiridos en virtud del cargo retenido en el respectivo plantel.

c) Que los empleados y funcionarios "asimilados" a determinados cargos mantienen los derechos adquiridos en virtud de las resoluciones o decretos vigentes al momento de firmarse este Convenio, considerándoselos también como empleados permanentes.

d) Una Comisión integrada por tres (3) representantes de las respectivas Organizaciones Sindicales y tres (3) representantes de la Empresa se expedirá en el término de 120 dias a contar del 01-06-75, indicando a quienes comprende el Convenio y quienes se hallen excluidos en virtud de lo establecido en el artículo 2º del mismo.

Córdoba, 24 de julio de 1975

PODER EJECUTIVO
MINISTERIO DE ECONOMIA
SECRETARIA DE ESTADO
DE DESARROLLO INDUSTRIAL

VISTO que la Comisión Paritaria integrada con la Representación Estatal designada por Decreto Nº 2570/75y la Representación de los Sindicatos de Luz y Fuerza de la Provincia de Córdoba eleva al Poder Ejecutivo para su homologación el Convenio Colectivo de Trabajo para el personal de la Empresa Provincial de Energia de Córdoba;

Y ATENTO a lo dispuesto por la Ley Nacional Nº 14.250 de Convenios Colectivos de Trabajo, y la Ley Provincial Nº 4358, orgánica de E.P.E.C.

EL INTERVENTOR NACIONAL
DECRETA:

ART. lº - Homológase el Convenio Colectivo de Trabajo para el personal de la Empresa Provincial de Energia de Córdoba, compuesto de 252 fojas y que forma parte integrante del presente Decreto.

ART. 2º- El presente Decreto será refrendado por el señor Ministro de Economía y por el señor Secretario de Estado de Desarrollo Industrial.

ART. 3º - Comuníquese, publíquese, dése al registro y Boletín Oficial y pase a la Empresa Provincial de Energía de Córdoba.

DECRETO Nº 2847

Fdo: **JULIO CESAR REYES**
JEFE DE DIVISION GOBERNACION
OFICIALIA MAYOR

Fdo: **RAUL OSCAR LACABANNE**
BRIGADIER MAYOR
INTERVENTOR NACIONAL

Fdo: Dr. **ALFREDO JOSE LUIS CARELLA**
SECRETARIO DE DESARROLLO INDUSTRIAL

Fdo: ING. **JUAN ANGEL CHAMERO**
MINISTRO DE ECONOMIA