

## **78/75 SEGBA / LUZ Y FUERZA**

Atento que por Resolución M.T. N° 3/75, ratificada por Decreto 1865, ha sido homologada la Convención Colectiva de Trabajo obrante a fojas 120/144, celebrado entre "Unión Gremial Argentina Trabajadores Sanitarios" con "Centro Constructores de Obras Sanitarias", "Cámara Argentina de Empresas de la Construcción Sanitaria" y "Centro Constructores y Anexos", por donde corresponda tómesese razón y regístrese la citada convención. Cumplido, vuelva al Departamento Relaciones Laborales N° 3 para su conocimiento. Hecho, pase a la División Registro General Convenciones Colectivas y Laudos, a fin de que proceda a remitir copia debidamente autenticada al Departamento Publicaciones y Biblioteca, a efecto de las respectivas constancias determinadas por el artículo 4° de la Ley 14.250 y proceder al depósito del presente legajo, como está dispuesto en el mismo artículo de la norma legal citada.

Luis José Rams.

### **1) CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO N° 78/75. - Trabajadores de Luz Y Fuerza (Segba e Italo).**

**Lugar y fecha de celebración:** Buenos Aires, 19 de junio de 1975.

**Actividad y categoría de trabajadores a que se refiere:** Electricidad: todo el personal comprendido en las Empresas de la actividad.

**Partes intervinientes:** Sindicato de Luz y Fuerza – Capital Federal -, Servicios Eléctricos del Gran Buenos Aires y Compañía Italo Argentina de Electricidad.

**Zona de aplicación:** Capital Federal y Gran Buenos Aires.

**Cantidad de beneficios:** 35.000.

**Período de vigencia:** 1° de junio de 1975 al 31 de mayo de 1976.

En la Ciudad de Buenos Aires, a los diecinueve días del mes de junio del año mil novecientos setenta y cinco, comparecen al Ministerio de Trabajo de la Nación, Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo, por ante el señor Secretario de Relaciones Laborales Dr. Héctor F. GONZALEZ VILLAVEIRAN, en su carácter de Presidente de la Comisión Paritaria constituida por Resolución D.N.R.T. (CP) N° 164/75, de fecha 25 de marzo de 1975, a los efectos de suscribir el texto ordenado de la Convención Colectiva de Trabajo para el personal de la actividad eléctrica representado por el Sindicato de Luz y Fuerza – Capital Federal – de conformidad con los términos de la Ley 14.250 y todo según resulta del Acta Acuerdo del día de la fecha, los señores: Floreal ASTA, Miguel A. FASOLI, Enrique A. GIMENEZ DEL BARCO, Raúl Jorge SISINI, Juan MUSCILLO, Juan C. ARANCIBIA, Oscar SMITH, Hugo CARUSO, Rolando LOPEZ, Rafael MANCUSO y Rafael POLICARO, en representación del Sindicato de Luz y

Fuerza, con domicilio en la calle Defensa 453, de esta Capital Federal, y por el sector empresario, los señores: Ing. José Luis JACOME, Ing. Jorge A. CIPOLLA y Escr. Nicolás RAMALLO, en representación de la Empresa Servicios Eléctricos del Gran Buenos Aires, con domicilio en la calle Balcarce 184, de esta Capital Federal, y los señores: José M. MARINARO y Alfredo A. GAROFANO, en representación de la Compañía Italo Argentina de Electricidad, con domicilio en la calle San José 180, de esta Capital Federal, el cual constará de las siguientes cláusulas:

**Artículo 1°. - Aplicación del Convenio:**

- a) Ambito de Aplicación: Entre el Sindicato de Luz y Fuerza (Capital Federal) en adelante "el Sindicato", por su parte y las Empresas Servicios Eléctricos del Gran Buenos Aires S.A. (SEGBA) y Compañía Italo Argentina de Electricidad S.A. (CIAE), en adelante "las Empresas", se conviene celebrar el presente Convenio Colectivo de Trabajo, cuyas disposiciones serán de aplicación con respecto a todas las actividades industriales de generación y/o transmisión y/o distribución y/o comercialización de energía eléctrica que se desarrolla en la Capital Federal y los siguientes partidos: Almirante Brown, Avellaneda, Berazategui, Berisso, Brandsen, Cañuelas, Ensenada, Escobar, Esteban Echeverría, Florencio Varela, General Las Heras, General Rodríguez, General Sarmiento, La Matanza, Lanús, La Plata, Lomas de Zamora, Luján, Magdalena, Marcos Paz, Merlo, Moreno, Pilar, Quilmes, San Fernando, San Isidro, San Martín, San Vicente, Tigre, Tres de Febrero y Vicente López y todos aquellos partidos que por reestructuraciones comunales de los antes mencionados, se crearen en la Provincia de Buenos Aires;
- b) Para quienes rige: El presente Convenio regirá para todo el personal de ambos sexos, en adelante "Trabajadores", permanente de la Empresas, excepto las exclusiones que se determinan en el inciso c);
- c) Exclusiones: Quedan excluidos de la aplicación del presente Convenio:
  - 1) Para SEGBA los Directores, Gerentes y Subgerentes y para la CIAE los Directores, Vicedirectores, Gerentes y Subgerentes, de acuerdo con los organigramas actuales.
  - 2) Los Profesionales del Arte de Curar que se desempeñen en su función específica.
  - 3) El personal de contratistas.

Reserva Sindical: La Representación Sindical deja expresa constancia con respecto al inciso c) que tales exclusiones de la aplicación del presente Convenio, no invalida la representación plena que ejerce sobre la comunidad toda.

**Artículo 2°. - Vigencia:**

- a) El presente Convenio se aplicará, a todos sus efectos, a partir del 1° de junio de 1975 por el término de un año, es decir hasta el 31 de mayo de 1976;

- b) En caso que el Sindicato presentare un nuevo petitorio, deberá hacerlo con dos 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 1° de junio de 1976;
- c) Si el nuevo petitorio fuere presentado por el Sindicato con posterioridad a la fecha indicada, su aplicación se postergará desde el 1° de junio en tanto tiempo como días se demore dicha presentación. Como fecha de presentación se entiende el día en que el Sindicato haga entrega oficial al Ministerio de Trabajo y a las Empresas del nuevo petitorio.

Reserva Sindical: La Representación Sindical – sin perjuicio de aprobar el artículo 2° (Vigencia – deja planteada en el mismo la siguiente reserva:

Los salarios y demás cláusulas económicas insertas en el presente Convenio y que se abonen en base a porcentuales o sumas fijas, serán incrementadas con efecto desde el 1° de junio de 1975, en un porcentaje igual al aumento que en esa fecha haya experimentado el costo de la vida en la Capital Federal con relación al costo de la vida en agosto de 1958 (teniendo en cuenta como valor 100 (cien), el estudio de la familia tipo que dio lugar a las escalas de salarios del Convenio Colectivo de Trabajo aprobado en el año 1958).

### **Artículo 3°. - Condiciones de ingreso:**

- a) Toda vez que el trabajo es un medio indispensable para satisfacer las necesidades del hombre y de la comunidad, el derecho a trabajar debe ser protegido proveyendo ocupación a quien la necesite. Atendiendo a ello, las Empresas no requerirán edad máxima para el ingreso en las mismas, salvo las establecidas para el goce de la jubilación ordinaria o regímenes especiales, si fuere el caso;
- b) Para poder ingresar, todos los Trabajadores, sin excepción, serán sometidos a un examen por los profesionales médicos de las Empresas. En caso de que el Servicio Médico de las Empresas estimara que una determinada enfermedad es motivo para que un Trabajador no ingrese y ello fuera objetado, podrá recurrir al Sindicato, el que podrá someter cada caso en particular a la Secretaría de Salud Pública y, en caso de que el fallo fuera favorable, se le tendrá en cuenta para ingresar en la primera vacante de tareas iguales a las que motivaron su examen médico;  
Los aspirantes a puestos administrativos deberán poseer las condiciones que requiera la ocupación del puesto vacante y tener aprobado el ciclo completo de la enseñanza primaria.
- c) Para el ingreso a las Empresas se requerirá una edad mínima de dieciocho años, con las siguientes excepciones:
  - 1°) Los alumnos egresados de las Escuelas de aprendizaje de las Empresas comprendidas en este Convenio o equiparadas a ellas, los que podrán ingresar una vez terminados los cursos con diploma y siempre que tengan dieciséis años cumplidos.
  - 2°) Los hijos de Trabajadores fallecidos en actividad cuando sean los mayores de la familia y tengan como mínimo catorce años cumplidos. El Trabajador adquirirá la efectividad de acuerdo a las leyes vigentes.
- d) En el futuro no podrán ingresar a las Empresas las personas que gozaren

de jubilación.

**Artículo 4º. - Vacantes de ingreso:**

- a) Para cubrir las vacantes de ingreso las Empresas darán preferencia a los aspirantes que les proporcione el Sindicato, con las modalidades indicadas en el inciso i), dándosele prioridad a los hijos de Trabajadores;
- b) Asimismo las Empresas se comprometen a dar absoluta prioridad para ingresar en las mismas, a la esposa o hijos de Trabajadores fallecidos en actividad siempre que reúnan condiciones físicas y de idoneidad para el puesto vacante y que los citados familiares hubieren estado a cargo exclusivo del Trabajador fallecido. Las esposas e hijas de Trabajadores fallecidos que reúnan las condiciones citadas, tendrán también absoluta prioridad para ocupar vacantes que se produzcan en las Empresas en tareas de limpieza apropiadas para personal femenino en horarios diurnos;
- c) Las Empresas se obligan a ingresar en forma inmediata a la esposa o uno de los hijos de Trabajadores fallecidos en accidentes de trabajo, que estuvieran a cargo exclusivo del trabajador, en puestos para los que reúnan condiciones, aunque en ese momento no existan vacantes;
- d) El diez por ciento de las vacantes administrativas de mínima categoría que se produzcan en las empresas, serán reservadas para ser ocupadas por las hijas de los Trabajadores;
- e) Las Empresas darán preferencia para cubrir vacantes de ingreso al personal que haya trabajado en cada una de ellas, siempre que no hubiera sido declarada cesante. En todo los casos, los ingresantes y reingresantes deberán reunir las condiciones requeridas para el puesto a que sean destinados;
- f) El ingreso se hará por la categoría mínima inicial, excepto lo determinado en los incisos g) y h) del presente artículo;
- g) Cuando dentro de las Empresas no existan Trabajadores con las condiciones requeridas para ocupar vacantes de categoría superior, de acuerdo a las disposiciones establecidas en el régimen de ascensos, el ingresante lo hará por la categoría que corresponda a dicho puesto;
- h) Las Empresas admitirán cubrir las vacantes de ingreso, hasta el cuatro por ciento, con Trabajadores parcialmente disminuidos físicamente, pero aptos para desempeñarse eficazmente en el puesto a cubrirse. Se deja aclarado que por incapacidad física se entiende una disminución parcial tal como: falta de un pie, mano, brazo, etc. La incapacidad física no incluye enfermedad de cualquier naturaleza, profesionales o no;
- i) Las Empresas solicitarán de la Bolsa de Trabajo Sindical, todo el personal necesario para cubrir puestos incluidos en el Convenio Colectivo de Trabajo, a cuyo efecto se procederá de la siguiente manera: aplicarán un plazo de siete días para el envío de solicitudes de ingreso por parte de la Bolsa de Trabajo; si el Sindicato no mandare el número de aspirantes solicitado en el término de siete días, las Empresas podrán cubrir libremente el número de plazas no remitidas. De ser rechazados los candidatos, las Empresas volverán a solicitar por dos veces más, nuevos postulantes a la Bolsa de Trabajo, obligándose el Sindicato a remitir las solicitudes de ingreso dentro del término de siete y cinco días, respectivamente, quedando en libertad las Empresas después de dicho plazo para elegir otros

postulantes. De no existir inscriptos disponibles en la Bolsa de Trabajo, el Sindicato lo comunicará a las Empresas;

- j) Si las Empresas rechazaran por tercera vez a los postulantes enviados por el Sindicato para cubrir una vacante de ingreso, los mismos podrán pedir examen por veedor sindical.

El Ministerio de Trabajo ejercerá el contralor de la Bolsa de Trabajo por intermedio de sus organismos competentes.

#### **Artículo 5°. - Comunidad Organizada:**

- a) Tal como lo enuncia el preámbulo del Convenio Colectivo de Trabajo, el Sindicato y las Empresas establecen constituir una Comunidad Organizada, que reconoce su origen en la filosofía participativa de los Trabajadores en las Empresas donde se desempeñen y que aspira a la incorporación progresiva de los usuarios en el conocimiento y solución de los problemas que los afectan. La Comunidad de Trabajo comprende a todos los niveles del quehacer laboral, desde las jerarquía más altas hasta el Trabajador de más reciente ingreso y compromete la presencia participativa responsable de todos y cada uno en la consecución de los objetivos sociales que una Empresa de servicios públicos tiene trazados en beneficio del país al que sirve, y del pueblo, al que se debe.

El principio filosófico que inspira a la Comunidad de Trabajo es el de la solidaridad y el de la eficiencia social del servicio que está obligada a prestar, por lo que el Sindicato y las Empresas coinciden en reconocer que en la presente etapa del desarrollo humano y social de los pueblos sólo la participación protagónica de la Comunidad permitirá una implementación coherente y efectiva de todos los esfuerzos, energías, iniciativas y recursos en favor de lo que hemos denominado un servicio cada día más eficiente con costos decrecientes. La participación protagónica alcanza su culminación en el modelo de autogestión aplicado en la Empresa SEGBA, que también se ha denominado de autorresponsabilidad, con el propósito de mentalizar a todos los integrantes de la Comunidad sobre el sentido y los alcances de este proceso de transformación de la estructura empresarial. Quedan incorporadas prioritariamente al conjunto de obligaciones y derecho establecidos en este Convenio, las formas de participación laboral que en este artículo se establecen.

- b) Comité de Autogestión:

#### **1) Integración**

El Comité de Autogestión estará integrado por los siguientes miembros de la Comunidad de Trabajo:

- Presidente y Vicepresidente Ejecutivo.
- 3 miembros titulares y 3 suplentes nombrados por la Empresa.
- 6 miembros titulares y 6 suplentes nombrados por el Sindicato, de acuerdo con lo que se convenga entre las partes en lo que hace a niveles representados.
- 1 miembro titular y 1 suplente nombrados por la Asociación de Profesionales del Arte de Curar.

- 1 Secretario de Coordinación y Enlace nombrado por el Comité de Autogestión a propuesta del Presidente y Vicepresidente Ejecutivo, que tendrá voz pero no participará en la toma de decisiones.

## **2) Finalidad**

- Conducir el proceso de Autogestión fijando las bases de una real participación de la Comunidad de Trabajo y de la Comunidad de Usuarios en la gestión de la Empresa, y actuando como un organismo que mantenga un permanente espíritu de indagación, de autoanálisis y reorientación del proceso.
- Adecuar la estructura actual 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 la forma de decisiones con el Vicepresidente Ejecutivo en lo que a éste corresponde de acuerdo con el Estatuto, en relación con la aplicación de planes y políticas de la Empresa.

## **3) Funciones:**

- Promover y canalizar la iniciativa y creatividad de ambas comunidades como forma de elaborar juntamente el modelo de autogestión que responda a las características socio-económicas y políticas de nuestra realidad nacional, proponiendo al Directorio la creación de los organismos conducentes a tal fin.
- Proponer los objetivos mediatos e inmediatos de dichos organismos.
- Definir los lineamientos de la política de Capacitación 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 con el Vicepresidente Ejecutivo los proyectos del presupuesto anual de gastos y recursos, cuadros tarifarios, programas de inversiones y planes de obras, elaborados por los Consejos de Gerencia.
- Asesorar al Vicepresidente Ejecutivo en la designación de Subgerentes y en la propuesta de designación de Gerentes.
- Participar en la decisión de los ingresos y las promociones de personal para cubrir vacantes o plazas nuevas autorizadas de categorías 13 a 15.

### **c) Consejos de Gerencia:**

#### **1) Integración:**

Los Consejos de Gerencia estarán integrados por los siguientes miembros de la Comunidad de Trabajo:

- Gerente y Subgerentes.
- 4 miembros titulares y 2 suplentes nombrados por el Sindicato de Luz y Fuerza.

- 2 miembros titulares y 1 suplente nombrados por la Asociación de Profesionales del Arte de Curar (sólo en el Consejo de la Gerencia de Personal).
- 1 miembro del área, nombrado por el Consejo de Gerencia a propuesta del Presidente y Vicepresidente Ejecutivo, que tendrá voz pero no participará en la toma de decisiones.

## **2) Finalidad:**

- Participar en el proceso de la toma de decisiones con el Gerente y los Subgerentes en todo lo relacionado con la aplicación del plan y políticas de la Empresa para la Gerencia, cuya ejecución deberá efectuarse a través de aquellos.

## **3) Funciones:**

- Participar en la elaboración de los objetivos de la Gerencia 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.
  - Considerar las eventuales modificaciones de planteles.
  - Proponer los ingresos y las promociones del personal, para cubrir vacantes o plazas nuevas autorizadas de categoría 13 a 15 inclusive. (El Gerente propondrá al candidato, de acuerdo con los requerimientos del puesto previamente establecidos, debiendo tener en cuenta, para el caso de promociones, a todo el personal de la Empresa.)
  - Participar en la decisión de los ingresos y las promociones de personal para cubrir vacantes o plazas nuevas autorizadas, de categoría 11 y 12, de acuerdo al régimen establecido o a establecer en el Convenio Colectivo de Trabajo.
  - Aprobar o elevar según corresponda, de acuerdo a las normas en vigencia establecidas por el Directorio, la contratación de servicios y obras.
  - Coordinar las actividades de los Consejos de Sección.
  - Actuar en los litigios de los Consejos de Sección.
  - Analizar los informes recibidos de los Consejos de Sección.
  - Elaborar, por lo menos trimestralmente, un informe para elevar al Comité de Autogestión.
  - Formar Mesas de Trabajo de Autogestión para analizar aspectos interseccionales y coordinar sus actividades.
- d) En las áreas de Capacitación, Servicios Asistenciales y Seguridad e Higiene en el Trabajo, se formarán Consejos con funciones y atribuciones equivalentes a las de los Consejos de Gerencia, que se denominarán:
- Consejo de Capacitación.
  - Consejo de Servicios Asistenciales.
  - Consejo de Seguridad e Higiene y Medicina en el Trabajo.

## **e) Consejos de Sección:**

### **1) Integración:**

Los Consejos de Sección o Secciones estarán integrados por los siguientes miembros de la Comunidad de Trabajo:

- Jefes de la Sección o Secciones.
- 4 miembros titulares y 2 suplentes nombrados por el Sindicato.
- 2 miembros titulares y 1 suplente nombrados por la Asociación de Profesionales del Arte de Curar (únicamente para el Consejo de Sección de Servicios Asistenciales).
- 1 miembro nombrado por el Consejo de Sección, a propuesta del Presidente y Vicepresidente Ejecutivo, que tendrá voz pero no participará en la toma de decisiones.

### **2) Finalidad:**

- Participar en el proceso de la toma de decisiones con el jefe, en todo lo relacionado con la aplicación de políticas y objetivos definidos, cuya ejecución deberá efectuarse a través de aquél.

### **3) Funciones:**

- Participar en la elaboración de los objetivos de la Sección o Secciones 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 Sección o Secciones.
- Estudiar y proponer eventuales modificaciones de planteles en concordancia con las políticas definidas entre la Empresa y las Asociaciones Profesionales.
- Participar en la decisión de los ingresos y las promociones del personal para cubrir vacantes o plazas nuevas autorizadas hasta la categoría 10 inclusive, de acuerdo a los regímenes establecidos o a establecer en el Convenio Colectivo de Trabajo. (El jefe propondrá al candidato, de acuerdo con los requerimientos del puesto previamente establecidos, debiendo tener en cuenta, para el caso de promociones, a todo el personal de la Empresa.)
- Proponer los ingresos y las promociones del personal, para cubrir vacantes o plazas nuevas autorizadas de categoría 11 y 12. (El jefe propondrá el candidato, de acuerdo con los requerimientos del puesto previamente establecidos, debiendo tener en cuenta, para el caso de promociones, a todo el personal de la Empresa.)
- Proponer la contratación de servicios y obras, en concordancia con las normas fijadas por la Empresa.
- Elaborar, por lo menos mensualmente, un informe de lo actuado para elevar al Comité de Autogestión, al Consejo de Gerencia y a la Sección o Secciones.
- Intervenir en la aplicación de sanciones disciplinarias.
- Determinar necesidades de capacitación del personal del área.
- Formar Mesas de Trabajo de Autogestión para analizar aspectos parciales del área o áreas y coordinar sus actividades.

f) **Participación de la Comunidad de Usuarios:**

En esta etapa, la participación de la Comunidad de Usuarios se concretará en los Consejos de Sección de cada Sucursal a través de los representantes de cada municipio, designados por los respectivos Consejos Deliberantes. A tal efecto, los Consejos de Sección realizarán reuniones específicas, fijadas de común acuerdo con los representantes de la Comunidad de Usuarios.

g) **Aporte de la Comunidad:** La Comunidad de Trabajo, consciente de su papel protagónico en la construcción de la Argentina Potencia, conviene en que el uno por ciento de las remuneraciones sujetas a aporte jubilatorio, que las Empresas retienen y depositan en el Banco Nacional de Desarrollo, lo acreditarán mensualmente a nombre de la Cooperativa de Crédito de Luz y Fuerza Limitada, la que lo transferirá a la Empresa, a efectos de la integración en "Obligaciones SEGBA 1974", con destino al Plan de Obras.

h) **Día de la Reconquista:** Como aporte de los Trabajadores para la Reconquista Nacional, el 12 de Agosto, Día de la Reconquista, a pesar de no ser laborable para la industria eléctrica, los Trabajadores desempeñarán sus tareas en forma normal. Los haberes que en más hubiera correspondido percibir al personal de no ser laborable, se destinarán de común acuerdo, a los planes de obras.

**Artículo 6°. - Estabilidad:**

a) Las Empresas garantizan la estabilidad de todos los Trabajadores comprendidos en el presente Convenio. Esta garantía de estabilidad se refiere al empleo, a la remuneración y a los eventuales aumentos que se otorguen, tanto sean aquellos de origen legal o convencional. En consecuencia, las Empresas no podrán disponer la cesantía de sus Trabajadores sin la previa verificación de una justa causa de despido, la que se acreditará mediante el correspondiente sumario administrativo.

b) Toda modificación de estructuras se deberá efectuar, previa aprobación de los organismos de participación indicados en el artículo 5°) del presente Convenio, en los que existe representación del Sindicato. Las empresas mantendrán sus estructuras organizativas, atendiendo a las mejores necesidades del servicio; asimismo, podrán modificar las estructuras y/o planteles, con la amplitud que resulte más adecuada a la eficiencia y economías en la prestación del servicio, y con el fin de procurar la mayor productividad y la ocupación plena, racional y efectiva de la Comunidad de Trabajo.

c) Si como consecuencia de la modificación de planteles algún trabajador quedara sin tareas, integrará un plantel móvil y mientras permanezca en el mismo le serán aplicables las siguientes disposiciones:

1) Continuará clasificado en la misma categoría que tenía en su puesto de origen, manteniéndosele la remuneración que percibía – la que se

incrementará en la misma proporción que los eventuales aumentos de salarios – con excepción de los gastos de comida, uso de bicicleta o cualquier otro que signifique un reintegro o reembolso de gastos, salvo que correspondieran en la actividad que se le asigne en el plantel móvil.

Cuando un Trabajador dejare de pertenecer al plantel móvil, por haberse ubicado en un puesto definitivo y la remuneración que corresponda al nuevo puesto fuese inferior a la que percibía en el plantel móvil, se le aumentará la diferencia como un sobresueldo, incrementándose en la misma proporción en que aumentan los salarios.

- 2) Las Empresas podrán destinar al personal de los planteles móviles a cubrir vacantes de su categoría o de hasta dos inferiores, en todos los casos con el acuerdo gremial, asegurando la inmediata y efectiva ubicación de los Trabajadores.
- 3) Salvo que se tratara de puestos de calle, el personal que sea ubicado según el párrafo anterior tendrá prioridad – previa inscripción y siempre que reúna las condiciones establecidas en el régimen de promociones de este Convenio – para ocupar vacantes internas o generales, hasta de la categoría de su puesto de origen.
- 4) Lo expuesto en el párrafo anterior no enerva los mejores derechos que el artículo 24 del presente Convenio acuerda a los Trabajadores que, correspondiendo a la misma categoría del puesto vacante, hubieran optado al mismo.
- 5) Al solo efecto de la prioridad indicada en los puntos 3) y 4) de este inciso, rigen las siguientes normas:
  - a) Para vacantes internas no será necesario el requisito del artículo 22, inc. e), punto 2), pudiendo aspirar solamente a las de fecha posterior a la de su ubicación en la Sección hasta la de su categoría de origen.
  - b) Si en su puesto de origen no poseyera función jerárquica, no podrá aspirar a vacantes que la posean, hasta recuperar su categoría de origen.
  - c) Si la vacantes es de las categorías 7 c/m, 8 c/m o 9 c/m y habiendo pertenecido a una de ellas no fuese elegido, podrá reclamar conforme el artículo 22, inc. c) de esta Convención, a efectos de que se le tome examen de conocimientos.
  - d) Hasta que no haya recuperado la categoría de origen no podrá acogerse a lo dispuesto en los artículos 24 y 27 del presente Convenio.
- 6) En la sección donde haya sido designado podrá elencarse para puestos de categoría superior a la de origen, conforme las normas del artículo 22. A estos efectos, la antigüedad en la nueva sección se computará a partir de su fecha de ubicación.
- 7) En todos los casos el personal de plantel móvil mantendrá su categoría y antigüedad de origen a los efectos de este Convenio y para competir en vacantes generales.

- 8) Durante el tiempo que el Trabajador pertenezca el plantel móvil, podrá ser desplazado a distintas secciones para cubrir reemplazos, atrasos y trabajos extraordinarios, realizando tareas de su categoría.

**Artículo 7°. - Trabajo de contratistas:**

- a) Las Empresas podrán disponer la realización de trabajos por empresas contratistas cuando por razones de servicio, conveniencias técnico-económicas o la magnitud o urgencias de las obras así lo aconsejen. Este tipo de contrataciones, así como sus modalidades, sólo podrá efectuarse previa aprobación de los organismos de participación competentes, previstos en el artículo 5° de esta Convención.  
La contratación de trabajos por terceros no será excluyente del empleo racional o integral del personal directamente dependiente de las Empresas en la época de contratación.
- b) En todos los casos, las empresas contratistas asegurarán el estricto cumplimiento de la legislación laboral vigente y de su respectiva Convención Colectiva en la relación con su personal, particularizando su celo en materia de higiene y seguridad, todo lo cual se establecerá en los contratos que las Empresas celebren con terceros.
- c) Asimismo se determinará en toda circunstancia en que las Empresas suministren el uso de herramientas, materiales y/o equipos a empresas contratistas, que tal hecho no afecte la normal provisión de los mismos a los Trabajadores propios.

**Art. 8°. – Planteles:** Definido un cambio de estructuras o modificación parcial de cualquier sección de las Empresas por el organismo de participación competente, tales estructuras, planteles, categorías y demás condiciones serán convenidas en actas suscriptas entre las Empresas y el Sindicato dentro de un plazo de treinta días de su aprobación, a través de la Comisión Interna de Reclamaciones y Plantel Básico.

**Art. 9°. - Jubilación:**

- a) Las Empresas dispondrán el cese de la relación laboral de todos aquellos Trabajadores que reúnan los requisitos exigidos para obtener la jubilación, tanto en el régimen general como en los regímenes de excepción.
- b) Para hacer efectivo lo dispuesto en el punto anterior, las Empresas deberán preavisar a los Trabajadores e intimar a los mismos a que inicien los trámites pertinentes, extendiéndoles los certificados de servicio y demás documentación necesaria a esos fines. A partir de ese momento las Empresas mantendrán la relación de trabajo hasta que la Caja Nacional de Previsión para el Personal del Estado y Servicios Públicos otorgue el beneficio y por un plazo máximo de un año. Otorgado el beneficio o vencido dicho plazo cesará la relación laboral, obligándose las Empresas a expedir los certificados finales y definitivos, en un plazo no mayor de treinta días.
- c) Fondo compensador de jubilaciones: Estará formado a partir de la vigencia de este Convenio, por el aporte establecido en el artículo 13 y por:
- 1) Aporte de los Trabajadores:

Hasta 30 años de edad..... 0,50%

De 30 a 40 años de edad.....1%

De 40 a 50 años de edad.....1,50%

Más de 50 años de edad..... 2%

Estas sumas serán retenidas de las remuneraciones sujetas a descuentos jubilatorios de los Trabajadores y destinados al Fondo Compensador que administra el Sindicato.

- 2) Aporte de las Empresas: Las Empresas aportarán mensualmente una suma – que se calculará de común acuerdo como resultado de un estudio económico – que permita llegar a los porcentajes indicados en el punto 4) para jubilados y pensionados, sí el monto otorgado por la Caja, el del artículo 13, inc. e), punto 3) y el punto 1) de este inciso no alcanzaren esos porcentajes.
  - 3) Administración: Será ejercida por el Sindicato.
  - 4) Objeto: El Fondo así constituido se utilizará para distribuir entre el personal jubilado hasta la fecha del presente Convenio y a los que en el futuro se acojan a algún beneficio jubilatorio, estén o no afiliados, un adicional tendiente a cubrir la diferencia entre el haber jubilatorio y el ochenta y dos por ciento de su remuneración, como si estuviera en actividad, en el caso de jubilados, y la diferencia entre el haber de la pensión y el setenta y cinco por ciento, en el caso de pensionados. Este régimen para los jubilados y pensionados regirá a partir del 1° de octubre de 1975 y de acuerdo a la reglamentación que se convenga entre el Sindicato y la Empresa.
- d) A todo Trabajador que se acoja a los beneficios de la jubilación y tuviere hasta cinco años de antigüedad en la Empresa, le será abonado siete meses de su última remuneración, la que será aumentada en un cinco por ciento por cada año de servicio que excedan de los cinco primeros. En ningún caso, este beneficio podrá ser superior al equivalente a diez meses de su última remuneración.
  - e) El pago de la bonificación prevista en el inciso anterior se efectuará en base a la remuneración que el Trabajador tuviere asignada al último día en que formase parte del personal de las Empresas, aunque en esa fecha estuviera ausente sin goce de sueldo.
  - f) Para el cálculo de la bonificación establecida en el inciso d) de este artículo, no se tendrán en cuenta los descuentos que por aplicación del artículo 51 pudiera tener el Trabajador.
  - g) A los Trabajadores que tengan aplicado el artículo 51, se les abonará esta bonificación, siempre y cuando el Trabajador se acoja a la jubilación antes del vencimiento de los plazos estipulados en dicho artículo.
  - h) Sin perjuicio de lo convenido en el inciso b) del presente artículo, los Trabajadores podrán optar por el siguiente régimen:
    - 1) Las Empresas adelantarán durante la vigencia del presente Convenio, el ochenta por ciento del haber jubilatorio mensual, a aquellos Trabajadores que cesaren en sus servicios y hayan obtenido la resolución por parte de la Caja Nacional de Previsión para el Personal del Estado y Servicios Públicos reconociendo el derecho a jubilarse. Para el cálculo del haber jubilatorio o de pensión en su caso, se

aplicarán las disposiciones del artículo 45 ó 50, respectivamente, de la Ley 18.037.

- 2) Similar procedimiento será aplicado cuando un Trabajador deba cesar en sus servicios por incapacidad, siempre y cuando éste haya obtenido resolución definitiva por parte de la Caja declarando su derecho a la jubilación por invalidez.
- 3) Las Empresas adelantarán en las mismas condiciones, igual porcentaje que el establecido en los puntos anteriores, pero sobre el haber de la pensión que pudiera corresponderle a los derecho-habientes de los Trabajadores fallecidos en actividad, cuando haya habido por parte de la Caja reconocimiento del beneficio de pensión.
- 4) El presente régimen tiene carácter optativo y sólo se otorgará a los beneficios cuando así lo soliciten, conforme a las siguientes normas:
  - a) A los Trabajadores en actividad, al momento del cese del servicio.
  - b) A los derecho-habientes de los Trabajadores fallecidos en actividad, en el momento de iniciar ante la Empresa los trámites correspondientes.  
En ningún caso la Empresa considerará los pedidos efectuados con posterioridad en los puntos a) y b).
- 5) La Caja deberá comunicar a la Empresa y a los interesados la resolución reconociendo el derecho de prestación.
- 6) La Empresa, antes de efectivizar el adelanto, hará suscribir a sus beneficiarios una declaración jurada de adhesión sin reservas al sistema y además una autorización para que la Caja proceda a descontar de los haberes de la primera o de las siguientes liquidaciones de los beneficiarios, los adelantos que la Empresa hubiera efectuado. A los Trabajadores o derechohabientes que no dieran cumplimiento a lo expuesto en esta cláusula, no les será otorgado el adelanto establecido en este acuerdo.
- 7) El monto de la primera liquidación que abonare la Caja a los beneficiarios, una vez efectuadas las deducciones prioritarias emergentes del artículo 44, inciso d), de la Ley 18.037 y, en su caso, de los embargos trabados por la autoridad judicial competente, será destinado en su totalidad a reintegrar a la Empresa las sumas que hubieren adelantado al afiliado o a sus derechohabientes; si aún quedaren sumas pendientes de reintegro se afectará el veinte por ciento del haber de los mismos hasta su total cancelación.  
Asimismo, la Caja deberá reintegrar a la Empresa las sumas adelantadas por ésta al agente que hubiere fallecido antes de haber percibido el primer pago de su beneficio jubilatorio.
- 8) La Caja deberá comunicar a la Empresa, con debida antelación, la fecha en que se hará efectiva la primera liquidación del beneficio, a fin de que las Empresas suspendan el adelanto que viniesen efectuando.
- 9) La empresa y la Caja adecuarán las gestiones administrativas para el logro del mejor cumplimiento del sistema establecido en las cláusulas anteriores.

l) las Empresas, con la participación del Sindicato, crearán el Departamento Geriátrico, cuyas finalidades, objetivos y plan de acción serán estudiados por una Comisión integrada por las partes.

**Art. 10. – Servicio Militar:**

- a) Las Empresas conservarán el puesto a sus Trabajadores mientras cumplan con el Servicio Militar obligatorio, de acuerdo con lo que determinan las leyes respectivas, debiendo abonarle mensualmente a los Trabajadores:
  - 1) Casados, la suma del 100% de su remuneración.
  - 2) Solteros, con familiares a su cargo, la suma de 100% de su remuneración.
  - 3) Solteros, la suma del 60% de su remuneración.
  - 4) Al personal, mientras se halle bajo bandera, se le mantendrá la aplicación del presente Convenio, con excepción del régimen de ascensos.
  - 5) Al ser licenciado, las Empresas le abonarán dos días corridos a aquellos que estuvieron cumpliendo con el Servicio Militar en el Gran Buenos Aires y siete días corridos a los que lo hubieran cumplido en las Provincias. Dichos días les serán abonados con la remuneración que percibían en el momento en que se retiraron de las mismas, para cumplir con el Servicio Militar.
- b) La vacante producida por tal causa, será cubierta de acuerdo con el artículo 28. Si hubiera ingresado un trabajador por este motivo, éste quedará en la misma sección hasta tanto no se reincorpore el Trabajador ausente, y cuando éste regrese, el ingresado será destinado a ocupar una vacante de su propia categoría dentro o fuera de la Sección, procurándose que el nuevo puesto se encuentre, dentro de lo posible, en el mismo lugar de concentración.
- c) Si el trabajador fuera llamado a reincorporarse con el grado de Oficial o de Suboficial y la remuneración correspondiente a su grado fuera inferior a la que le correspondiere percibir en las Empresas, éstas pagarán la diferencia de su remuneración, como asimismo los beneficios establecidos en el inciso a) punto 4).
- d) Las Empresas se obligan a reservar el puesto hasta treinta días posteriores a su licenciamiento, sin el pago de sueldo por este último plazo (salvo lo previsto en el inciso a), punto 4), y a computarle la totalidad del tiempo ausente como antigüedad, a los efectos de todos los beneficios que se establezcan en este Convenio.
- e) Si dentro de los treinta días posteriores al de su licenciamiento, el Trabajador no pudiera reincorporarse al trabajo por razones de enfermedad o accidente, certificados por médicos de las Empresas u oficiales, se reintegrará en esas condiciones, gozando de inmediato de todos los beneficios que establece el presente Convenio.

**Art. 11. – Compatibilidad:**

- a) Las Empresas no podrán impedir que el Trabajador, fuera de su horario de trabajo, realice otras tareas u ocupaciones ajenas a las Empresas, siempre que no fueren competitivas o lesivas para estas últimas.
- b) Queda prohibido realizar – inclusive fuera de su horario en la Empresa – trabajos temporarios o no y de asesoramiento, por cuenta de contratistas y proveedores de las Empresas.
- c) Asimismo no podrán realizar trabajos, asesoramientos o gestoría con los usuarios, en tareas que sean propias de las Empresas.
- d) Ningún Trabajador podrá realizar función alguna ajena a las Empresas, dentro de su horario normal de trabajo.
- e) En los casos de ejercer la docencia deberá efectuar una declaración jurada, indicando detalladamente lugar donde la ejerce, horario, cantidad de horas mensuales y otros requisitos que se estimen convenientes; igual procedimiento se adoptará en el supuesto de la modificación de algunos de los requisitos antes mencionados.  
Los casos en que el servicio admita una superposición parcial de horarios, serán analizados por el Consejo de Capacitación, el que determinará la prestación compensatoria que correspondiere.

**Art. 12. – Categorías:**

- a) En el Registro de Denominaciones de que trata el artículo 17 del presente Convenio se encuentra determinado, de acuerdo a la clasificación ya acordada y aquellas a establecer por las actas firmadas y/o a firmarse, cada uno de los puestos existentes en toda la actividad de cada una de las Empresas, en las categorías que se detallan a continuación.
- b) Se establecen las siguientes categorías: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14 y 15.
- c) La categoría 9 únicamente se asignará de acuerdo al acta del 13/3/75.
- d) El personal administrativo ingresará y/o reingresará por la categoría 5, salvo lo establecido en el artículo 4°, inciso g).
- e) El sueldo correspondiente al personal ubicado en la categoría 8, será el que resulta de la aplicación de un 15% sobre la escala de la categoría 7, y el de la categoría 9, del 30% de la categoría 7.
- f) Los Trabajadores – salvo lo establecido en el inciso d) del presente artículo- ingresarán en la categoría 1, pasando automáticamente a los tres meses de antigüedad a la categoría 2, y a los seis meses a la categoría 3, reteniendo tareas inherentes a los puestos de las categorías inferiores sin modificar los planteles vigentes.

**Art. 13. - Remuneraciones:**

- a) Los sueldos básicos iniciales de cada categoría serán los siguientes:
 

Categoría 1 .....	\$ 3.474,91
Categoría 2 .....	\$ 3.517,42
Categoría 3 .....	\$ 3.560,13
Categoría 4 .....	\$ 3.602,59
Categoría 5 .....	\$ 3.646,81
Categoría 6 .....	\$ 3.703,46
Categoría 7 .....	\$ 3.767,28

Categoría 8 .....	\$ 4.332,37
Categoría 9 .....	\$ 4.897,46
Categoría 10.....	\$ 6.047,31
Categoría 11.....	\$ 6.174,20
Categoría 12.....	\$ 7.016,22
Categoría 13.....	\$ 8.026,58
Categoría 14.....	\$ 9.205,17
Categoría 15.....	\$ 10.585,91

- b) Los sueldos de los Trabajadores comprendidos en las categorías 1 a 15 de este Convenio deberán ajustarse estrictamente a los previstos en el mismo, no pudiendo las Empresas abonarles en concepto de bonificaciones o adicionales suma alguna, salvo que las mismas configuren la aplicación de algún artículo del presente Convenio y/o acuerdo de partes.
- c) Para establecer los beneficios consignados en este Convenio, actas o acuerdos, en base a porcentajes, cualquiera sea la categoría del Trabajador y su antigüedad, se tomará en lo sucesivo el sueldo básico inicial de la categoría 7 (siete), aplicándose allí los porcentajes enunciados en cada uno de los artículos, con excepción de los indicados en el artículo 52.  
 Transitorio: Las bonificaciones, adicionales o sobresueldos establecidos a la fecha de vigencia del presente Convenio, que se paguen como sumas fijas, se incrementarán en un 74,02% (setenta y cuatro con dos centésimos), y en lo sucesivo se incrementarán en la misma proporción que el sueldo básico inicial de la categoría 7 (siete).
- d) La suma fija de 26,544% (veintiséis con quinientos cuarenta y cuatro milésimos) se abona a todos los Trabajadores, cualquiera fuere su categoría, antigüedad o modalidad de trabajo.
- e) Las remuneraciones previstas en este Convenio Colectivo de Trabajo, por todo concepto y en forma global, se incrementarán en un siete y medio por ciento. Dicho importe las Empresas lo retendrán como agente de retención y lo remitirán mensualmente al Sindicato, mediante giro o cheque a la orden del mismo, acompañando planillas de la liquidación de haberes. Dicho porcentaje se distribuirá y destinará de la siguiente forma:
- 1) 2,75% (dos con setenta y cinco) – Fondo Colonias de Vacaciones.
  - 2) 1,50% (uno con cincuenta) – Fondo Vivienda.
  - 3) 3% (tres) – Fondo Compensador de Jubilaciones.
  - 4) 0,25% (veinticinco centésimos) – Fondo Cultural, Educativo y Deportivo.

**Art. 15. - Préstamos especiales al personal:**

- a) Los importes que actualmente las Empresas destinan a su personal, en calidad de préstamos para la adquisición de materiales para la construcción de su vivienda, créditos para sastrería, para la compra de comestibles en el Autoservicio, y especiales en efectivo de hasta un mes de sueldo, reembolsable en diez cuotas mensuales, cuando el Trabajador demostrara extrema necesidad y urgencia, los transferirá depositándolos a la orden de la Cooperativa de Crédito del Sindicato de Luz y Fuerza (Capital), quien deberá proceder al otorgamiento de los mismos.
- b) A este efecto las Empresas y el Sindicato, de común acuerdo, instrumentarán el modo, la forma, el período de devolución y demás

condiciones de lo antes consignado, de tal manera que asegure a las Empresas el destino y la devolución en tiempo y forma de lo oportunamente prestado.

La suma que resulte se modificará en el mismo porcentaje que resulten los salarios a la renovación de este Convenio, según lo previsto en el artículo 13, inc. c).

#### **Art. 16. – Bonificaciones al personal:**

a) Personal con función jerárquica:

A cada uno de los Trabajadores que ocupen los cargos que más abajo se indican, se les abonará por ejercer la función jerárquica y ser responsables del orden, disciplina, seguridad, puntualidad y rendimiento del personal a sus órdenes, las bonificaciones mensuales siguientes:

Categoría 4, el .....	12,95%
Categoría 5, el .....	19,11%
Categoría 6, el .....	25,27%
Categoría 7, el .....	31,43%
Categoría 8, el .....	37,59%
Categoría 9, el .....	43,75%

A los efectos de este artículo, rigen las denominaciones establecidas en el Convenio de 1958, actas firmadas por las partes y resoluciones ministeriales.

b) Bonificaciones por cargo:

Los Trabajadores comprendidos en las categorías 10 a 15 percibirán las siguientes bonificaciones:

Categoría 10, el.....	46,34%
Categoría 11, el.....	48,93%
Categoría 12, el.....	51,52%
Categoría 13, el.....	54,11%
Categoría 14, el.....	56,70%
Categoría 15, el.....	59,29%

c) Personal de oficio:

1) Se abonará una bonificación mensual a los Trabajadores que, según su discriminación de tareas, figuren como personal de oficio y que revisten en las categorías de:

Categoría 2, el.....	7,77%
Categoría 3, el.....	10,36%
Categoría 4, el.....	12,95%
Categoría 5, el.....	15,54%
Categoría 6, 7 y 8, el.....	18,13%
Categoría 9, el.....	20,72%

2) A los demás Trabajadores, que en virtud de la aplicación del Convenio 1958, percibirán la bonificación por oficio, se les pagará esta bonificación de acuerdo a lo siguiente:

Categoría 2, el.....	5,18%
Categoría 3, el.....	7,77%
Categoría 4, el.....	10,36%
Categoría 5, el.....	12,95%
Categoría 6 y 7, el.....	15,54%

Categoría 8, el.....18,13%

Categoría 9, el.....20,72%

- 3) Estas bonificaciones también se abonarán a aquellos Trabajadores que en la Comisión Interna de Reclamaciones de cada Empresa se determine que son personal de oficio.
- d) Bonificación al personal técnico:  
Los Trabajadores que se desempeñen en los puestos que se indican a continuación, percibirán las siguientes bonificaciones mensuales:  
Dibujantes (excluidos copistas) y Dibujantes Inspectores, categoría 6, el 12,95%  
Dibujantes Principales y Proyectistas,  
Categoría 7, el.....15,54%  
Ayudante Técnico y Proyectista Mayor,  
Categoría 8, el.....18,13%  
Encargado, categoría 9, el...20,72%
- e) Bonificaciones varias:
  - 1) El Enfermero de vías respiratorias recibirá una bonificación del 5,18% mensual;
  - 2) El Enfermero de Rayos X recibirá una bonificación del 5,18% mensual;
  - 3) Los laboratoristas recibirán una bonificación del 5,18% mensual.
- f) Bonificación Contable y/o Administrativo:  
Se abonará mensualmente esta bonificación a los Trabajadores que se desempeñen en puestos con dedicación específica a tareas contables o administrativas y que revistan en las siguientes categorías:  
Categoría 4 y 5.....7,77%  
Categoría 6 y 7.....10,36%  
Categoría 8.....12,95%  
Categoría 9.....15,54%  
Quedan excluidos del pago de esta bonificación, aquellos casos en que los trabajadores realicen tales tareas como complementarias o incidentales de su labor principal o cuando por tal labor percibe una bonificación.
- g) Bonificación Choferes:
  - 1) A los Trabajadores Choferes las Empresas les abonarán una bonificación del 7,77% mensual.
  - 2) Las Empresas abonarán a los Choferes, por cada día que enganchen un acoplado de hasta 10 toneladas, el 0,1391% diarios y de más de 10 toneladas, el 0,3475% diarios.
- h) Bonificación por conducción de automotores:  
Se abonará una bonificación por conducción de automotores equivalente al 15,54%, a los Trabajadores que no sean choferes, a los que se encomiende la conducción de vehículos de las Empresas, además de las que correspondan a su puesto, debiendo el responsable de la conducción realizar las tareas asignadas al puesto que ocupan. Esta bonificación implica además de la conducción del vehículo asignado – entre los distintos lugares de trabajo o eventuales desplazamientos originados por las necesidades del servicio – también la de verificación y atención de la provisión de agua, aceite y combustible, aire y cambio accidental de neumáticos. En todos los casos el Trabajador deberá tener aprobados los exámenes de Servicios Asistenciales y de la Sección Transportes y poseer, asimismo, el registro de conductor correspondiente.

- i) **Bonificación de Guardia Rotativa de Turno Continuo:**  
 Al personal que se desempeñe con modalidades de guardia rotativa de turno continuado, en jornadas de seis horas que cubran las veinticuatro horas del día, se les abonarán las siguientes bonificaciones:
- Categoría 3, el.....2,59%
  - Categoría 4 y 5, el.....5,18%
  - Categoría 6 y 7, el.....7,77%
  - Categoría 8, el.....10,36%
  - Categoría 9, el.....12,95%
  - Categoría 10, el.....15,54%
  - Categoría 11, el.....18,13%
  - Categoría 12, el.....20,72%
- j) A los Trabajadores que no perciben ninguna otra de las bonificaciones establecidas en este artículo, se les abonarán las siguientes:
- Categoría 3, el.....2,59%
  - Categoría 4 y 5, el.....5,18%
  - Categoría 6 y 7, el.....7,77%
  - Categoría 8, el.....10,36%
  - Categoría 9, el.....12,95%
- k) **Exclusiones:**
- 1) Las bonificaciones establecidas en los incisos b), c), d), e), f), g) y j) son excluyentes entre sí.
  - 2) Asimismo, son excluyentes entre sí las bonificaciones establecidas en los incisos a) y b).

**Art. 17. - Registro de denominaciones:** La ubicación de los Trabajadores de las Empresas en las distintas categorías, de acuerdo a la clasificación ya establecida y aquellas a establecer, conforme a las actas firmadas entre las Empresas y el Sindicato, configurarán el Registro de Denominaciones, que formará parte del presente Convenio

**Art. 18. - Aumento por antigüedad:**

- a) **Bonificación por antigüedad:** Todos los Trabajadores recibirán una bonificación mensual por cada año de antigüedad computable en las Empresas, equivalentes al 2,12%
- b) **Aumento extraordinario por antigüedad:**
- 1) Todos los Trabajadores del sexo masculino que hayan cumplido 25 años de antigüedad, de acuerdo a lo establecido en el artículo 29, percibirán el sueldo básico correspondiente a la categoría inmediata superior, sin que esto implique un cambio de tareas.  
 Los Trabajadores del sexo femenino y los incluidos en regímenes previsionales preferenciales, percibirán este beneficio cuando hayan cumplido 22 años de antigüedad; estos últimos, siempre que a la fecha del aniversario se desempeñen en tales regímenes preferenciales. Si hubieran percibido este beneficio a los 22 años, en caso de cambio de puesto, no volverán a percibirlo a los 25 años.
  - 2) Si concedidos estos aumentos, el Trabajador pasara a ocupar, de acuerdo con el régimen de ascensos, una vacante correspondiente a la

categoría a la cual está equiparado a los efectos del sueldo, será equiparado a la categoría inmediata superior.

- c) Adicional por permanencia en la categoría:
- 1) A los Trabajadores de las categorías 3 a 6, las Empresas les abonarán un sobresueldo adicional equivalente a la diferencia del sueldo básico inicial de la categoría inmediata superior a la que están calificados sus puestos, siempre y cuando hayan permanecido en esa categoría por un período igual o superior a dos años de antigüedad.
  - 2) A los Trabajadores de las categorías 7 a 9, las Empresas les abonarán un sobresueldo adicional, equivalente a la diferencia del sueldo básico inicial de la categoría inmediata superior en la que están calificados sus puestos, siempre y cuando hayan permanecido en esa categoría por un período igual o superior a cinco años.
  - 3) A los Trabajadores de las categorías 10 a 15, las Empresas les abonarán un sobresueldo adicional equivalente a la diferencia del sueldo básico inicial de la categoría inmediata superior en la que están calificados sus puestos, siempre y cuando hayan permanecido en la categoría por un período igual o superior a 7 años, sin que ello implique disminución del sobresueldo que pudiera tener.
  - 4) Los beneficios estipulados en este inciso se otorgarán por una sola vez en la categoría del puesto que ocupa el Trabajador y será absorbido en caso de ascenso, otorgándose nuevamente este beneficio una vez cumplidos en la nueva categoría los períodos indicados en los puntos 1), 2) o 3).
  - 5) Los períodos indicados en los puntos 1) y 2) se computarán a partir del 1°/1/75.
  - 6) A los Trabajadores en actividad de categorías 10 a 15, que revistaban como tales con anterioridad al 1°/6/75, se les reconocerá la antigüedad en la categoría, siempre que no hayan ascendido dentro del período de siete años anteriores a esa fecha; en caso contrario, se les computará la permanencia en la categoría a partir de la fecha del ascenso.  
Si correspondiera el pago del adicional por el reconocimiento de la antigüedad señalada precedentemente, se abonará a partir del 1°/6/75.
- d) El aumento que corresponda a los Trabajadores ubicados en la categoría 15, será equivalente al 15% del sueldo básico de su categoría sin que ello implique disminución del sobresueldo que pudieran tener.

**Art. 19. - Bonificaciones extraordinarias al personal:**

- a) Bonificación anual por eficiencia: Las Empresas aplicarán las disposiciones de las actas y acuerdos vigentes al respecto.
- b) Las Empresas abonarán a los Trabajadores, al cumplir 20, 30 y 35 años de servicios, respectivamente, aparte de lo que perciben mensualmente, un mes de remuneración. Al personal femenino y al incluido en regímenes previsionales preferenciales, se les otorgará este beneficio al cumplir 17, 27 y 32 años de servicios.  
Si algún Trabajador hubiere percibido esta bonificación en el régimen preferencial, no la percibirá por el período equivalente si cambiara a régimen salubre.

**Art. 20. - Vacante:** Se considerará vacante un puesto:

- a) Cuando el Trabajador que lo ocupe lo haya dejado definitivamente.
- b) Cuando debido a modificación o reestructuración de secciones o servicios, se creen nuevos puestos.

**Art. 21. - Plazos para ocupar vacantes:**

- a) 1) Las Empresas cubrirán las vacantes dentro de un plazo de treinta días de producida vacante original. Sin embargo, la plaza que deja el Trabajador ascendido se considerará vacante, a los efectos de este artículo, desde la fecha en que el Trabajador la haya dejado vacante.  
2) En los casos de jubilación o renuncia, los Trabajadores deberán notificar por escrito a las Empresas, con una antelación de treinta días hábiles, que dejarán de prestar servicios en las mismas; debiéndose cubrir dichas vacantes a partir de la fecha en que los Trabajadores dejan de formar parte del personal de las Empresas.
- b) Las vacantes internas producidas por las promociones que suceden a la original, se cubrirán dentro de los treinta días, a partir de la fecha de cada vacante sucesiva o de aquellas en que los Trabajadores sucesivamente promovidos inicien la prestación del servicio en los nuevos puestos, si este plazo fuere menor.
- c) No obstante, en los casos de cubrimiento mediante circulares generales, los plazos indicados se extenderán hasta treinta días más.
- d) Si algunos de los inscriptos que debieran ser examinados estuviere ausente por lapsos prolongados, se prorrogarán tales plazos hasta que dicho Trabajador se reintegre o, aun sin reintegrarse, rindiere examen.
- e) Todo Trabajador ascendido debe ser trasladado a su nuevo puesto, no pudiendo ser retenido en su puesto de origen por más de treinta días hábiles.
- f) La retribución que corresponde al Trabajador promovido comenzará a ser percibida a partir del vencimiento de los plazos indicados precedentemente, o del momento en que se inicia la prestación del servicio en el nuevo puesto, si este plazo fuera menor. Al solo efecto del cómputo de la antigüedad en la nueva categoría, se le asignará la fecha en que quedó vacante el puesto a cubrir, según normas precedentes.
- g) La retribución será la que corresponda percibir de acuerdo a la modalidad o diagrama del puesto a ocupar, aunque fuere retenido 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 perciben en sus puestos de origen. Estas últimas como forma de evitar una duplicidad de pago.
- h) Sin perjuicio de lo expresado en el inciso g), en caso de retención de un Trabajador en un puesto con otra modalidad de trabajo, se le liquidará teniendo en cuenta, de las dos alternativas, aquella que le resulte más beneficiosa, pero siempre con la remuneración de la categoría a la que fuera ascendido. Los francos seguirán siendo los de la modalidad en que continúe trabajando, no procediendo, por consiguiente, pago o indemnización alguna por trabajar en los días en que le correspondiera franco, de acuerdo con la modalidad del puesto a que fue promovido.

## **Art. 22. – Normas para cubrir vacantes:**

- a) Para las categorías 1 a 8 sin función jerárquica y hasta la 6 con función jerárquica, y cuando no sea posible cubrir puestos vacantes con personal de planteles móviles (art. 6°), parcialmente incapacitado (art. 56) o disponible, se cubrirán de acuerdo a las siguientes normas:
- 1) Para ocupar puestos vacantes de categoría superior es indispensable, además de las otras condiciones establecidas en este artículo, no haber sido objeto de una suspensión por parte de las Empresas, no pudiendo ascender por término de un año, a partir de la fecha en que se le aplique dicha medida.
  - 2) El sistema de promociones, ascensos y cubrimientos de vacantes debe estar basado primordialmente en la capacidad, conducta, capacitación y antigüedad; a los fines indicados precedentemente las Empresas tomarán exámenes teóricos y/o prácticos cuando correspondan, cuyos temarios serán confeccionados de manera de permitir una valoración adecuada de los candidatos, no solamente con relación a las exigencias específicas de las tareas a cumplir, sino también por los conocimientos generales que acrediten y su preparación global con respecto al nivel del puesto que aspira alcanzar. Los exámenes se calificarán de cero a diez puntos y se considerarán aprobados los candidatos que hayan obtenido como mínimo ocho puntos, salvo casos de excepción en que ninguno haya reunido este mínimo.  
Los candidatos que no hayan aprobado no podrán rendir examen para el mismo puesto durante un lapso de cuatro meses, a contar desde el examen anterior. Los exámenes se tomarán a los postulantes en los meses de enero, mayo y septiembre de cada año.  
En caso de no haber candidatos aprobados, podrán realizarse los exámenes en otras oportunidades.
  - 3) A los efectos del cumplimiento del punto anterior, se procederá de la siguiente forma:
    - a) En cada sección se llevará un libro en el cual serán registrados los nombres de los Trabajadores que tengan interés de ocupar puestos en su sección de igual – según las normas del artículo 24 – o superior categoría, definitivos o temporarios.
    - b) Los Trabajadores que no estén registrados en el libro de aspirantes, no tendrán derecho a ser promovidos a las vacantes que se produzcan.
    - c) A los efectos de dar cumplimiento a lo especificado en el punto a), el número de trabajadores a los cuales se les deberá tomar examen para incorporarlos al registro de aprobados, será de hasta el treinta por ciento del plantel fijado para cada denominación, categoría y régimen de trabajo. Se aclara que en el caso de que un Trabajador, por cómputos de antigüedad modifique su escalafonamiento y pase a estar mejor ubicado que otros, se lo registrará como aspirante. A medida que se produzcan promociones de los aspirantes aprobados, deberá actualizarse la cantidad establecida en este punto.

- 4) Se aclara que para el cubrimiento de vacantes definitivas en forma interna en cada sección, podrá promoverse a aspirantes aprobados de hasta dos categorías inferiores a la del puesto vacante.
  - 5) De no haber candidatos en la sección de acuerdo a lo establecido en este inciso, se recurrirá al llamado a concurso general, donde podrá anotarse como candidato el personal de toda la Empresa. A los efectos del escalafonamiento de los candidatos inscriptos, se procederá por orden decreciente de categorías y antigüedad, dentro de las siguientes prioridades: primero los del Departamento respectivo y luego los de toda la Empresa.
  - 6) Se entiende por sección las que actualmente así se denominan en las Empresas o las que las partes convengan en el futuro. Cada Sucursal o Zona de Provincia será considerada como una sola sección.
- b) Las vacantes de las categorías 7, 8 y 9 con función jerárquica, 10, 11, 12, 13, 14 y 15 se cubrirán de la manera indicada en el artículo 5°.
- c) Comisión especial examinadora para ocupar puestos de categorías 7, 8 y 9 con función jerárquica y 10: En aquellos casos en que no sea elegido el mejor escalafonado, los que se consideren perjudicados podrán reclamar ante esta Comisión, la que analizando los antecedentes de los Trabajadores reclamantes, así como también los del designado, decidirá cuál de ellos reúne mejores condiciones para ocupar el puesto.  
Si la Comisión lo considera necesario, podrá someter al elegido y a los reclamantes a un examen a los mismos efectos.  
Esta Comisión especial se integrará, en cada caso, por dos representantes de la Empresa y dos del Sindicato y será presidida por un profesional de reconocida competencia, designado de común acuerdo entre las partes. Cada una de ellas tendrá un voto y en caso de empate resolverá el Presidente, cuya decisión será inapelable.
- d) La prioridad de los candidatos aprobados para la ocupación de un puesto será por orden decreciente de categoría y, entre los de una misma categoría, por la mayor antigüedad, según normas respecto a permanencia en la sección, categoría y Empresa.
- e) 1) La antigüedad en la categoría inmediata inferior requerida para los ascensos, se computará hasta un máximo de dos años; siendo mayor de dos años esa antigüedad o a paridad de la misma, se tomará 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.
- f) Siendo la seguridad y la higiene en el trabajo de carácter prioritario, las Empresas se obligan a habilitar cursos en tal sentido adecuados a las tareas de los distintos sectores. En tales sectores, será requisito para ascender, obtener el certificado habilitante mediante la aprobación de los cursos correspondientes.
- g) En todos los casos de ascensos, si después de ocupado un puesto, el ascenso fuese cuestionado y correspondiese rectificar la designación, el promovido en primer término volverá a su posición anterior, pero en el lapso que ocupó el puesto de categoría superior será remunerado de acuerdo con la escala que corresponda a dicha categoría.

- h) Una vez confirmada la ocupación de una vacante, deberá publicarse una circular por el término de cinco 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 del plazo de publicación de la circular y en caso que hubiera que tomar examen con veedor sindical, el mismo se efectuará en un plazo no mayor de tres días de la presentación del respectivo reclamo.
- i) En los casos de ascensos a puestos con mando (función jerárquica) el candidato designado deberá cumplir un período de prueba de tres meses, a cuyo vencimiento, si es confirmado, percibirá la remuneración correspondiente al puesto a partir del día en que se inició la prueba, volviendo a su posición anterior si no fuese confirmado.
- j) Los Trabajadores que no resulten aprobados para la postulación de determinadas vacantes, y no solicitasen examen con veedor sindical, no podrán por el término de noventa 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 no resulten aprobados.

**Art. 23. – Escalafonamiento:** A los efectos de que todos los Trabajadores puedan conocer su situación, en cada sección para SEGBA y en cada Departamento para la CIAE, las Empresas llevarán actualizado un fichero en el que se registrará al personal por orden de escalafonamiento.

**Art. 24. – Opción a puestos vacantes:**

- a) Cuando en una sección deba cubrirse una vacante, los Trabajadores de esa sección que correspondan a la misma categoría, podrán optar por una sola vez, al puesto a cubrir, salvo que las Empresas demostrasen que con ello se afecta el servicio.  
La Comisión Interna de Reclamaciones considerará casos especiales en que los Trabajadores solicitasen realizar más de una opción.
- b) Cuando varios Trabajadores soliciten hacer uso de esa opción, se dará preferencia al más antiguo, estableciéndose la antigüedad de acuerdo al artículo 22.
- c) Asimismo, se establece que si un Trabajador hace uso de la opción de este artículo, no está inhibido de volver a hacerlo en otras vacantes futuras.
- d) En los casos que una vacante sea cubierta por aplicación de este artículo, la fecha de las vacantes y el ascenso por aplicación de los artículos 5° y 22, respectivamente, del Trabajador que cubra el puesto dejado por el último opcionante, se hará de acuerdo a lo estipulado en el artículo 21.
- e) A los efectos de optar por vacantes, de acuerdo a lo establecido en este artículo, se procederá tal cual lo prevé el artículo 22, inc. a), punto 3) del presente Convenio, quedando registrados los Trabajadores como aspirantes a determinados puestos.

**Art. 25. – Transferencias:**

- a) Las transferencias se efectuarán en los siguientes casos:

- 1) A cuenta de futuras vacantes, a los Trabajadores becados o que estén cursando estudios y/o los tengan terminados, siempre que ellos no se opongán, a secciones donde puedan aplicar los conocimientos adquiridos y siempre que se trate de estudios universitarios, o de escuelas industriales superiores de la Nación, o de escuelas comerciales de la Nación.
- 2) Cuando concurren las causales del artículo 6°, las transferencias no podrán ser objetadas por el transferido ni por terceros.

**Art. 26. – Préstamos de personal:**

- a) Los Trabajadores podrán figurar prestados de una sección a otra, para realizar tareas de categoría igual a la suya.
- b) Al Trabajador prestado que deba actuar fuera de su lugar de concentración se le compensará el tiempo de traslado en la forma prevista en el presente Convenio.
- c) El Trabajador podrá figurar prestado por un lapso no superior a los sesenta días corridos, no pudiendo volver a ser prestado sin antes haber transcurrido doce meses continuados desde el vencimiento del préstamo anterior.
- d) El Trabajador que pase prestado a otra sección, será notificado por escrito ante de las veinticuatro horas de efectuar el pase. Los préstamos del personal serán comunicados también a la Comisión Interna de Reclamaciones en la primera reunión siguiente al préstamo.
- e) Las partes convendrán los casos especiales no previstos en este artículo y ampliación de los plazos establecidos precedentemente.

**Art. 27. – Permutas:**

- a) Dentro de cada Empresa los Trabajadores podrán permutar puestos entre sí, siempre que con ello no lesionen intereses de otros Trabajadores incluidos en el presente Convenio ni perjudiquen el servicio.
- b)
  - 1) Para permutar entre sí, en todos los casos, los Trabajadores que lo soliciten deberán ser de la misma categoría.
  - 2) Cuando las permutas se realicen dentro de la misma sección y lista de escalafonamiento, 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.
  - 3) Cuando las permutas se lleven a cabo entre dos trabajadores de distinta sección, ambos interesados pasarán a ocupar en las respectivas listas de escalafonamiento las mismas antigüedades, tomando como tales la menor en la Empresa y en la categoría de los permutantes, al solo efecto de los ascensos.
  - 4) A los efectos de los ascensos no corresponden los beneficios del artículo 22, inciso f), debiendo los Trabajadores contar su antigüedad a partir de la que tomen en el momento de efectuarse la permuta.
  - 5) No se autorizarán permutas a los Trabajadores que estén en condiciones de obtener los beneficios de la jubilación.

- c) 1) Todo Trabajador que desee cambiar de puesto mediante la concertación de una permuta, deberá expresar tal deseo por escrito, indicando en forma explícita el puesto y la sección a la cual aspira a pasar.
- 2) La Empresa le tomará 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 lo resuelto, reclamar de acuerdo con lo establecido en el artículo.
- 3) La Empresa publicará un aviso interno en la sección a la cual pertenece el puesto al que aspira a pasar el Trabajador que solicita la permuta, indicando en dicho aviso el puesto y sección que corresponden al solicitante.
- 4) Los Trabajadores de la sección en la cual se publica el aviso y que deseen efectuar la permuta, deberán expresarlo por escrito.
- 5) Entre los Trabajadores que opten por la permuta tendrá mejor derecho el más antiguo, de acuerdo con el artículo 22, siempre que reúna las condiciones necesarias para ocupar el puesto.
- 6) Una vez publicado el aviso, los Trabajadores no podrán desistir de la permuta que ofrecen.
- d) Todos los pedidos de permutas serán examinados y resueltos en la Comisión Interna de Reclamaciones.

**Art. 28. - Vacantes temporarias:** Para cubrir las tareas de las plazas temporariamente vacantes, debido a ausencias por cualquier motivo previsto en el presente Convenio, hasta la categoría 9 (nueve) con función jerárquica, se aplicará el siguiente régimen:

- a) A los Trabajadores elencados y aprobados – con excepción de aquellos que lo sean por aplicación del artículo 24 (opción a puestos vacantes) – para puestos hasta de la categoría 8 (ocho) sin función jerárquica, o designados por los Consejos de Sección para las categorías 7 (siete), 8 (ocho) y 9 (nueve), con función jerárquica, hasta un treinta por ciento – y no menos de un Trabajador – del plantel formalizado para cada puesto y categoría de cada sección, servicio, sector, grupo u oficina, se le reconocerá una bonificación mensual transitoria, única e individual del 8 %.
- b) Si un Trabajador pasara a estar mejor elencado que uno de los que perciban la bonificación establecida en el punto anterior, la misma se le abonará también a aquél.  
En todos los casos, dejará de percibirla el Trabajador elencado o designado cuando se produzca su promoción definitiva.
- c) La bonificación establecida en el punto a), que sustituye a toda otra diferencia de remuneración por cualquier concepto, será tomada en cuenta – en tanto el Trabajador la perciba – como remuneración a todos sus efectos.
- d) Consecuentemente, todos los Trabajadores del plantel – perciban o no tal bonificación – quedan obligados a efectuar reemplazos sin otros pagos que no sean los previstos en este artículo.
- e) Los Trabajadores elencados o designados, que perciban la bonificación prevista en el punto a), quedan además obligados a desempeñarse físicamente en el puesto temporariamente vacante si el servicio así lo requiere y sólo se les abonará la diferencia en más que, por desarrollar una

modalidad de trabajo distinta, les pudiera corresponder con respecto a la remuneración de su puesto normal incluida dicha bonificación.

- f) Lo previsto en este artículo se agrega y sustituye a disposiciones análogas o similares incluidas en regímenes establecidos por actas o acuerdos de partes para diversas secciones.
- g) Transitorio: La aplicación de este artículo queda en suspenso, hasta tanto las partes lo analicen y reglamenten, de manera tal que el reemplazo de puestos con función jerárquica se continúe efectuando según el régimen del Convenio número 71/73 y para los demás puestos se ajusten las sumas a abonar en lugar de la bonificación indicada en el inciso a). Consecuentemente, se mantendrá vigente en el ínterin el artículo 28 del Convenio N° 71/73.

#### **Art. 29. - Cómputos de antigüedad:**

- a) A los efectos del presente Convenio y con la sola excepción del régimen de ascensos, se computarán como antigüedad del Trabajador todos los servicios efectivos, continuados o no, prestados en empresas de servicios públicos de electricidad del país, salvo que hubiera sido declarado cesante en alguna de ellas. Tales servicios serán tenidos en cuenta mediante el o los certificados que el Trabajador presente y su reconocimiento regirá a partir de la fecha de presentación de los mismos.
- b) Asimismo se computarán como servicio efectivo: el tiempo prestado bajo bandera, las licencias y/o permisos establecidos en el presente Convenio y el tiempo de las licencias para desempeñar cargos electivos o no – siempre que estos últimos tuvieran carácter de función pública – nacionales, provinciales o municipales, así como representaciones diplomáticas y deportivas de carácter oficial.
- c) 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.
- d) Para estos cómputos se considerarán los casos ocurridos antes y después de la firma de este Convenio, mientras los Trabajadores hubieran pertenecido al personal de las Empresas.
- e) Al Trabajador que haya recibido indemnización y/o gratificación por despido, de reingresar en la Empresa no se le computarán los beneficios del inciso c) del presente artículo, de no devolver la indemnización y/o gratificación recibida.
- f) La CIAE mantendrá al solo efecto de la aplicación de las escalas de sueldos, la mayor antigüedad acreditada en virtud de la calificación oportunamente aplicada en cumplimiento de lo establecido en los convenios anteriores.

#### **Art. 30. - Uso de corriente eléctrica:**

- a) Cada Empresa tomará a su cargo el ciento por ciento del importe que le corresponda percibir por los primeros 100 kw/h mensuales y el setenta y cinco por ciento de los importes que, en exceso de esos 100 kw/h mensuales, facture a sus propios Trabajadores comprendidos en el presente Convenio, en concepto de energía eléctrica, cuando dicho

suministro se efectúe a nombre del Trabajador y éste figure como principal de la familia.

- b) En los casos del personal jubilado, viudas de fallecidos en actividad, viudas de jubilados fallecidos con más de cinco años de servicios en la Empresa, jubilados por invalidez y sus pensionados, cualquiera sea su antigüedad, la Empresa tomará a su cargo el ciento por ciento del importe que le corresponda percibir por los primeros 100 kw/h mensuales y el setenta y cinco por ciento de los importes que, en exceso de esos 100 kw/h mensuales, facture a los mismos en concepto de energía eléctrica, cuando dicho suministro se efectúe a su nombre y figuren como principal de la familia.
- c) Cuando los beneficiarios de este artículo, de una Empresa, sean usuarios de la otra, la Empresa a la cual pertenecen o han pertenecido tomará a su cargo los beneficios establecidos en los incisos a) y b) de este artículo. Asimismo las Empresas tomarán los recaudos pertinentes a los efectos de que los descuentos se efectúen directamente en las respectivas facturas de cobro.
- d) Las Empresas aplicarán los descuentos establecidos en el inc. a) del presente artículo a los importes que por concepto de suministro de energía eléctrica se le facturen al Sindicato en su sede Social, sus anexos, Subsecretarías y Campos de Deportes.
- e) Tanto sobre los kw/h gratuitos, como sobre los que excedan las cantidades indicadas en los incisos a) y b) las Empresas, en todos los casos precedentes, seguirán facturando y recaudando de sus Trabajadores los recargos que ellas facturen y recauden como agentes de retención por cuenta de las autoridades, como ser Fondo Especial Compensatorio, Fondo de Reserva de Energía Eléctrica, Impuestos al Consumo, etc.
- f) Serán de aplicación los incisos a) y b) de este artículo también a quienes estando comprendidos en las condiciones previstas, se domicilien fuera del ámbito de concesión de las Empresas.
- g) Las Empresas continuarán efectuando a sus Trabajadores, descuentos para la ejecución de conexión domiciliaria, de acuerdo con las actas labradas entre el Sindicato y cada Empresa.

### **Art. 31. - Capacitación:**

- a) Los Consejos de Capacitación, constituidos por representantes de las Empresas y del Sindicato, tendrán como función la investigación, planificación y evaluación de las distintas actividades de Capacitación, destinadas al desarrollo de la Comunidad de Trabajo y sus hijos.
- b) Las Empresas mantendrán, crearán o subvencionarán lo siguiente:

#### **1) Escuela Nacional de Educación Técnica**

Esta Escuela continuará teniendo como base los programas aprobados por el CONET.

Tendrán prioridad para el ingreso los hijos del personal de la Empresa en actividad, jubilados y/o fallecidos.

Para la CIAE se mantendrá el régimen de becas vigentes para los hijos de sus Trabajadores.

#### **2) Convenio entre las Empresas y el Sindicato**

Los Consejos orientarán los cursos de capacitación técnicos teórico-prácticos para aquellas especialidades en las cuales lo aconsejen las necesidades del servicio, teniendo como base los programas aprobados por el CONET para el desempeño de tareas en determinados puestos.

Los Consejos determinarán en cada caso la necesidad y conveniencia de la aprobación de los programas de las actividades de capacitación, a través de los convenios que se firmen con los organismos dependientes del Ministerio de Educación, en los que se establecerá la validez de los títulos que se otorgaren.

### **3) Centro de Formación Profesional**

El Centro de Formación Profesional tendrá como objeto principal la formación y especialización de electricistas de redes.

El mismo contará con las instalaciones y equipos necesarios para desarrollar la formación y entrenamiento en condiciones de situación real en las especialidades de baja, media y alta tensión y trabajos con tensión, reproduciendo en el lugar todas las características de las redes en servicio.

Las actividades en el Centro de Formación Profesional será de jornada completa y la asistencia a los cursos se computará como jornada de trabajo a todos los efectos.

Siendo también objeto del Centro de Formación Profesional la integración a nivel humano de la Comunidad de Trabajo, se tomarán los recaudos para que todas las actividades que se desarrollen cumplan indefectiblemente con el requisito de considerar a los asistentes en función de grupo y no individualmente.

Los Consejos tendrán a su cargo la planificación, coordinación y evaluación de las actividades que se deben realizar, a cuyo fin tomarán contacto con las áreas involucradas en los procesos y podrán requerir de ellos el apoyo necesario.

- c) Los cursos específicos de Capacitación se darán dentro de los horarios de trabajo, salvo los casos excepcionales que se convengan entre las partes.
- d) Las Empresas procederán a construir un edificio para las actividades de Capacitación, en el que funcionará la actual Escuela Nacional de Educación Técnica y se desarrollarán las actividades que oportunamente encaren las Empresas a través de los Consejos.
- e) A los Trabajadores y/o sus hijos que concurran a los cursos que dicten directamente las Empresas, de acuerdo a lo establecido en el presente artículo, se les facilitará en préstamo los útiles y herramientas necesarios, los que permanecerán en los locales de las Empresas.
- f) En las actividades de Capacitación se incluirán materias que informen y esclarezcan sobre los planes nacionales de desarrollo, la función de las Empresas en el Sector energético, sus características sobresalientes como ente jurídico, así como su interrelación con entes similares.  
Periódicamente actualizarán a la Comunidad de Trabajo sobre dichos temas.
- g) Las Empresas, a través de los Consejos de Capacitación determinarán su participación en los planes educativos que el Sindicato tiene a la fecha convenidos con organismos nacionales de educación, a saber:
  - 1) Dirección Nacional de Educación del Adulto:

- a) Centro de Cultura Popular: Alfabetización y Recuperación educativa y otros.
- b) Centro educativos de nivel secundario: Bachillerato especializado.
- 2) Ministerio de Educación:  
Perito Mercantil.
- 3) Consejo Nacional de Educación Técnica:  
Escuela Media Técnica: Ciclo técnico acelerado de la especialización electrotécnica o electromecánica.
- h) En coordinación con el Sindicato, los Consejos de Capacitación crearán un Centro de Alto Nivel de investigación en los principales aspectos que hacen a la Industria Eléctrica, tendiendo así a fomentar las distintas disciplinas, la recopilación de información, análisis, estudio y desarrollo tecnológico.
- i) Las Empresas dictarán cursos de seguridad y primeros auxilios, en concordancia con sus necesidades y las disposiciones legales vigentes.
- 1) Curso de Ingresantes**  
Los Trabajadores ingresantes deberán desarrollar previamente a su incorporación efectiva al sector de trabajo asignado, un curso de entrenamiento básico de una semana, el que contendrá los siguientes puntos:
  - a) Importancia de la prestación del servicio público de electricidad; conformación de la Empresa y su organización.
  - b) Concepto de Comunidad de Trabajo y su compromiso con la prestación de un servicio público eficiente; la autogestión y su responsabilidad social frente a los usuarios.
  - c) Normas básicas de higiene y seguridad en el trabajo; importancia de la seguridad laboral en la industria eléctrica.
- 2) Las Empresas proporcionarán la realización de cursos de auxiliares y técnicos en seguridad, en escuelas dependientes del CONET o institutos reconocidos oficialmente, hasta alcanzar el cubrimiento de sus necesidades.

### **Art. 32. - Becas**

- a) Las Empresas otorgarán a sus Trabajadores becas permanentes para estudios, a razón de tres becas cada mil Trabajadores, que serán distribuidas de la siguiente manera:
  - 1) 50% para realizar estudios en Escuelas industriales de la Nación.
  - 2) 25% para realizar estudios de Ingeniería, Arquitectura y Ciencias Exactas, que sean de aplicación en la Empresa, en Universidades Nacionales o reconocidas.
  - 3) 15% para realizar otros estudios universitarios, que sean de aplicación en la Empresa.
  - 4) 10% para realizar estudios secundarios.
- b) Las condiciones para la obtención de becas son las siguientes:
  - 1) Ser afiliado al Sindicato y no estar suspendido en sus derechos sindicales.
  - 2) Ser ciudadano argentino, admitiéndose que hasta un cinco por ciento de las becas sean cubiertas por Trabajadores extranjeros.

- 3) Tener una antigüedad mínima en la Empresa de dos años, inmediatamente anteriores a la postulación para la beca y computada a la iniciación del año lectivo correspondiente.
- 4) Haber aprobado el ciclo primario completo.
- 5) Tendrán preferencia para obtener las becas los Trabajadores que estén en condiciones de inscribirse como alumnos regulares en el último año de sus respectivas carreras o cursos; seguirán en orden de preferencia aquellos que estén en condiciones de inscribirse en el penúltimo y así sucesivamente en orden decreciente. Los aspirantes a las becas deberán presentar una relación de los estudios que hayan realizado, con las constancias de las calificaciones o diplomas obtenidos y trabajos efectuados, acompañando en lo posible copia autenticada o certificados de los mismos.
- 6) En el supuesto que haya exceso de postulantes para cubrir una determinada beca, luego de las preferencias citadas precedentemente, se tendrán en cuenta las siguientes premisas:
  - a) Antigüedad acreditada de acuerdo al artículo 22.
  - b) El mejor promedio de las calificaciones obtenidas en el último año de estudios.
- c) En caso de no presentarse candidatos para cubrir el número determinado en alguna especialidad, el Consejo de Capacitación podrá adjudicar dichas becas entre otras especialidades en que sobren postulantes, tratándose de tal modo de usufructuar anualmente el total de las becas convenidas.
- d) Los Trabajadores gozarán del beneficio de las becas anualmente, a partir de la fecha de comienzo del año lectivo del curso o carrera que corresponda hasta la terminación del mismo, oportunidad en que se reintegrarán a sus puestos. En caso que las clases, exámenes de fin de curso o entrega de trabajos prácticos se prolonguen más allá de las fechas previstas, el período de usufructo de la beca se extenderá por tanto tiempo como se prolonguen el o los motivos enumerados precedentemente, y como máximo hasta el 31 de diciembre de cada año. En tales casos, el Trabajador becado deberá informar al Consejo de Capacitación los motivos de tal prolongación. En casos excepcionales y debidamente justificados, la Comisión podrá autorizar una mayor prolongación del período de usufructo.
- e) Las becas se renovarán anualmente, para aquellos becados que cursen estudios secundarios y obtengan el puntaje establecido por la autoridad competente para aprobar la totalidad de las materias correspondientes al año de estudio para el que se le otorgó la beca, dentro del período que establece el inciso e) de este artículo. En caso de estudios universitarios los becados gozarán también de prerrogativas, siempre que aprueben la totalidad de las materias del curso antes de la iniciación del siguiente año lectivo, sin que esto altere el plazo de duración de la beca prevista en el inciso e).
- f) No se concederá los permisos que prevé el artículo 47 (apartado 21) del presente Convenio, a los Trabajadores que habiendo sido becados deben rendir las materias correspondientes al año de estudio para el que se les otorgó la beca. Tampoco podrán dichos Trabajadores postular becas para un nuevo año, mientras no hayan aprobado la totalidad de las materias del curso que usufructuaron como becados.

- g) Cuando el becado perdiera su condición de alumno regular, el beneficio otorgado caducará a la fecha de producirse tal situación, siendo la obligación del mismo reintegrarse de inmediato a la Empresa.
- h) Los Trabajadores no podrán, mientras gocen del beneficio de la beca, desarrollar ninguna actividad rentada.
- i) Si como consecuencia de la aplicación de este artículo alguna beca quedara vacante, la misma será otorgada, de acuerdo a las normas establecidas, al Trabajador que le corresponda por turno prefijado.
- j) El Trabajador que por usufructo de una beca haya llegado al término de los estudios previstos en la misma, estará obligado a permanecer revistando como Trabajador en la Empresa pertinente, por un período igual al que estuvo becado y no podrá exceder de tres años.

El Trabajador que haya sido becado aportará al recibirse, estando o no usufructuando una beca, el 25% de la bonificación que le corresponda percibir por aplicación del artículo 34 del presente Convenio, por un lapso igual al que estuvo becado.

Con el fondo económico que se forme con dichos aportes se subvencionará, por intermedio del Consejo de Capacitación, la creación de nuevas becas. Los Trabajadores recibidos que hayan realizado usufructo de becas podrán ser requeridos por los servicios de Capacitación de las Empresas para desempeñarse como instructores.

- k) A los Trabajadores becados se les mantendrán los beneficios del presente Convenio, así como las remuneraciones correspondientes a sus puestos, recibiendo además una contribución mínima anual de un veinticinco por ciento de la categoría siete para gastos de estudios.
- l) Cuando recaigan sobre integrantes de la Comunidad de Trabajo, becas que impliquen desarrollar actividades de capacitación fuera del ámbito de la Empresa (interior o exterior del país), el Consejo de Capacitación administrará lo relacionado con la adjudicación de las mismas.
- m) Además, SEGBA otorgará veinte becas y CIAE doce, a hijos de Trabajadores, que se distribuirán de la siguiente forma: la mitad para realizar estudios de enseñanza media de ciclo completo y la mitad para realizar o completar estudios universitarios.

Estas becas serán asignadas con sujeción a las siguientes bases, sin perjuicio de las demás establecidas en la reglamentación vigente en esta materia.

- 1) Los aspirantes deberán estar a exclusivo cargo del Trabajador y no tener empleo u ocupación rentada.
- 2) Serán anuales y consistirán en una contribución mensual por parte de las Empresas de un 26,544% durante el año lectivo.
- n) El Consejo de Capacitación reglamentará los aspectos de los regímenes de becas no contempladas en este artículo, así como la concurrencia periódica obligatoria de los becados.
- ñ) El Consejo de Capacitación estudiará la factibilidad de implementar un seguro de escolaridad, de manera que a partir del curso lectivo de 1976 quede asegurada a los Trabajadores en actividad y a sus hijos la provisión de los libros y elementos de estudio, necesarios para la finalización de sus estudios hasta el nivel secundario inclusive.

Dicho seguro no regirá para los becados ni para quienes gocen de otra prestación o beneficios de estudios.

**Art. 33. - Biblioteca:** Las Empresas mantendrán el servicio de Biblioteca y Hemeroteca, puesta al servicio de la Comunidad de Trabajo, especializado en temas que hagan a su actividad específica.

**Art. 34. - Reconocimiento profesional:**

- a) Todo Trabajador que posea cualquiera de los títulos que se indican a continuación, recibirá las bonificaciones mensuales que se estipulan:
- 1) Títulos Universitarios o equivalentes establecidos por las autoridades competentes:
    - Cuando se desempeñen en sus funciones específicas, el 35%.
    - Cuando no se desempeñen en sus funciones específicas, el 18%.
  - 2) Títulos otorgados por las Escuelas Nacionales de Educación Técnica; por la Escuela de Mecánica de la Armada y títulos equivalentes establecidos por las autoridades competentes:
    - Cuando se desempeñen en sus funciones específicas, el 18%.
    - Cuando no se desempeñen en sus funciones específicas, recibirán mensualmente el 12%.
  - 3) Títulos otorgados por las Escuelas Técnicas de la Nación, por las Escuelas Técnicas amparadas o reconocidas y títulos equivalentes establecidas por las autoridades competentes.
    - Cuando se desempeñen en sus funciones específicas, el 12%.
  - 4) Títulos oficiales de enfermos y/o asistentes dentales, de visitantes y/o asistente social (otorgados por las Facultades de Medicina, Derecho, Museo social Argentino o similares reconocidos), de cursos de electricidad SEGBA y/o cursos de capacitación que se dicten en las Empresas conforme al artículo 31, de programador, operador, perforador y títulos equivalentes otorgados por las autoridades competentes:
    - Cuando se desempeñen en sus tareas específicas, el 12%.
  - 5) Los Bachilleres y Maestros Normales en todos los casos, y títulos de la E.N.E.T. SEGBA, cuando no se desempeñen en sus funciones específicas: el 12%.
- b) 1) Cuando un Trabajador presente dos títulos, se establecerá si uno de ellos no es necesario para la obtención del otro.
- 2) Si los títulos presentados no tuvieran relación entre sí, es decir correspondieran a dos entre sí, es decir correspondieran a dos profesiones distintas, se abonará la bonificación prevista en este artículo pertinente para cada uno de ellos.
- 3) Cuando de los títulos presentados, uno de ellos fuera necesario para la obtención del otro, se abonará sólo el de mayor jerarquía.
- c) Los títulos otorgados en el extranjero se considerarán como equivalente a los del país, cuando ello pueda probarse fehacientemente.
- d) Si las Empresas objetaran el título presentado, el interesado podrá recurrir ante la Comisión de Capacitación, donde se estudiará la validez e equiparación del título y se resolverá en consecuencia.
- e) Las bonificaciones que se conceden por títulos de estudio son a los efectos del sueldo solamente, no otorgándose con ello ningún privilegio para la competencia de las vacantes.

- f) Dentro de los ciento veinte días de la firma del presente Convenio, el Consejo de Capacitación confeccionará una reglamentación del presente artículo.
- g) Las bonificaciones que se establecen en el presente artículo, se calcularán de acuerdo con la modalidad establecida en el artículo 13, inciso c) del presente Convenio.

### **Art. 35. - Reglamentación general del trabajo:**

- a) **Derechos y obligaciones:** El trabajo constituye a la vez un derecho y un deber social y de solidaridad. Cumpliendo con sus obligaciones laborales, cada Trabajador aporta su esfuerzo a la comunidad y se integra a la misma como protagonista consciente y responsable.

Por ello tiene derecho, él y su familia, a una vida digna, desarrollando una tarea útil y recibiendo una remuneración justa. Tiene derecho a perfeccionarse, a ejercitar su creatividad, a informarse, a capacitarse, a ser promovido conforme a sus méritos y dedicación, a una protección especial por los riesgos del trabajo, a través del cumplimiento de las normas de higiene y seguridad, y a tener asegurado previsionalmente su bienestar hasta el fin de su vida.

Tiene como deber social y solidario cumplir idónea y diligentemente con las obligaciones de su puesto de trabajo, colaborando además en la defensa de los intereses de los usuarios y de la Empresa, haciendo que el servicio público de electricidad se preste eficientemente y con costos decrecientes.

A estos efectos, obligatoriamente deberá señalar toda irregularidad que afecte el logro de ese objetivo, los intereses de los usuarios y el patrimonio de la Empresa.

Deberá mentalizar una idea fundamental: "es un deber social y solidario producir como mínimo el equivalente a lo que se consume" y que al Trabajador en una Empresa que presta servicios, su esfuerzo está dirigido a servir al país y al pueblo.

La indisciplina, el desorden, la anarquía, la producción restringida, el ausentismo sin causas, el uso de los servicios sociales fuera de las normas establecidas, la falta de cuidado de instalaciones, útiles o herramientas, son malas prácticas que deben erradicarse definitivamente.

Las jerarquías en el ordenamiento laboral son naturales y necesarias, importan mayores obligaciones para quienes las ejercen, deben dirigir el trabajo de otros, ser responsable de la eficiencia, de la mejor productividad, debiendo superar y superando fallas y debilidades. En la Empresa participativa, el que tiene jerarquía tiene la obligación de conducir.

Los Organismos de Participación y la Organización Sindical garantizan la equidad en el trato y el respeto mutuo que se deben todos los integrantes de la Comunidad de Trabajo.

En este nuevo marco de las relaciones humanas, el cumplimiento de las resoluciones e instrucciones de trabajo constituye un deber y es la base de una eficiencia social a la que todos nos comprometemos.

En la vida laboral, los derechos y obligaciones se ejercitan responsablemente. El desconocimiento del derecho obliga al ejercicio de la reclamación y a su solución inmediata cuando corresponda.

La falta laboral es un ataque a la responsabilidad de la Comunidad de Trabajo, que debe ser penada con sentido correctivo y reparador.

La desatención o negligencia en el servicio o en el trato con los usuarios, así como todo acto doloso o lesivo al patrimonio de las Empresas, son faltas graves que deben ser sancionadas con la mayor rigidez, en defensa de la Comunidad de Trabajo y de sus valores éticos y morales.

- b) 1) Los Trabajadores recibirán órdenes e instrucciones relacionadas con el trabajo por vía jerárquica correspondiente.

El personal jerárquico debe acatar las órdenes de sus superiores y está obligado a hacerlas cumplir a sus subalternos.

Debe comunicar a sus superiores cualquier anomalía que observe en el cumplimiento de las tareas encomendadas, como también los actos de indisciplina en que incurriera y de no hacerlo él será responsable.

2) Toda reconvención a un Trabajador será hecha por su superior jerárquico, dentro de las normas de recíproco respeto establecido en el inciso anterior.

3) Cuando la Empresas consideren que con ello no se afecta al servicio, permitirán, a pedido de los interesados, que sus Trabajadores aprendan otros trabajos atinentes a sus tareas habituales, siempre que ello no redunde en disminución del rendimiento de las labores propias de cada Trabajador. En ningún caso las tareas que el Trabajador realice podrán invocarse para reclamar mayor categoría.

4) Salvo los casos previstos en este Convenio o actas vigentes, ningún Trabajador podrá ser obligado a realizar tareas de inferior categoría. Cuando un Trabajador no tuviere tareas propias dentro de la jornada, podrá realizar tareas equivalente de otro puesto.

#### **Art. 36. - Reglamentación interna del trabajo:**

- a) **Horarios:** Los horarios que se establezcan deberán constar en planillas que serán colocadas en forma bien visible en los lugares de trabajo, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

- b) **Puntos de concentración:** Las Empresas podrán dotar a su personal de vestuarios móviles, los cuales contarán también con un lugar para herramientas. En estos casos, el personal estará obligado a tomar servicio en el punto donde se encuentra estacionada la casilla, en lugar de hacerlo en el punto de concentración habitual.

Deberán cumplir una jornada efectiva de trabajo de siete horas, más doce minutos de tiempo de refrigerio. A cambio de ello las Empresas abonarán únicamente un importe a convenir en la Comisión Interna de Reclamaciones y será el que resulte de una estimación del tiempo de traslado entre el sector y la zona donde accione la casilla.

- c) **Tareas de emergencia a la intemperie:** En los días de lluvia sólo serán efectuados a la intemperie, y siempre bajo la protección de carpas u otros implementos, los trabajos considerados de emergencia, tales como: reparación de cables subterráneos, reparación de conexiones de emergencia, como la de los hospitales, sanatorios, etc., o aquellos que lleven implícito el peligro de interrupciones graves o para la seguridad de las personas. El personal utilizado para estos efectos será rotado.

- d) **Conexiones domiciliarias:** Las Empresas, para facilitar la labor de sus Trabajadores, procurarán en las nuevas instalaciones, que los medidores sean instalados a una altura entre 0,90 y 2,10 metros.
- e) **Transporte de materiales y herramientas:** Cuando los Trabajadores deban llevar en la vía pública y por sus propios medios herramientas, instrumentos portátiles y otros efectos similares en función de sus tareas, el bulto a transportar se ajustará a las siguientes disposiciones: peso máximo, 12 kilogramos; volumen 30x40x50 centímetros, exceptuando las herramientas de poco volumen y mayor longitud. Dentro de lo posible, se procurará que los Trabajadores no transporten más de un bulto.
- f) Las condiciones generales y/o específicas de labor establecidas para las distintas secciones o áreas de las Empresas se consideran incorporadas al presente convenio.
- g) **Trabajadores de Servicio Asistenciales:** Estos Trabajadores guardarán debidamente el secreto profesional que su función requiere, absteniéndose de comentar en ningún caso con los pacientes, sobre temas que correspondan a los profesionales médicos, o sobre la mayor o menor idoneidad de los mismos. Tal como hasta el presente, extremarán su celo y sacrificio personal en atención de los compañeros y familiares.
  - 1) Los Trabajadores dedicados a tareas de enfermería o asistencia dental, recibirán órdenes directamente del médico u odontólogo para colaborar en los tratamientos prescritos.
  - 2) La labor de las Visitadoras o Asistentes Sociales, se ajustará a la específica que establecen los programas de estudios de las Facultades o del Museo Social Argentino.
  - 3) Los "laboratoristas" actuarán en la forma que establezcan las disposiciones legales pertinentes.

#### **Art. 37. - Intensidad:**

- a) Cuando durante un plazo mínimo de tres meses, continuados o no en el año calendario, se le encomendaran a un Trabajador tareas correspondientes a categoría superior, se le abonará durante ese lapso la remuneración correspondiente a esa categoría, sin que ello implique una promoción.
- b) Las Empresas ordenarán a todos los superiores con función jerárquica, no permitir que ningún Trabajador realice tareas de categoría superior, sin una expresa orden escrita emanada del jefe de Sección, quien lo tratará previamente en el Consejo de Sección. Cuando así correspondiere, la orden escrita se extenderá en un formulario tipo por cuadruplicado, visado por el Delegado Gremial.
- c) En ningún caso el Trabajador podrá rehusarse a efectuar los trabajos que se le encomienden.
- d) Si se superase el lapso de tres meses indicado en el punto a), al Trabajador a quien se le hubiera ordenado la realización de las tareas de categoría superior, se le abonará la remuneración correspondiente a partir del momento en que las hubiera comenzado a ejecutar y hasta tanto deje de realizarlas.
- e) Lo establecido en el presente artículo no será de aplicación en los casos de ocupación de vacantes temporarias.

- f) Si la situación prevista en este artículo excediere los plazos establecidos o tuviere carácter permanente, los organismos de autogestión pertinentes definirán sobre cada caso particular.

**Art. 38. - Gastos de representación:**

- a) Todo Trabajador, que por la índole de sus tareas tenga trato directo y permanente con público consumidor y/o representantes oficiales y no se les suministre uniforme y/o prendas de vestir, recibirá como gastos de representación las cantidades que se indican a continuación, aun en el caso de ausencias con goce de sueldo:
- 1) Al que atiende el mostrador o ventanilla, el cuatro por ciento por mes.
  - 2) Al que atiende fuera de los locales de las Empresas, el cinco por ciento por mes.
  - 3) Al personal que en forma continuada debe mantener relaciones con usuarios del servicio, en una gestión comercial, que requiera una muy correcta y atildada presentación, así como la máxima deferencia e interés en el trato con la clientela, el ocho y medio por ciento por mes.
- b) A los Trabajadores con permiso gremial con goce de sueldo, se les abonarán los gastos de representación previstos en el apartado 3).

**Art. 39. - Quebranto de caja:**

- a) Los Trabajadores cajeros recibirán como compensación por quebrando de caja, aun en el caso de ausencias con goce de sueldo, el siete por ciento mensual.
- b) Los trabajadores que actúen eventualmente como cajeros, sustituyendo o ayudando al titular, recibirán una compensación proporcional al tiempo que realicen las tareas del cajero titular.
- c) En los casos que no se abonaren quebrantos de caja y los Trabajadores percibieran cobranza o efectuaran pagos en efectivo, las Empresas se harán cargo de los eventuales quebrantos.

**Art. 40. - Reintegros por movilidad:** Se incorporan al presente Convenio los acuerdos y reglamentaciones vigentes en cada Empresa, relativos a reembolsos de gastos de locomoción y/o reintegros por utilización de medios propios de movilidad puestos al servicio de las mismas.

**Art. 41. - Reembolso de gastos:**

- a) Al Trabajador que en función de sus tareas deba trasladarse de un punto a otro por sus propios medios, siendo la distancia entre esos puntos mayor de siete cuadras, le será reembolsado el gasto por medios de locomoción, existiendo obligación de utilizarlos. Si no hubiera medios de locomoción, el Trabajador no estará obligado a ir a pie, salvo en casos aislados de emergencia.
- b) Se mantendrán las asignaciones fijas convenidas que rigen en la actualidad, las que se podrán modificar y/o ampliar por acuerdo de las partes.
- c) No corresponderán gastos por medio de locomoción al Trabajador que debe usar bicicleta.

- d) A los efectos de lo que se establece en este artículo, todo Trabajador tendrá un punto fijo y único de concentración o sede habitual de trabajo.
- e) Se abonará a todos los Trabajadores el 0,3185% en concepto de reembolso de gastos de refrigerio por cada jornada, siempre que hayan cumplido un trabajo efectivo de la mitad o más de la jornada normal.
- f) Se abonará el 1,3272% en concepto de reembolso de gastos de comida al Trabajador que por razones de servicio sea retenido en el lugar de trabajo dos horas o más al término de su jornada normal, o se le anticipara en dos horas o más el comienzo de la misma, en los siguientes casos:
  - 1) **Horas extras en días laborales:**
    - a) Cuando se trabajen como mínimo dos y menos de cinco horas extra: corresponde abonar una comida. El refrigerio se paga por la jornada normal.
    - b) Cuando se trabajen como mínimo cinco y menos de siete horas extra: corresponde abonar una comida y un refrigerio, además del refrigerio que corresponda por la jornada normal.
    - c) Cuando se trabajen siete horas extra o más (lo que equivale a dos jornadas o más de labor), corresponde abonar dos comidas y un refrigerio, además del refrigerio correspondiente a la jornada normal.
  - 2) **Horas extra en días no laborales:** Cuando se trabaje en días sábados, domingos (o días equivalentes) y feriados horas extra en exceso de la jornada de siete horas doce minutos o seis horas, es aplicable en los casos pertinentes lo previsto en el punto 1).
  - 3) **Personal con jornada de 7 horas 12 minutos: 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, deba realizar dos o más horas extras, se le concederá una pausa de media hora entre la finalización de su jornada de siete horas doce minutos y el comienzo de las horas extra. Este lapso de media hora no será computado a los efectos del salario.
  - 4) **Cambio de horario:** Cuando se dispone un cambio de horario, ya sea anticipándolo o postergándolo en dos horas o más del habitual, corresponde abonar gastos de comida por el primer día, sea este cambio por uno o más días, salvo que se le haya notificado al Trabajador de este cambio con una anticipación de dos días.
  - 5) **Personal que se le envía a trabajar fuera de su punto de concentración:** Si a un Trabajador se le ordenara realizar tareas fuera de su punto de concentración dentro de su mismo horario, no le corresponde percibir gastos de comida, salvo que las horas efectivas de trabajo más el tiempo de traslado, o la acumulación de éste con horas extra sea de dos horas o más en exceso de su jornada de labor.
- g) **Para SEGBA**
  - 1) **Personal de transporte – Choferes:** Al personal de choferes destacado en los distintos sectores del área de Distribución, que cumple jornada efectiva de labor en forma discontinua de siete horas doce minutos diarios, con un intervalo de una hora para almorzar, se le abonará mientras se desempeñen en esa modalidad, dicha hora en forma simple y sin recargo alguno por cada día de trabajo, como así también el importe de una comida en lugar del refrigerio.

- 2) **Personal de obras:** Al personal de la Sección Obras, que cumple jornada de labor de siete horas doce minutos diarios más tiempo fijo de traslado, cuando realice una o más horas extras se le abonará el importe de una comida.

**Art. 42. - Póliza de fidelidad:**

- a) Si las Empresas creyeran necesaria una póliza de fidelidad de sus Trabajadores, correrán con los gastos que ocasionen las mismas, no pudiendo exigir en ningún caso la constitución de un fondo garantía a cargo de los Trabajadores.
- b) En caso de asalto o robo al personal que maneje fondos de las Empresas, debidamente comprobados ante las autoridades competentes, aquéllas se harán cargo de los perjuicios ocasionados a los bienes de las Empresas.

**Art. 43. - Útiles de trabajo:**

- a) Las Empresas deberán proporcionar gratuitamente a los Trabajadores todos los útiles, herramientas, equipos y materiales necesarios para el desempeño de su labor, como también los implementos adecuados para proteger, de acuerdo con la ley, la salud o vida del Trabajador cuando desempeñen tareas que puedan dañarla.
- b) Todos los útiles e implementos deberán ser de buena calidad, debiendo reponerse tan pronto como dejen de ser eficientes.
- c) Los Trabajadores serán responsables de los útiles, herramientas e implementos que las Empresas les suministren para el normal desarrollo de sus tareas. Las Empresas no podrán cobrar por los eventuales desperfectos que el Trabajador pueda ocasionar a los útiles, herramientas y demás implementos, ni por las pérdidas de los mismos, siempre que tales desperfectos o pérdidas no sean debidos a mala fe, o por no haber actuado idónea y diligentemente.  
Los Trabajadores deberán poner de inmediato en conocimiento de sus superiores los extravíos que se hubieren producido.
- d) En la implementación del presente artículo, participarán los correspondientes organismos de Autogestión.

**Art. 44. - Ropa de trabajo.**

- a) Las Empresas proveerán a los Trabajadores ropa de trabajo, lo que se efectuará conforme las normas y acuerdos vigentes en cada Empresa.
- b) Cuando se acuerde la sustitución de un tipo de prendas por otro distinto, el cambio se concretará al vencimiento del plazo de duración previsto para las prendas anteriores que estén en uso.
- c) El cuidado y lavado de la ropa estará a cargo del que deba utilizarla.
- d) Los Trabajadores tendrán la obligación de usar la ropa que se le provea en cada entrega.
- e) El Trabajador que reciba sobretodo, saco de cuero, ropa de agua o prendas similares de protección, tiene ineludible obligación de efectuar tareas a la intemperie, en invierno o días de lluvia, respectivamente.

- f) Los Trabajadores que dejen de pertenecer a las Empresas, o pasen a otro puesto donde no fuere necesario el uso de las prendas para la intemperie, deberán devolverla si desde su recepción no hubiere transcurrido la tercera parte del plazo de duración previsto para las mismas.
- g) Asimismo, los Trabajadores quedan obligados a devolver las prendas que se le sustituyan por otras nuevas antes de su vencimiento, por haber sufrido deterioros irreparables, debido a hechos fortuitos no imputables a negligencia o desgastado prematuramente, pese a haber tenido un uso normal.
- h) Las Empresas entregarán anualmente a sus Trabajadores una toalla de tela tipo esponja de 70 por 40 centímetros, quedando a cargo de cada Trabajador la conservación y lavado de la misma, así como la responsabilidad por deterioro, pérdida o sustracción.
- i) A aquel personal que actualmente se le suministra ropa de trabajo y no estén comprendidos dentro del artículo 38 y las Empresas le encomienden realizar ciertas gestiones fuera de los locales, para la cuales no fuera adecuado el uso de dicha ropa de trabajo, las Empresas, además de la provisión de la ropa de trabajo, establecida en este artículo, abonarán el 50% de los gastos de representación cuando estas gestiones fueran habituales, y proporcionalmente en los días que las realicen, cuando su ejecución fuera en forma esporádica.
- j) El Consejo de Autogestión de Higiene, seguridad y Medicina del Trabajo analizará las posibles modificaciones tendientes a mejorar y adecuar el tipo, calidad y duración de las prendas, en procura de un suministro racional y eficiente.
- k) Al ingresar cada Trabajador, recibirá el equipo de trabajo e indumentaria necesarios para el desempeño de sus tareas.

#### **Art. 45. - Penalidades:**

- a) El Trabajador que considere injustificada una penalidad aplicada por las Empresas, tendrá derecho a reclamar de acuerdo a lo estipulado en el presente Convenio
- b) Las cuestiones de orden político, gremial, religioso o racial no serán causa de penalidades, mientras no constituyan factores de indisciplina o interferencia de las tareas o se lleven a cabo en los lugares de trabajo.
- c) Se considerará falta de puntualidad el llegar tarde al lugar de trabajo cinco minutos después de la hora de iniciación o reiniciación de la jornada.
  - 1) Cuando un Trabajador incurra en un mismo mes de calendario en cinco retardos injustificados, será amonestado.
  - 2) Cuando un Trabajador no hubiere incurrido en un mismo mes de calendario en cinco retardos injustificados, los retardos que tuviere en ese mes no deberán ser acumulados para el mes siguiente, pero sí para el período.
  - 3) Cuando un Trabajador incurra en un período en trece retardos injustificados, será amonestado.
  - 4) Si en un período un Trabajador tuviere tres amonestaciones por retardo, a la cuarta será suspendido.
  - 5) Cuando en un período un Trabajador tuviere amonestaciones por retardos, éstas no podrán ser acumuladas para otro período.

- 6) Se entiende por período el año calendario.
- d) Para la aplicación de sanciones que no sean las contempladas en el inciso c) del presente artículo, se instruirá el correspondiente sumario.
- e) Se harán pasibles de sanciones disciplinarias quienes no usan la ropa de trabajo provista por la Empresa en cada entrega, y como máximo la correspondiente a la inmediata superior.
- f) Las ausencias por enfermedad deben comunicarse en el día y justificarse con la boleta de baja médica o certificado médico. De no procederse así, aparte de los descuentos pertinentes en los haberes, los Trabajadores se hacen pasibles de sanciones disciplinarias.

**Art. 46. - Permisos sin goce de sueldo:**

- a) Cuando el Trabajador tenga más de cinco años de antigüedad y menos de diez en la Empresa, ésta le concederá por una sola vez, a solicitud del mismo, tres meses de licencia. Cuando tenga cumplido más de diez años de servicio, le otorgará por una vez, hasta seis meses de licencia, pudiendo ser ampliada hasta un año cuando las circunstancias lo justifiquen. Ambas por asuntos particulares y sin goce de sueldo, debiéndosele conservar el puesto y computar el período de ausencia como si hubiera trabajado, a los efectos de la antigüedad en la Empresa.
- b) En caso que algún Trabajador no contara con la antigüedad requerida para solicitar los permisos previstos en este artículo, podrá solicitarlo por vía de excepción a las Empresas, las que lo contemplarán, siempre que el motivo lo justifique. En caso de discrepancia podrá intervenir la Comisión Interna de Reclamaciones.
- c) Estas licencias se acordarán en la medida que no afecten al servicio.
- d) Los permisos sin goce de sueldo previstos en este artículo, podrán ser ampliados o renovados por sucesos familiares debidamente justificados, pudiendo en caso de discrepancia intervenir la Comisión Interna de Reclamaciones.

**Art. 47. - Permisos con goce de sueldo:** Se otorgarán a los Trabajadores los permisos con goce de sueldo que se detallan a continuación:

- 1) Por casamiento del interesado (este permiso puede agregarse a la licencia ordinaria): 15 días corridos.
- 2) Por nacimiento de hijos: 2 días corridos (1 día por lo menos debe ser hábil).
- 3) Por casamiento de hijos: 1 día.
- 4) Por fallecimiento de esposos, padres o hijos: 6 días corridos.
- 5) Por fallecimiento de suegros, hermanos o nietos: 3 días corridos.
- 6) Por fallecimiento de abuelos de ambos cónyuges, tíos, sobrinos, primos, cuñados, yernos o nueras: 2 días corridos.
- 7) Por fallecimiento de tíos, sobrinos, primos, no consanguíneos de ambos cónyuges y cuñados: 1 día.
- 8) En los casos de ausencias motivadas por fallecimiento de familiares de acuerdo a lo determinado en el presente artículo, los trabajadores deberán justificarlo debidamente.

- 9) Los permisos por fallecimiento son por familiares que residan en el país; cuando residan en el exterior serán concedidos siempre que el plazo le permita al trabajador concurrir al lugar del deceso. Cuando el lugar no le permita asistir, se le concederá solamente un día.
- 10) En todos los casos de fallecimiento de familiares, ascendientes o descendientes directos del trabajador, que obliguen al mismo a ausentarse al interior del país, las empresas concederán el tiempo necesario en más de lo estipulado.
- 11) Por enfermedad grave de padres o hermanos: 1 día.
- 12) Por enfermedad grave de padre o madre viudos, o padres impedidos, debidamente comprobada, se concederá al trabajador que no tenga otros familiares que convivan con él o éstos sean menores de 16 años, hasta un máximo de tres semanas por año.
- 13) Por enfermedad grave de esposos o hijos debidamente comprobada, se concederá al trabajador que no tenga otros familiares que convivan con él o éstos sean mayores de 16 años, hasta un máximo de tres semanas por año. A los efectos de lo que antecede para SEGBA, a pedido de los trabajadores, los facultativos de la empresa deberán extender certificados de si la enfermedad es o no grave. La CIAE aceptará como justificativo de enfermedad grave los certificados otorgados por los facultativos que expresen que la enfermedad es grave.
- 14) En los casos que la esposa y/o esposo de un trabajador/a esté internado y éste no conviviese con otros familiares mayores de 16 años y tenga hijos menores de 10 años, la empresa le otorgará permiso hasta un máximo de tres semanas en un año.
- 15) En caso de enfermedad de familiares de un trabajador que no tenga otros familiares que convivan con él, mayores de 16 años y cuando el certificado médico (de médico de la empresa, para SEGBA y de médico asistencial, que consigne la hora de atención, para CIAE) no indique una enfermedad grave, la empresa descontará su ausencia al trabajo de media jornada si el médico concurre en las primeras horas de su horario para asistir al paciente; si la visita del médico se lleva a cabo en las últimas horas de su horario, no descontará el día de ausencia.
- 16) Las empresas otorgarán mensualmente a sus trabajadores un día de permiso con goce de sueldo.
- 17) Maternidad: A todas las trabajadoras de las empresas se les concederá un permiso con goce de sueldo equivalente a los plazos establecidos por las leyes vigentes, cualquiera sea la antigüedad en la empresa.
- 18) Por mudanzas se concederán 2 días corridos.
- 19) a) Durante el período legal de la licencia, o sea el 1° de octubre hasta 30 de abril, los trabajadores podrán solicitar el anticipo de hasta un 20% a cuenta de su licencia anual, siempre que no hayan hecho uso de la misma;  
b) Una vez completada la licencia anual podrán hacer uso del permiso sólo en los casos de fuerza mayor debidamente justificados;  
c) En el período comprendido entre el 1° de mayo y el 30 de setiembre se concederá hasta el 20% de la licencia anual, a pedido de los trabajadores por asuntos particulares;  
d) En todos los casos el permiso deberá solicitarse por escrito y se concederá en la medida que no afecte al servicio.

- 20) Todo trabajador podrá tomar el tiempo necesario para someterse a tratamiento o curaciones o recurrir a los servicios del facultativo cuando su salud lo requiera. El permiso será por el tiempo que demande esta diligencia.
- 21) Para el personal que estudia se convendrá un régimen de permisos para cada caso.
- 22) Además del régimen que se convenga para el personal que estudia el trabajador que curse estudios secundarios y/o universitarios tendrá derecho hasta dos días corridos de permiso con goce de sueldo por cada examen que rinda.
- 23) En todos los casos que los trabajadores tengan que acogerse a los permisos que se determinan en este artículo, conforme a las normas y acuerdos vigentes que reglamentan su goce, se les deben abonar todos los jornales, recargos y otros beneficios enumerados en el presente convenio.

**Art. 48. - Comisión de Higiene y Seguridad:** De conformidad con las leyes dictadas o que se dicten, así como el adelanto técnico-científico y social de la época, las empresas mantendrán los lugares de trabajo en buenas condiciones de higiene y seguridad y organizarán las labores de manera que no afecten tales principios.

- a) Todas las reclamaciones relativas a las condiciones de higiene y seguridad en los ambientes de trabajo serán tratados por la Comisión de Higiene y Seguridad, debiendo trasladarse a los lugares de trabajo si el caso lo requiere;
- b) Como forma de agilizar y atender con la mayor rapidez los pequeños trabajos de remoción de escombros y materiales, obra civil y reparaciones mecánicas y eléctricas dispuestos por la Comisión de Higiene y Seguridad, SEGBA mantendrá dos cuadrillas cuya configuración será la siguiente:
  - 1) Con el actual personal de Obras se conformarán dos cuadrillas, las que estarán compuestas por un Revisor 2º y un Oficial; ambas estarán al mando de un Capataz.
  - 2) Una cuadrilla tendrá a su cargo pequeños trabajos de obra civil y la otra de electromecánica, según se ejemplifica en el apartado 4).
  - 3) Cuando los trabajos a efectuar así lo aconsejen, podrá intervenir el resto del personal de la Sección Obras.
  - 4) A los efectos del cubrimiento de las plazas indicadas en el inciso b) del apartado a), los conocimientos que deberán tener los integrantes de la cuadrilla de Obra Civil serán: albañilería, plomería, zinguería, carpintería, vidriería, plomería y sanitarios y los de electromecánica, soldadura, cerrajería y la ayuda de gremio necesaria.
  - 5) La Comisión de Higiene y Seguridad pasará a la Sección Obras los trabajos a realizar, la que ordenará su ejecución a dichas cuadrillas por depender de ellas jerárquicamente.
  - 6) Sin perjuicio de lo establecido precedentemente, las partes podrán convenir un procedimiento que pueda resultar más conveniente para la agilización de los trabajos.
  - 7) Para la CIAE los trabajos que en el seno de la Comisión de Higiene y Seguridad se convengan efectuar por medio de la empresa serán realizados por la misma sin demora.

- c) Sólo cuando exista disparidad de criterio entre Empresa y Sindicato sobre las medidas de seguridad a tomar y/o adoptar, y en las reclamaciones presentadas, las actuaciones serán elevadas al Ministerio de Trabajo.

**Art. 49. - Higiene y Medicina del Trabajo:**

- a) Los trabajadores comprendidos en el presente Convenio serán sometidos a examen médico en forma periódica y de acuerdo con las siguientes normas:
- 1) El examen médico periódico será obligatorio y efectuado fuera de las horas de servicio del trabajador.
  - 2) 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.
  - 3) Queda establecido que el examen periódico de trabajadores que se desempeñen en lugares declarados insalubres por las autoridades competentes, se efectuará cada año.  
A juicio de la Comisión, los intervalos establecidos más arriba pueden ser reducidos.
  - 4) Los enfermos que actúen en los consultorios de Rayos X y Vías Respiratorias, así como los Laboratorios, serán objeto de estos exámenes dos veces por año.
  - 5) El examen consistirá en un estudio clínico general, abreugrafía o radiografía de tórax, análisis de orina (densidad, sedimento, albúmina y glucosa) y eritrosedimentación. En el primer examen será investigado asimismo el grupo sanguíneo. En el examen correspondiente se efectuará un electrocardiograma al trabajador que haya cumplido los treinta y cinco años de edad.
  - 6) La Comisión aprobará oportunamente un modelo de ficha para la registración del resultado de los exámenes periódicos.
  - 7) Las fichas del examen periódico serán centralizados (para SEGBA en los Servicios Asistenciales) a fin de ser estudiadas en sus resultados.  
Si por los estudios realizados o por los consejos del médico se estimare necesario, el trabajador será citado para su consulta por un médico especialista. Cuando se encontrasen enfermedades se le comunicará al trabajador el tratamiento a realizar por el médico que corresponda (para SEGBA el de Radio), debiendo quedar constancia por escrito de la comunicación. La asistencia médica terapéutica será prestada en lo posible por el médico que corresponda de acuerdo con el informe que se le envíe, si fuera necesario o siguiendo el criterio terapéutico del médico.
- b) Si del resultado de estos exámenes surgiera alguna afección, las empresas tomarán las medidas necesarias para someter a los trabajadores afectados al tratamiento necesario mientras estén al servicio de las empresas;
- c) Con el fin de asegurar las condiciones de higiene adecuadas, las empresas deberán cumplir las condiciones siguientes, sin perjuicio de las sucesivas ampliaciones, que la Comisión de Higiene y Seguridad acordara:
- 1) La limpieza y desinfección en todos los lugares de trabajo se efectuará diariamente de acuerdo a las leyes o decretos vigentes. Cuando se efectúe en gran escala en los lugares de trabajo deberá procurarse que la misma se haga fuera de las horas normales de labor.

- 2) Las empresas instalarán en los puntos de concentración cuando esté justificado por la índole del trabajo y para el personal que deje servicio en tales puntos de concentración, instalaciones sanitarias con revestimientos de tipo azulejos, rejillas antideslizables y duchas individuales con agua fría y caliente.
- 3) Se habilitarán en todos los lugares en que el trabajo lo justifique y de acuerdo a las posibilidades cuartos de vestir, provistos de armarios individuales y espejos. En los lugares en que las posibilidades no lo permitan las partes estudiarán las medidas a adoptar. Las empresas garantizan que al habilitar nuevos locales asegurarán el cumplimiento sin restricciones de este inciso. Para los trabajadores de Pulverización, Parque de Combustibles, Limpieza de Hollín u otros sectores similares, los armarios serán dobles.  
Se estudiará la situación de los trabajadores que por la índole de las tareas que deban efectuar se justifique la colocación de una caja encima de su ropero para guardar la ropa de trabajo sucia.
- 4) 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 10 minutos antes de la terminación de cada etapa.
- 5) Cuando un trabajador de guardia rotativa de turno continuado, excepcionalmente y por razones de servicio deba realizar tareas que le requieran luego un tiempo relativamente largo para su higienización, se le concederá como mínimo 10 minutos.
- 6) Cuando por su naturaleza las tareas determinadas como insalubres exijan un mayor tiempo para la higienización de los trabajadores, ello dará lugar a que se le conceda también una tolerancia mínima de diez minutos dentro de la jornada o se le abone una compensación como tiempo perdido después de dicha jornada, calculada como tiempo trabajado sin recargo.
- 7) En las Usinas, Subusinas, Sectores de Provincia y Talleres, se habilitarán baños, vestuarios y roperos en cantidad suficiente para los trabajadores que efectúen tareas en esos lugares.
- 8) 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.
- 9) Las cuadrillas móviles estarán provistas de equipos ambulantes con los elementos de higiene que se convendrán en un plazo de ciento veinte días a partir de la fecha de la firma del presente Convenio, en la Comisión de Higiene y Seguridad, rigiendo hasta tanto las condiciones siguientes:  
Las cuadrillas móviles, compuestas de doce o más trabajadores, estarán provistas de un equipo ambulante que comprenda:
  - a. Balde de hierro galvanizado para higienización.
  - b. Letrina.
  - c. Agua potable.
  - d. Botiquines.
  - e. Cuando el número de trabajadores de la cuadrilla no alcance a 15 se proveerán carpas confeccionadas especialmente para vestuarios, en

las que no se podrán depositar materiales y/o herramientas. Cuando el número sea superior a 15 trabajadores se proveerán casillas de vestuario.

- f. Cuando las cuadrillas no alcancen a 12 trabajadores se les deberá proveer por lo menos de agua potable y botiquín.

**Art. 50. - Seguridad:** A los efectos de garantizar el máximo de seguridad a todos los trabajadores las empresas no omitirán esfuerzos, comprometiéndose a cumplir, como mínimo, las siguientes condiciones:

a) **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.

b) **Alumbrado Público:**

Cuando se utilicen vehículos para efectuar servicios en los focos con armaduras fijas en suspensiones, las empresas las dotarán de escaleras que dispongan de elementos de seguridad adecuados, de acuerdo a lo que determine la Comisión de Higiene y Seguridad.

c) **Protección de Máquinas:**

Las empresas protegerán con implementos adecuados las máquinas y las 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.

d) **Andamios Fijos:**

Estos tendrán un ancho total de 60 cms. por 50 cms. de espesor, con su correspondiente baranda con dos travesaños. Además, los tablonces deberán estar asegurados con grampas u otros medios.

e) **Escaleras Fijas:**

Las empresas mantendrán las escaleras fijas en perfectas condiciones de seguridad, evitando, en la medida de lo posible, la colocación de las llamadas "caracol". Todas las escaleras tendrán barandas de ambos lados o paredes con un pasamanos, así como una correcta iluminación. Los bordes de las escaleras tendrán una protección de material antideslizante cuando el tipo de escalera lo permita. Dentro de lo posible, la ascensión por sogas o nudos, o escaleras a viento serán evitadas, por cuanto las mismas representan un peligro para la seguridad del trabajador.

Las escaleras al aire y verticales de más de 6 metros deberán estar provistas de guardacuerpos, cuando el servicio lo permita.

f) **Maniobras de Alta y Media Tensión:**

- 1) Los especialistas de las cuadrillas podrán realizar maniobras de alta y media tensión bajo la dirección de un Revisor de 2°. No podrán realizar maniobras de alta tensión los trabajadores con categoría de hasta Oficial inclusive, quienes podrán concurrir a caminos, celdas o salas de alta tensión, cuando vayan acompañados por lo menos de un especialista, debiendo comprobar este último que la instalación en que deben intervenir se encuentra fuera de servicio. Para los mismos casos, los trabajadores de inferior categoría sólo podrán concurrir a caminos o salas de alta tensión, pero no a celdas, salvo que lo hagan acompañados.

- 2) Las empresas recogen la aspiración de los trabajadores de mejorar en la medida de lo posible la protección de las viejas instalaciones de alta tensión existente en usinas, subusinas y cámaras, a los efectos de reducir al mínimo la posibilidad de percances. 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 y tratando de que tengan la debida protección en las partes susceptibles de ser alcanzadas con las manos.
- g) **Salas de Primeros Auxilios:**  
Las empresas instalarán en sus edificios donde corresponda, de acuerdo a las disposiciones legales vigentes, salas de primeros auxilios.
- h) **Ambulancias:**  
Para el traslado de los accidentados a los centros de sanidad con la premura que la ciencia médica aconseja, las empresas contratarán el servicio de ambulancias con los adelantos técnicos y científicos de la época.
- i) **Primeros Auxilios:**  
Las empresas colocarán en los lugares de trabajo carteles con inscripciones relativas a la prestación de primeros auxilios al personal que se accidente por una descarga eléctrica y entregarán folletos explicativos Semestralmente impartirán al personal que trabaja en las dependencias donde puedan ocurrir estos accidentes clases prácticas sobre la forma de prestar esos auxilios y utilizar los elementos adecuados (pulmotores u otros elementos similares), cuyo número y lugares donde se instalarán, se determinará de común acuerdo en la Comisión de Higiene y Seguridad.
- j) **Botiquines:**  
Las empresas instalarán en los lugares de trabajo un botiquín con todos los elementos necesarios para efectuar los primeros auxilios.
- k) **Casillas Telefónicas:**  
En los locales de las empresas, que por el ruido intenso crea dificultad auditiva para atender teléfonos, se colocarán cabinas cerradas, construidas de acuerdo a normas y adelantos técnicos que se utilizan actualmente, donde lo establezca la Comisión de Higiene y Seguridad.
- l) **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 lo justifique, las empresas instalarán casillas para el resguardo de tales trabajadores. Las mismas deberán contar con asiento con respaldo, luz artificial y demás comodidades que tienen actualmente.
- ll) **Cámaras Subterráneas:**  
Las empresas establecerán un sistema de protección en la boca de acceso en forma tal que impida la caída de objetos, como así la posibilidad de accidentes a los transeúntes, especialmente niños y ciegos.
- m) **Postes de Línea Aérea:**  
Cuando deban efectuarse trabajos en postes terminales de línea aérea que no estén conveniente aseguradas con contrapostes o riendas, aquéllos serán asegurados con sogas o viento.
- n) La representación de las empresas en la Comisión de Higiene y Seguridad informará a la representación sindical a los fines estadísticos y preventivos sobre los accidentes de trabajo que ocurran a los trabajadores durante la ejecución de sus tareas.

- o) El Consejo de Seguridad e Higiene y Medicina en el Trabajo convendrá los medios de difusión a utilizar a los efectos de crear entre el personal una conciencia de seguridad.
- p) Queda convenido que lo especificado precedentemente en este artículo se ajustará como mínimo a las Leyes u Ordenanzas dictadas o a dictarse.
- q) **Tareas peligrosas:** La Comisión de Higiene y Seguridad tratará las medidas de seguridad o prevención a adoptar por las empresas a los efectos de eliminar o atenuar la peligrosidad de las tareas enumeradas en este artículo.

Se considerarán tareas peligrosas:

- 1) Las que se realicen sobre balancines, silletas, escaleras viento, sogas a nudo, desde la base.
- 2) Las tareas que se realicen encontrándose el trabajador a más de cuatro metros de altura, vacío o profundidad.  
Entiéndese por altura o vacío la medida entre los pies del trabajador y el nivel al cuál puede caer y por profundidad la medida desde el nivel del terreno circundante hasta los pies del trabajador.  
No se considerarán trabajos peligrosos los que se realicen en altura cuando se utilicen equipos apropiados y/o andamios con barandas y los que se realicen en profundidad cuando existan muros o que se coloquen apuntalamientos y/o barandas en los bordes de la boca de la excavación.
- 3) La limpieza de claraboyas y/o ventanas de los edificios siempre que ofrezcan peligro.
- 4) La colocación de andamios, silletas y balancines, siempre que ofrezcan peligro.
- 5) Las tareas que se realicen a cualquier altura o profundidad sobre mecanismos en movimiento que no tengan protección.
- 6) Los trabajos que se efectúan en celdas y barras de alta y media tensión que estando sin tensión forman parte de una instalación no protegida en servicio, tanto sean en usinas, subusinas y cámaras de transformación.  
Se entiende por instalación protegida aquella que tiene sus elementos en alta tensión no accesibles por estar rodeadas por un tejido o malla metálica o tabique macizo de protección en los lugares susceptibles de ser alcanzados.
- 7) No se considerarán trabajos peligrosos los mencionados en el apartado 6), cuando la instalación en que se trabaje posea dispositivos de enclavamiento, sea puesta a tierra o se hayan adoptado medidas igualmente eficaces para impedir que por error la instalación pueda ser puesta bajo tensión, con peligro para los trabajadores.
- 8) Se considerará igualmente peligrosos los siguientes trabajos en instalaciones de baja tensión, con tensión de distribución de más de 225 V y con carga:
  - a. Cambios de fusibles en cajas esquineras y reparaciones en las mismas (excluida conservación);
  - b. Cambios de placas de 100 A. o más en tomas de cliente;
  - c. Trabajos en barras y seccionadores en cámaras;
  - d. Intervención en empalmes subterráneos para efectuar reparaciones en la red.

- 9) Los trabajos enunciados en a, b, c y d del apartado 8), no se considerarán peligrosas cuando se adopten elementos de trabajo y protección (guantes, caretas, etc.) que eviten posibles accidentes al trabajador. Asimismo los trabajadores a quienes se entregan los elementos de seguridad están obligados a usuarios.
  - 10) Los trabajadores que realicen tareas peligrosas recibirán un recargo del 30% sobre su remuneración durante el tiempo que intervengan en las mismas, sin deducirse las ocasionales ausencias que puedan producirse durante las mismas. Se entiende por ocasionales ausencias del trabajador:
    - a. La concurrencia de éste al baño para su higienización, etc.;
    - b. Recibir instrucciones de sus superiores de cómo debe seguir ejecutando las tareas o recibir indicaciones de cómo efectuar otras;
    - c. Buscar herramientas o implementos necesarios para la continuidad del trabajo que estuviere ejecutando;
    - d. El régimen de recargos previstos en este punto podrá ser sustituido por otros pagos compensatorios convenidos por las partes.
  - 11) a) Queda excluido de este beneficio el personal de atención o guardia, excepto los peones prácticos. La Comisión de Higiene y Seguridad podrá convenir otros casos;
    - b) Las partes analizarán, dentro de los sesenta días, las condiciones laborales de capacitación y de atención social del personal afectado al régimen de GRTC, tendiendo a lograr un mejor desenvolvimiento desde el punto de vista humano.
- r) **Movilidad del Personal**
- 1) No será permitido el transporte del personal en camiones, chatas o acoplado cuando carguen herramientas o materiales, salvo en el caso de que las herramientas fueren acondicionadas en cajones cerrados y fijados en forma permanente al vehículo, o que siendo móviles puedan ser fijados al vehículo y éste estuviera provisto de asiento con respaldos adecuados, luz interior, y debiendo ser cubiertos a los efectos de contrarrestar las inclemencias del tiempo.
  - 2) Cuando se transporte juntamente personal y materiales, los últimos estarán convenientemente sujetos a la carrocería o dispuestos en compartimientos cerrados, de tal manera que no pueda desplazarse ni implicar mayor peligro para el personal que el que resultare si se transportara personal exclusivamente. En caso contrario, tendrá intervención la Comisión de Higiene y Seguridad.
  - 3) Los camiones que se utilicen para cargar tierra y deban también transportar personal, estarán equipados con doble cabina.
  - 4) En lo sucesivo, no se aceptarán vehículos que no guardaren estas condiciones, salvo que las empresas justificaran ante el Sindicato la imposibilidad de cumplir con este requisito por causas no imputables a las mismas.

#### **Art. 51. - Días de Ausencias por Enfermedad:**

- a) Las ausencias motivadas por accidentes o enfermedad inculpable, debidamente justificadas, serán abonadas en la forma que se detalla a continuación:

- 1) Personal con menos de cinco años de antigüedad en las empresas: sueldo íntegro hasta tres meses de baja.
- 2) Personal con más de cinco años de antigüedad en las empresas: sueldo íntegro hasta seis meses de baja.
- b) **Personal con cargas de familia, Pagos a efectuar a partir de los tres o seis meses de baja, respectivamente:**
  - 1) Con menos de cinco años de antigüedad: se le mantiene la remuneración durante tres meses más.
  - 2) Con más de cinco años de antigüedad: se le mantiene la remuneración durante seis meses más.
  - 3) Vencidos los plazos de seis y doce meses y durante un lapso de once y ocho meses más, respectivamente, se liquidará de la siguiente manera:
    - a. **Personal no internado por cuenta de las empresas:**
      - Soltero.....90% de su remuneración
      - Casado con hijos...100% de su remuneración
      - Casado sin hijos.....90% de su remuneración
      - Viudo..... 90% de su remuneración
    - b. **Personal internado por cuenta de las empresas:**
      - Soltero.....70% de su remuneración
      - Casado con hijos....100% de su remuneración
      - Casado sin hijos.....70% de su remuneración
      - Viudo.....70% de su remuneración
- c) **Personal sin cargas de familia:**

Pagos a efectuar a partir de los tres o seis meses de baja, respectivamente, y durante un lapso de catorce meses más:

  - 1) **Personal no internado por cuenta de las empresas:**
    - Soltero.....60% de su remuneración
    - Viudo.....60% de su remuneración
  - 2) **Personal internado por cuenta de las empresas:**
    - Soltero.....40% de su remuneración
    - Viudo.....40% de su remuneración
- d) Los plazos antes consignados podrán ampliarse hasta seis meses más de mediar las siguientes circunstancias:
  - 1) Que se trate exclusivamente de casos de jubilación por invalidez, cuando el trabajador haya iniciado con antelación de tres meses a la fecha del vencimiento de los plazos antes consignados los trámites para la obtención de la jubilación por invalidez y, a la fecha del vencimiento de los mismos, pudieran demostrar – el interesado o el Sindicato – que no tiene terminados los trámites por motivos ajenos a su voluntad.
  - 2) Cuando el médico tratante considere, a la fecha del vencimiento de los plazos establecidos en este artículo, que el trabajador podrá ser dado de alto en un plazo no superior a seis meses y no esté en condiciones de obtener la jubilación ordinaria.
- e) Las empresas informarán al trabajador con treinta días de anticipado el vencimiento de los plazos previstos en este artículo.
- f) Vencidos los plazos de este artículo y rechazada la jubilación por invalidez, el trabajador será automáticamente reincorporado a las empresas.
- g) Los beneficios establecidos en este artículo no rigen y cesarán automáticamente para el personal que tenga acordada su jubilación.

## **Art. 52. - Jornada de Trabajo:**

- a) Se considerará jornada de trabajo el tiempo que los trabajadores tengan que estar a disposición de las empresas, de acuerdo a lo que se establece a continuación:
- 1) La semana normal de trabajo será de treinta y seis horas y se iniciará y terminará de acuerdo a lo establecido por las leyes, sus decretos reglamentarios y el presente Convenio.
  - 2) Para los trabajadores que realicen su jornada entre las 21 y las 6 horas, la semana de labor será de treinta y cinco horas, a razón de 7 horas diarias, exceptuando los trabajadores de guardia rotativa de turno continuado.
  - 3) Los trabajadores que realizan sus tareas entre las 21 y las 6 horas, o que su jornada abarque parte de este período, percibirán un adicional del treinta por ciento de su remuneración-hora y por cada hora efectivamente trabajada.
- b) La semana de labor se realizará de acuerdo a las siguientes modalidades:
- 1) **Salubres:**
    - Semana calendaria
    - Semana no calendaria
    - Guardia rotativa de turno continuado
  - 2) **Insalubres:**
    - Semana calendaria
    - Semana no calendaria
    - Guardia rotativa de turno continuado
- c) **Trabajos Salubres:**
- 1) **Semana calendaria:**
    - a) Cumplirá su labor de lunes a viernes a razón de 7 horas 12 minutos diarios.
    - b) Toda jornada que tenga una duración de 7 horas 12 minutos deberá realizarse entre las 6 horas y las 21 horas, con excepción del personal de vigilancia y limpieza. En aquellos servicios o secciones donde para una mejor seguridad o eficiencia del servicio se estimara conveniente que el personal cumpliera horarios de labor de hasta la 1 hora, podrán convenirse entre las partes.
    - c) **Recargos:** Los trabajadores que por necesidades del servicio deban realizar tareas en feriados obligatorios y días no laborables previstos en el inciso h) del presente artículo, percibirán como adicional el 150% de su remuneración-hora por cada hora trabajada dentro de su jornada normal, y por cada hora que excediera de su jornada normal, percibirán el 500% si fuera feriado nacional y 375% si fuera feriado calendario.
    - d) **Horas extras y francos compensatorios:** Las horas trabajadas en exceso de la jornada diaria y/o semana de labor, serán abonadas como extras.
    - e) Las horas extras serán abonadas en base a la remuneración hora más el 50% de recargo. El valor de la remuneración-hora se calculará dividiendo la remuneración que perciba el trabajador mensualmente por 158 horas 24 minutos para tareas diurnas y 154 horas para el cálculo de las tareas nocturnas.

- f) A todos los trabajadores que deban realizar por razones de servicio tareas en días sábados a partir de la 0 y hasta las 13 horas, se les abonarán estas horas en base a su remuneración-hora más un 75% de recargo, y después de las 13 horas más un 100% de recargo.  
Se le otorgará franco compensatorio cuando extienda su jornada y/o la misma sea realizada después de las 13 horas, de la siguiente manera:  
Si extendiera su jornada hasta 3 horas y media después de las 13 horas, se le otorgará media jornada franca en la próxima semana; más de 3 horas y media, tantas horas francas como trabajadas a otorgarse en la semana siguiente.
- g) A los trabajadores que deban realizar, por necesidades del servicio tareas en días domingo, se le abonará estas horas en base a su remuneración-hora más el 100% de recargo y se les otorgará franco compensatorio de acuerdo a las disposiciones vigentes.

**2) Semana no calendaria:**

- a. Cumplirá su jornada a razón de 7 horas 12 minutos diarios y tendrá dos días corridos francos en la semana de acuerdo a su diagrama, equivalente el primero al sábado y el otro al domingo.
- b. Toda jornada que tenga una duración de 7 horas 12 minutos deberá realizarse entre las 6 y las 21 horas, con excepción del personal de vigilancia y limpieza.
- c. Recargos: Los trabajadores cuando deban trabajar los días sábados a partir de la 0 hora percibirán un recargo del 75% de su remuneración y cuando lo hagan en días domingos percibirán un recargo del 150% de su remuneración.  
Cuando deban trabajar en días feriados obligatorios y días no laborables, provistos en el inciso h) del presente artículo, percibirán un recargo del 150% de su remuneración.
- d. Horas extras y francos compensatorios: Las horas extras trabajadas en exceso de su jornada diaria y/o semana de labor serán abonadas como extras.
- e. Las horas extras de lunes a viernes serán abonadas en base a su remuneración-hora más el 50% de recargo. El valor de la remuneración-hora se calculará dividiendo la remuneración mensual que perciba el trabajador mensualmente (excluidos recargos) por 158 horas 24 minutos para el cálculo de las horas nocturnas.
- f. A los trabajadores que por razones del servicio deban realizar tareas en los días de su franco equivalente al sábado, a partir de la cero hora, se les abonará estas horas en base a su remuneración-hora más el 75% de recargo y se les otorgará franco compensatorio cuando extienda su jornada y/o la misma sea realizada después de las 13 horas de la siguiente manera: si extendiera su jornada hasta 3 horas y media después de las 13 horas se le otorgará media jornada franca en la semana siguiente; más de 3 horas y media, tantas horas francas como horas trabajadas, a otorgarse en la semana siguiente.
- g. A los trabajadores que por necesidades del servicio deban realizar sus tareas en el día de su franco equivalente al domingo, se les abonará estas horas en base a su remuneración-hora más el 100%

de recargo y se les otorgará franco de acuerdo con la legislación vigente.

- h. Los trabajadores que por razones del servicio deban realizar horas extras en sábados calendarios, domingos calendarios, feriados obligatorios y/o feriados previstos en el inciso h) del presente artículo, y que no coincidan con el día de su franco, les serán abonadas de la siguiente manera:
- 1) Sábados: Por cada hora extra trabajada percibirá el 263% de su remuneración-hora por cada hora trabajada antes de las 13 horas y 350% por cada hora trabajada después de las 13 horas.
  - 2) Domingos: Por cada hora trabajada percibirá el 500% de su remuneración-hora por cada hora trabajada.
  - 3) Feriados obligatorios y/o días no laborables previstos en el inciso del presente artículo: el 500% por cada hora extra trabajada si fuera feriado nacional y el 375% si fuera feriado calendario.

**3) Guardia rotativa de turnos continuados:**

- a) La jornada de las guardias rotativas de turnos continuados que cubren las 24 horas del día será de 36 horas semanales, a razón de 6 horas diarias computables de relevo a relevo.
- b) Los francos serán otorgados de acuerdo al diagrama vigente.
- c) Recargos: Cuando los trabajadores deban trabajar los días sábados a partir de la cero hora percibirán un recargo del 75% de su remuneración; cuando trabajen en días domingo percibirán un recargo del 100% de su remuneración, y cuando trabajen días feriados obligatorios y/o días no laborables, previstos en el inciso h) del presente artículo, percibirán un recargo del 150%.
- d) Horas extras y francos compensatorios: Las horas extras trabajadas en exceso de su jornada diaria y/o semana de labor serán abonadas como extras.
- e) Las horas extras de lunes a viernes serán abonadas en base a su remuneración-hora más el 50% de recargo. El valor de la remuneración-hora se calculará dividiendo la remuneración que percibe el trabajador (exceptuados los recargos) por 156.
- f) Los trabajadores que por razones del servicio deban realizar tareas en el día asignado a su franco (se entiende por día franco las horas francas asignadas por diagrama en víspera y posterior al día de su franco) se le abonarán estas horas en base a su remuneración-hora con el 100% de recargo y se les otorgará franco compensatorio de acuerdo a las disposiciones vigentes.
- g) Los trabajadores que por necesidades del servicio deban realizar horas extras en sábados, domingos y feriados obligatorios y/o días no laborables, previstos en el inciso h) del presente artículo y que no coincidan con el día de su franco, les serán abonadas de la siguiente manera:
  - 1) Sábados: por cada hora extra trabajada percibirá el 263% de su remuneración-hora por cada hora trabajada antes de las 13 horas y 350% por cada hora trabajada después de las 13 horas.
  - 2) Domingos: por cada hora extra trabajada percibirá el 500% de su remuneración-hora por cada hora trabajada.

- 3) Feriados: por cada hora extra trabajada percibirá el 500% de su remuneración-hora por cada hora trabajada en feriado nacional y el 375% si fuera feriado calendario.

**d) Trabajos Insalubres:**

- 1) El personal que realiza trabajos en lugares insalubres, cuando por necesidades del servicio deban realizarse horas extras en exceso de su jornada de labor diaria y/o semanal, dichas horas les serán abonadas sin ningún recargo al valor del día en que fueron realizados, pero se compensarán con horas francas, a razón de 2 por cada hora trabajada.
- 2) Los trabajadores que realizan tareas insalubres, alternadas con salubres, realizarán una jornada de 7 horas 12 minutos diarias, abonándosele una hora con el recargo del 75%, sólo de lunes a viernes y excepto los feriados.
- 3) Cuando en una jornada se hubieran realizado más de tres horas en tareas insalubres, toda la jornada será considerada insalubre.

**4) Semana Calendaria:**

- a. La jornada de los trabajadores que se desempeñen en tareas insalubres de semana calendario será de 36 horas semanales a razón de 6 horas diarias, de lunes a sábados, percibiendo un 75% de recargo por jornada realizada en día sábado.
- b. Recargos: A los trabajadores que por razones de servicio deben realizar sus tareas en días feriados obligatorios y/o días no laborables, previstos en el inciso h) del presente artículo, percibirán como adicional el 150% de su remuneración-hora por cada hora trabajada dentro de su jornada normal.  
El valor de la remuneración-hora se calculará dividiendo la remuneración que percibe el trabajador mensualmente (exceptuando los recargos) por 156 horas.
- c. Horas extras y francos compensatorios: Los trabajadores que por razones del servicio deban realizar tareas en días domingos o sábados después de las 13 horas, se les abonarán estas horas en base a su remuneración-hora con el 200% de recargo por cada hora trabajada y se le otorgará franco compensatorio en la semana siguiente a razón de una hora franco por cada hora trabajada.

**5) Semana no Calendaria:**

- a. La jornada de trabajo de los trabajadores insalubres, semana no calendario, será de 36 horas diarias y el franco equivalente a domingo le será acordado de acuerdo a su diagrama.
- b. Recargos: Todos los trabajadores cuando deban trabajar los días sábado a partir de la cero hora, percibirán un recargo del 75% de su remuneración y cuando lo hagan en días domingo percibirán un recargo del 200% de su remuneración. Cuando deban trabajar en días feriados obligatorios y/o días no laborables, previstos en el inciso h) del presente artículo, percibirán un recargo del 150% de su remuneración.
- c. Horas extras y francos compensatorios: Cuando por razones del servicio deban realizar tareas en el día asignado a su franco, estas horas les serán abonadas en base a su

remuneración-hora más el 200% de recargo, y se le otorgará franco compensatorio en la semana siguiente a razón de una hora franco por cada hora trabajada.

El valor de la remuneración-hora se calculará dividiendo la remuneración que percibe el trabajador (exceptuando recargos) mensualmente por 156.

**6) Guardia rotativa de turno continuado:**

a. La jornada de trabajo para los trabajadores de guardia de turnos continuados será la misma que rige para los trabajadores de guardia salubres.

b. Recargos: Todos los trabajadores cuando deban trabajar los días sábado a partir de la 0 hora, percibirán un recargo del 75% de su remuneración.

Cuando deban trabajar los días domingo percibirán un recargo del 200% de su remuneración; cuando deban trabajar en días feriados obligatorios y/o días no laborables, previstos en el inciso h) del presente artículo, un recargo del 150% de su remuneración.

c. Horas extras y francos compensatorios: Cuando por razones de servicio deban realizar tareas en exceso de la jornada básica y en el período de franco las horas les serán abonadas y franqueadas con acuerdo al fallo C.R.R. N° 41/62, recaído en el Expediente N° 20.530/60 y en el Expediente número 20.532/60.

e) En los casos en que los sábados o domingos coincidan con feriados o francos del trabajador, se abonarán el recargo mayor únicamente.

f) En todas las jornadas de trabajo, sin alterar su duración, se intercalará una pausa de 12 minutos para ingerir el refrigerio.

Para el personal de guardia será de 15 minutos sin abandono del servicio; cada sección establecerá después de la segunda hora y en la forma que no afecte el servicio, la hora en que se tomará el refrigerio.

g) Las empresas tendrán la obligación de otorgar los francos compensatorios (por sábados después de las 13 horas, domingos o francos diagramados) de acuerdo a lo establecido en el presente artículo.

Si a mediados del período legal establecido para el otorgamiento del franco no se le hubiera fijado fecha para cumplirlo, será obligación del trabajador solicitar por escrito, en un formulario impreso a tal fin, que se le otorgue dicho franco. En tal caso la Jefatura de la sección deberá disponer que se conceda el franco compensatorio. En caso de que se le comunicara la fecha del franco compensatorio antes de la última o últimas jornadas de labor del vencimiento legal de los plazos legales para la otorgación del franco, el trabajador se lo tomará automáticamente, no correspondiéndole pago adicional. Además el no cumplimiento de lo anteriormente expuesto, significará la pérdida para el trabajador de todo derecho sobre lo establecido en las actas firmadas por cada empresa, en materia de postergación de francos.

**h) Feriados y Días no Laborables:**

Serán considerados días feriados y no laborables a los efectos de este Convenio, los que se indican a continuación:

- 1) **Feridos Nacionales:** 1° de Mayo, 25 de Mayo, 20 de Junio, 9 de Julio, 17 de Agosto, 12 de Octubre y 25 de Diciembre.
- 2) **Días no Laborables:** 1° de Enero, 6 de Enero, dos días de Carnaval, tres días de Semana Santa (jueves, viernes y sábado), Corpus Christi, 1° de Noviembre y 8 de Diciembre.
- 3) **Día del Trabajador de la Energía Eléctrica:** Las empresas reconocerán el día 13 de Julio de cada año denominado "Día del Trabajador de la Energía Eléctrica", por lo tanto acordarán asueto con goce de remuneración a sus trabajadores. Al personal que deba realizar tareas en dicho día recibirá los mismos recargos que percibe para un feriado nacional.
- 4) Al personal que tenga que efectuar tareas en dichos días no corresponderá otorgarle franco compensatorio.

**i) Prorrateo:**

Para los trabajadores de guardia rotativa y semana no calendaria, a los efectos de posibilitarles una remuneración uniforme durante todo el año, se efectuará un prorrateo, procediéndose de la siguiente manera:

Se calcularán todos los recargos que deben percibir en un año calendario; el total será dividido por doce, de lo cual resultará la cantidad mensual que las empresas abonarán a cada trabajador mencionado.

**j) Concepto de Remuneración:**

Se entiende por remuneración toda suma que paguen las empresas a sus trabajadores en forma habitual y continua, con exclusión de los gastos de comida (fijos o variables), reembolso de gastos de locomoción (fijos o variables) y horas extras.

**k) Horario Discontinuo:**

- 1) La empresa podrá disponer, cuando lo requiera una mayor seguridad y/o eficiencia del servicio, que el personal de las categorías diez a quince realice una jornada de ocho horas diarias en horario discontinuo y cuarenta horas semanales.
- 2) La jornada discontinua podrá cumplirse en modalidad calendaria o no calendaria. En ambos casos se le abonará un adicional del veinte por ciento sobre el sueldo básico, la suma fija, las bonificaciones por antigüedad, el adicional por cargo y el sobresueldo si lo tuviera, y además, los gastos de comida establecidos en el artículo 41 en lugar de gastos de refrigerio.
- 3) El personal de los listados 10 a 15 que cumplan horario discontinuo se comprometen a extender su horario o a cumplir tareas cuando las necesidades del servicio y la supervisión así lo requieran. Como compensación por este compromiso, se abonará a cada funcionario un adicional mínimo mensual calculado de la siguiente manera: sobre el respectivo sueldo básico, la suma fija, las bonificaciones por antigüedad y el sobresueldo si lo tuviera.

Para las categorías 12, 13, 14 y 15: se garantiza un sobresueldo del 19% del sueldo básico y las bonificaciones por antigüedad. En los casos de los que tengan sobresueldos, éstos se incrementarán con el 14% del respectivo sueldo básico y las bonificaciones por antigüedad y cuando el sobresueldo existente fuere inferior al 5%, en el monto necesario para alcanzar el 19% del sueldo básico y las bonificaciones por antigüedad.

Para las categorías 10 y 11: se garantiza un sobresueldo del 22% del sueldo básico y las bonificaciones por antigüedad. En todos los casos los trabajadores que tengan sobresueldos, éstos se incrementarán con el 19% del respectivo sueldo básico y las bonificaciones por antigüedad y cuando el sobresueldo existente fuere inferior al 3%, en el monto necesario para alcanzar el 22% del sueldo básico y las bonificaciones por antigüedad.

Ante la eventualidad de que en virtud de lo acordado en las cláusulas precedentes en algún sector de la empresa la extensión del horario en días hábiles o la concurrencia a cumplir tareas en días hábiles excediera límites razonables, las partes se comprometen a reunirse para dar una solución al caso dentro de los noventa días.

Las sumas a percibir por cada trabajador, en virtud de lo dispuesto en la presente cláusula, sólo se computarán a los efectos del pago de la gratificación por egreso por jubilación y a los efectos del pago de la bonificación al personal veterano, establecido en el artículo 9° de la presente Convención. Consecuentemente las sumas a percibir en virtud de lo acordado en la presente cláusula, no se tendrán en cuenta a los efectos del cálculo de otros beneficios pactados convencionalmente.

Queda exceptuado de las estipulaciones de este acuerdo el personal que revista en guardia rotativa de turno continuado.

**l) Semana no Calendaria:**

El personal de las categorías 10 a 15, que se desempeñe en diagramas no calendario, deberá asimismo cubrir los turnos de aquellos que estén ausentes por cualquier motivo, a fin de mantener la diagramación prevista. Se le abonarán los siguientes adicionales:

Diagrama ¼: 16%

Diagrama 1/3: 20%

Estos porcentajes serán calculados sobre la base del sueldo básico, la suma fija, las bonificaciones por antigüedad y el sobresueldo, si lo tuvieran, e incluyen la prestación del servicio tanto en días hábiles como en los días sábado, domingo, feriados que sean laborables, según diagrama.

**m) Guardia con Disponibilidad:**

El personal de las categorías 10 a 15 que cubra guardias con disponibilidad, la que implica la concurrencia a las instalaciones de así requerirlo el servicio, deberá, asimismo, cubrir la guardia de aquellos que estén ausentes por cualquier motivo a fin de mantener la diagramación prevista. Se le abonarán los siguientes adicionales:

Diagrama ¼ ó 1/5: 20%

Diagrama 1/3: 25%

Estos porcentajes serán calculados sobre la base del sueldo básico, la suma fija, las bonificaciones por antigüedad y el sobresueldo, si lo tuvieran, e incluye la prestación del servicio tanto en días hábiles como en los días sábado, domingo y feriados que sean laborales, según diagramas.

**n) Guardia Rotativa de Turno Continuado:**

Al personal de las categorías 10 a 15 que se desempeñe con modalidad de guardia rotativa de turno continuado, se le abonará como adicional el

49,75% del sueldo básico, la suma fija, las bonificaciones por antigüedad y el sobresueldo, si lo tuviera.

ñ) **Cláusula de Garantías:**

- 1) De la producción: El Sindicato de Luz y Fuerza garantiza que las reducciones de la semana de labor, habidas con motivo de la aplicación de los sucesivos convenios, no traerá aparejado aumento de personal, es decir que los trabajadores deberán realizar, por hombre, la misma cantidad de tareas que efectuaban con la semana de 44 horas. A tal fin el Sindicato se compromete a que las empresas puedan aplicar nuevas modalidades de horarios de trabajo en aquellas secciones donde pudiese verse disminuida la producción o afectada la atención del servicio.

La Comisión de Plantel Básico seguirá estableciendo los planteles tomando como base la semana de 44 horas.

- 2) El Sindicato garantiza a las empresas que podrán disponer de todo el personal que las mismas consideren necesario para realizar tareas en horas extras en sábados y domingos. En tal sentido, se conviene que aquel personal que a criterio de la empresa tuviera que realizar tareas en horas extras en sábados y domingos, estará obligado a efectuarlas. En tal caso de que el personal se negara a realizarlas por cualquier motivo o que por impedimentos legales las empresas no pudieran contar con el personal en la forma indicada en el párrafo que antecede, las mismas quedan facultadas para tomar todas las medidas necesarias para asegurar el servicio, inclusive la implantación de la semana no calendaria con el personal existente.

**Art. 53. - Licencias con Goce de Sueldo:**

- a) Los trabajadores gozarán de las vacaciones anuales dentro de las fechas que establece la ley respectiva, con la excepción que autorice el Ministerio de Trabajo, en la siguiente forma:

Hasta 5 años de servicio.....10 días hábiles

De 5 a 10 años de servicio.....15 días hábiles

De 10 a 15 años de servicio..... 20 días hábiles

De 15 a 20 años de servicio..... 25 días hábiles

Más de 20 años de servicio..... 30 días hábiles

Si el plazo de vacaciones, según lo previsto en el artículo 164 de la Ley de Contrato de Trabajo (ley 20.744), fuera superior al que resultara de la aplicación del presente Convenio, se deberá estar a los límites máximos de días corridos establecidos en la referida norma legal.

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

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

Cuando algún trabajador no llegase a haber prestado servicios en la empresa como mínimo la mitad de los días hábiles comprendidos en el año, gozará de un período de descanso anual en proporción a un día de

descanso por cada veinte trabajadores, debiéndose computar el tiempo de servicios prestado hasta el 31 de diciembre, no pudiendo fraccionar los días de descanso que resulten.

- c) Los enfermos de Rayos X, además de su licencia anual, gozarán de un descanso intermedio de acuerdo a las leyes vigentes, concediéndose este descanso seis meses antes o después de su licencia anual.
- d) Si el trabajador contrajera enfermedad durante su licencia y ésta fuera debidamente comprobada por médicos de las empresas 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.
- e) Las licencias podrán comenzar cualquier día de la semana y se abonarán al comenzar las mismas.
- f) Las licencias serán concedidas en forma ininterrumpida, con rotación, para que el trabajador no usufructúe de ella todos los años en la misma época, exceptuando lo establecido en el artículo 47.
- g) Los trabajadores podrán permutar las licencias siempre que con ello no interfieran la rotación y no perjudiquen al servicio.
- h) Las empresas procurarán notificar el período de licencia de los trabajadores con treinta días de antelación.
- i) Por solicitud expresa de los trabajadores, las empresas podrán conceder a los mismos las licencias entre el 1° de mayo y el 30 de setiembre, previa autorización del Ministerio de Trabajo.
- j) Las empresas concederán a los trabajadores, siempre que lo soliciten por escrito antes del 15 de setiembre de cada año, hasta el 50% de su licencia anual entre el 1° de mayo y el 30 de setiembre del año siguiente en forma ininterrumpida.  
A estas licencias no podrán adicionarse los permisos previstos en el punto 19 del artículo 47.  
Las empresas concederán estas licencias siempre que por la cantidad de trabajadores que lo soliciten simultáneamente en una misma sección, no se afecte al servicio.
- k) Las empresas colaborarán para que los trabajadores tomen vacaciones fuera del período legal, apoyando planes de turismo del Sindicato.
- l) Por pedido fundado del trabajador y con autorización de las empresas, se podrá acumular a un período de vacaciones la tercera parte del período inmediato anterior no gozado en toda su extensión. Dicha acumulación – y consecuentemente reducción del otro período de vacaciones – se acordará en tanto y en cuando no afecte el normal desenvolvimiento del servicio.
- m) Cuando un matrimonio se desempeñe en alguna de las empresas, las vacaciones se otorgarán en forma conjunta y simultánea, siempre que no afecte notoriamente el normal desenvolvimiento del o los servicios.
- n) En el mes de enero las empresas abonarán una suma del 25% - conforme a lo establecido en el artículo 13, inciso c) – a los trabajadores casados, así como a los viudos o solteros con familiares a su cargo, como contribución al turismo social, que devengará sueldo anual complementario y no se tendrá en cuenta para el cálculo de la bonificación anual por eficiencia.
- ñ) Para las licencias correspondientes al año 1976 y subsiguientes se preverá a su programación al 1° de setiembre del mismo año a efectos de su comunicación los trabajadores.

#### **Art. 54. - Servicios Sociales:**

- a) Las empresas continuarán prestando como mínimo los Servicios Sociales que prestan en la actualidad y, con la intervención del Consejo de Servicios Asistenciales, se adecuarán permanentemente a las necesidades que exige el adelanto científico y el aumento vegetativo del personal y sus familiares, procurando disminuir sus costos.
- b) La Dirección de los Servicios Asistenciales será ejercida mediante el sistema actualmente en práctica.
- c) Tendrán derecho a gozar de los Servicios Asistenciales el trabajador y familiares que los utilizan en cada empresa, y de acuerdo con las respectivas reglamentaciones y acuerdos de partes firmados en cada uno de ellas.
- d) Con el objeto de garantizar a todos los integrantes de la Comunidad de Trabajo, el cuidado de su salud en los casos en que los afecte una enfermedad prolongada, continuarán funcionando dos Juntas Médicas: una de orden general y otra neuropsiquiátrica.  
Estas Juntas Médicas tendrán a su cargo estudiar el caso de todos aquellos trabajadores que por razones de enfermedad superen los treinta días corridos de ausentismo y veinte intermitentes durante el año, para interiorizarse de los problemas de su salud, adoptar las medidas médicas necesarias para su restablecimiento y justificar la continuidad de la baja médica.  
En el caso de las enfermedades neuropsiquiátricas, el plazo después del cual deberá ser sometido a la Junta Médica, será de cuarenta y cinco días.
- e) Las empresas tomarán a su cargo el tratamiento médico terapéutico y/o social del trabajador disminuido mientras esté al servicio de las mismas.  
Igualmente se harán cargo de los tratamientos de readaptación y suministro de aparatos ortopédicos al trabajador, esposa e hijos que, como consecuencia de poliomielitis, hubieran quedado disminuidos físicamente.  
Las empresas tomarán también a su cargo el suministro de aparatos ortopédicos destinados a reemplazar miembros superiores o inferiores, a los trabajadores en actividad y sus familiares inscriptos. Igualmente, en caso de que los trabajadores quedaran físicamente disminuidos como consecuencia de un accidente de trabajo sufrido en el desempeño de sus tareas en las empresas, éstas tomarán a su cargo los eventuales tratamientos de readaptación y suministro de prótesis y aparatos ortopédicos.
- f) Las empresas tomarán a su cargo los gastos que demande la internación en un sanatorio designado por ellas, de aquellos trabajadores que hallándose en actividad se vieran afectados de enajenación mental, que no sea motivada por estupefacientes, siempre que dicha internación sea prescrita por médicos de la empresa. Esta contribución será abonada mientras tenga aplicado el artículo 51 del Convenio.
- g) Con respecto a “guarderías”, Jardín de Infantes, Hogar del Niño y del Jubilado, son de aplicación los acuerdos celebrados entres las empresas y el Sindicato.
- h) En cada empresa funcionará una Comisión para tratar y resolver las reclamaciones que sobre Servicios Sociales formulen los trabajadores.
- i) **Policlínico Central SEGBA:**

A los efectos de proseguir la acción tendiente a la mejor prestación del servicio de salud, SEGBA ha iniciado las tareas para la construcción del Policlínico Central, con el apoyo de organismos oficiales.

Las partes se comprometen a intensificar las obras, contando para ello con la contribución de la Comunidad de Trabajo.

**Art. 55. - Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales:**

- a) Serán considerados accidentes de trabajo aquellos a los que correspondiera tal calificación de acuerdo con lo previsto en las leyes vigentes.
- b) Serán consideradas enfermedades profesionales, además de las ya establecidas por el Poder Ejecutivo Nacional, las que el mismo en adelante declare como tales.
- c) El Consejo de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo sugerirá las medidas preventivas a adoptarse para reducir al mínimo lo establecido precedentemente.
- d) Las empresas tomarán a su cargo el tratamiento médico terapéutico y/o social del trabajador disminuido, mientras esté al servicio de las mismas. En los casos que el trabajador sufra accidentes de trabajo estando al servicio de las empresas y necesite que se le provea de aparatos de prótesis y ortopedia, como así también la renovación de los mismos, las empresas se harán cargo del total de las erogaciones correspondientes.
- e) Las empresas abonarán íntegramente al trabajador afectado los haberes y beneficios correspondientes a los días de ausencia hasta su total restablecimiento o declaración de incapacidad, sin que se le descuente lo percibido en este período, del monto de la indemnización que le correspondiera.
- f) El trabajador jubilado por incapacidad física a quien la Caja de Jubilaciones le levante la incapacidad, y por ello deje de abonarle los haberes jubilatorios, deberá presentar la correspondiente apelación.

En atención a la situación económica que se le crea al jubilado las empresas le abonarán, a título de ayuda por un plazo máximo de seis (6) meses, un importe igual al del haber jubilatorio que venía percibiendo, siempre y cuando presente el comprobante de haber interpuesto la apelación.

Por acuerdo de la Comisión interna de Higiene y Seguridad, este plazo podrá ampliarse hasta doce más en casos especiales.

Si como resultado de la apelación se confirmara la decisión de la Caja, las empresas reincorporarán el trabajador en la categoría que tenía al jubilarse, abonándosele la remuneración correspondiente a la misma desde la fecha en que sean notificadas del resultado de la apelación; dicho trabajador será propuesto como primer candidato para la primera vacante del puesto de origen.

En caso de que el fallo de la Cámara modificara la decisión de la Caja y por consiguiente el trabajador continuara con la jubilación por incapacidad, deberá reintegrar a la empresa las sumas que le fueron abonadas, en la oportunidad en que la Caja le abone los haberes jubilatorios con retroactividad a la fecha en que suspendió su pago.

El Sindicato garantiza el cumplimiento de esta obligación, por parte del trabajador.

**Art. 56. - Incapacidad Parcial:** Se considerará de aplicación este artículo cuando un trabajador tenga incapacidad física y/o mental para desempeñar el puesto que ocupa, pero que pueda realizar las tareas de otros puestos de cada empresa.

a) **Normas generales:**

- 1) Se crea en cada empresa una Comisión de Aplicación del artículo 56, integrada por un médico de la empresa y un médico del Sindicato, que ha de funcionar independientemente de los Servicios Asistenciales y en local aparte habilitado al efecto.
- 2) La aplicación del artículo 56 tendrá carácter de provisorio, salvo aquellos casos de carácter excepcional en que la Comisión, prevista en el punto 1), determine el carácter de permanente.
- 3) Dicha Comisión aplicará el artículo 56, previa revisión del trabajador, y su dictamen tendrá validez durante un plazo que la misma determine y hasta un máximo de seis (6) meses, durante el cual el trabajador estará obligado a cumplir el tratamiento que la Comisión le indique. Al vencimiento del plazo estipulado deberá someterse nuevamente a revisión, 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 casos especiales se acordará un nuevo plazo.
- 4) En el caso de que las partes no se pongan de acuerdo en el seno de la Comisión, sobre lo establecido precedentemente, se elevará la diferencia a la Secretaría de Salud Pública a los efectos de definir la diferencia planteada.
- 5) Una vez aplicado el artículo 56, la Comisión interna de Higiene y Seguridad determinará, de acuerdo con las prescripciones médicas, su nueva ubicación a los efectos de que realice tareas acordes con las prescripciones médicas, debiendo concretarse el nuevo destino, por acuerdo de partes, en un plazo no mayor de diez (10) días, el cual no podrá ser objetado por el trabajador después de convenido. En el ínterin podrá la empresa adjudicarle tareas en cualquiera de sus secciones, que estén 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 ordinaria, las partes encararán la adopción de las medidas para que ese 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.

b) **Incapacidad Provisoria:** La aplicación de este artículo, que de lugar a la determinación de una incapacidad de carácter provisorio, producirá una vacante transitoria que será cubierta por aplicación del artículo 20.

**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 le 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, serán 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 56, de carácter provisorio, la ocupación de la vacante a la que se lo destine según el punto 2), no será en forma definitiva ni tampoco podrá ascender.
  - 4) Cuando un trabajador tenga aplicado el artículo 56 de carácter provisorio y ocupe un puesto de menor remuneración, mantendrá la misma remuneración que tenía asignada en su puesto de origen al aplicársele el artículo 56 y percibirá los aumentos que para ese puesto de origen pudieran corresponder. Se entenderá por remuneración lo establecido en el artículo 52 del Convenio Colectivo de Trabajo.
- c) **Comisión de Reubicación:** Se crea una Comisión de Reubicación integrada por representantes de la Empresa y el Sindicato, quienes tendrán a su cargo reubicar al trabajador en un puesto acorde con su capacidad laboral.
- d) **Incapacidad Permanente:**
- 1) Todos los casos de incapacidad permanente serán determinados y aplicados por las comisiones de médicos de cada empresa, previstos en el inciso a), punto 1). En caso de no haber acuerdo entre las partes, el problema será girado al Ministerio de Salud Pública que resolverá en definitiva.
  - 2) Se aplicará el artículo 56 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 y/o mentalmente para ocupar el puesto que tenía asignado y que a través de los tratamientos ubicados, se haya demostrado que desempeñándose en otro se producirá el restablecimiento definitivo o que el nuevo puesto no exceda de las posibilidades del trabajador, habilitándolo de esta manera en una nueva etapa acorde con sus condiciones.
- e) **Normas de Ubicación:**
- 1) Una vez ubicado, tendrá derecho a ascender a los puestos para los cuales reúna condiciones y su capacidad laboral se lo permita.
  - 2) 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 éste en la misma proporción en que aumenten los salarios y solamente será absorbido por futuros ascensos.
- f) **Normas Adicionales para los Casos de Incapacidad Parcial, Provisoria o Permanente:**
- 1) Cuando por aplicación del artículo 56 el trabajador fuese destinado a un puesto con mayor remuneración se le abonará ésta, no debiendo por ello percibir ningún otro concepto del puesto anterior.
  - 2) La ocupación de vacantes en cualquier sección de las empresas por trabajadores que tengan aplicado el artículo 56, no dará lugar a que otro trabajador se sienta afectado, no pudiendo presentar reclamación por este motivo.

- g) **Cláusula General:** Los trabajadores, con aplicación de este artículo, están obligados a concurrir a las citaciones que los médicos especialistas o la Comisión le fijen en cada oportunidad.

**Art. 57. - Contribución por Casamiento:**

- a) La contribución por matrimonio que se otorga a todo trabajador, se ajustará a la prevista por las disposiciones legales vigentes en la materia.  
No obstante ello, se mantendrán las modalidades e incidencias hasta los montos previstos en el Convenio Colectivo de Trabajo vigente hasta el 31/5/75.
- b) Las Empresas y el Sindicato analizarán y reglamentarán un sistema que permita obtener para el trabajador que contraiga matrimonio, un préstamo equivalente a 20 veces el sueldo básico inicial de la categoría 7 (siete), a reintegrar en cien cuotas mensuales y consecutivas. Asimismo dicha reglamentación contemplará que por cada hijo que nazca se reducirá el saldo de la deuda en un veinticinco por ciento.

**Art. 58. - Salario Familiar:** El salario familiar se abonará a todo trabajador casado que conviva con su esposa, de acuerdo a lo previsto por las disposiciones legales vigentes. No obstante ello, se mantendrán las modalidades e incidencias hasta los montos previstos en el Convenio Colectivo de Trabajo vigente hasta el 31/5/75.

**Art. 59. - Contribución por Nacimiento:** En los casos de nacimiento de hijos matrimoniales o extramatrimoniales, el trabajador comprendido en las previsiones legales en vigor, se beneficiará con los montos en ellas establecidas.

Sin perjuicio de ello, se mantendrán las modalidades e incidencias hasta las cantidades previstas en el Convenio Colectivo de Trabajo vigente hasta el 31/5/75.

**Art. 60. - Asignación por Hijos:** La asignación por hijos legítimos extramatrimoniales o adoptivos, se abonará de acuerdo a las disposiciones legales vigentes en la materia.

Sin perjuicio de ello, se mantendrán las modalidades e incidencias hasta las cantidades previstas en el Convenio Colectivo de Trabajo vigente hasta el 31/5/75.

**Art. 61. - Contribuciones por Fallecimientos:**

a) **Contribución por Sepelio:**

Las empresas abonarán en caso de fallecimiento del trabajador, del cónyuge o familiares consanguíneos directos a su exclusivo cargo, que convivan con el trabajador y se hallen inscriptos en Servicios Asistenciales, el 64,725% para sufragar gastos de sepelio.

b) **Subsidios por Fallecimientos:**

- 1) En caso de fallecimiento de un trabajador y siempre que este hecho se produzca mientras forme parte del personal de las empresas, éstas abonarán a la persona designada por el trabajador un subsidio del 23,196%.

- 2) Cuando se produzca el fallecimiento de un trabajador como consecuencia directa de enfermedad profesional, las empresas abonarán a la viuda y/o derechohabientes del mismo un importe equivalente a seis meses de su última remuneración mensual.
  - 3) Cuando se produzca el fallecimiento de un trabajador como consecuencia directa de accidente de trabajo, las empresas abonarán a la viuda y/o derechohabientes del mismo un importe equivalente a diez meses de su última remuneración mensual, cuando aquél tuviera hasta cinco años de antigüedad. Este importe será incrementado en un dos por ciento por cada año de servicio que exceda de los cinco primeros.
- c) **Seguros de Vida:**  
Las empresas se harán cargo del cincuenta por ciento del gasto del seguro de vida que el personal tiene contratado con la Cooperativa de Seguro del Sindicato por un monto de Veinte mil pesos (o Cuarenta mil en casos de accidente), además del seguro emergente del Decreto N° 1.567/74 y Resolución N° 11.883 de la Superintendencia de Seguros, que está contratado con la misma Cooperativa.
- d) Las contribuciones previstas en este artículo se abonarán en más de las indemnizaciones previstas en los artículos 268 y 269 de la Ley N° 20.744.

**Art. 62. - Participación de los Trabajadores en la Dirección:** Los trabajadores tendrán asegurada su representación en la Dirección de las empresas a través de dos Directores Titulares y dos Suplentes, designados a propuesta del Sindicato de Luz y Fuerza conforme a sus normas estatutarias. Los Directores Titulares tendrán las atribuciones y obligaciones propias de su cargo, y los Suplentes los reemplazarán por renuncia, fallecimiento, incapacidad o ausencia temporaria.

**Art. 63. - Reconocimiento Gremial:**

- a) Las empresas reconocen al Sindicato de Luz y Fuerza (Capital) como único representante de los trabajadores, con el sentido y alcance que se desprende de la ley 20.615 sobre régimen de Asociaciones Profesionales.
- b) Las empresas descontarán la cuota mensual de los trabajadores afiliados, que le indiquen las autoridades del Sindicato, de acuerdo con lo determinado por la Ley de Asociaciones Profesionales, y depositarán el importe total en la cuenta del Sindicato.
- c) Las empresas retendrán de todos los trabajadores beneficiados por este Convenio el importe correspondiente al aumento en sus remuneraciones que involucre el primer mes de aplicación y lo depositarán en la cuenta del Sindicato, presentando las correspondientes planillas de comprobación, e igual procedimiento se seguirá en cada actualización del presente Convenio o como resultado de leyes o decretos de aumentos salariales.
- d) La correspondencia entre el Sindicato y las empresas será entregada en mano en sus sedes centrales, y contestadas dentro de los seis días de recibida.
- e) Las empresas colocarán en todos los lugares de trabajo, a convenirse y en forma bien visibles, vitrinas para uso exclusivo del Sindicato. La utilización de estas vitrinas se ajustará a lo convenido por las partes en la Comisión Interna de Reclamaciones. Las vitrinas llevarán en su parte superior la

leyenda "Sindicato de Luz y Fuerza" y las llaves de las mismas serán entregadas a los representantes del Sindicato. Por consiguiente, queda prohibido pegar o repartir volantes en los lugares de trabajo que no sean autorizados por el Sindicato.

**Art. 64. - Permisos Gremiales:**

- a) Las empresas concederán permiso gremial con goce de sueldo de acuerdo con lo establecido en el artículo 51 de la ley 20.615 y actas vigentes, a los trabajadores que el Sindicato notifique en esa condición, de conformidad con lo estatuido en la citada ley.
- b) A los representantes sindicales ante Comisiones Paritarias convocadas por el Ministerio de Trabajo, se les concederá permiso gremial con goce de sueldo durante el tiempo que las integren.
- c) Los trabajadores a los que conceda permiso gremial con goce de sueldo, percibirán la siguiente remuneración:
  - 1) La habitual de su puesto, como si estuviese realizando tareas en la empresa.
  - 2) Igual cantidad de horas extras que realice el trabajador que lo reemplace en su puesto (con excepción de reembolso de gastos de comida y traslado).
  - 3) De no ser reemplazado en su puesto, o si así fuera cuando se ausente su reemplazante y no sea cubierto, se le abonará el promedio de las eventuales horas extras que realicen los trabajadores de su categoría en el servicio al que pertenece el permisionario gremial.
  - 4) Lo consignado en los puntos 2) y 3) no es de aplicación si en el lugar de trabajo del permisionario gremial rigen las disposiciones de "tareas al día".
  - 5) Recargos que le correspondieran por aplicación del artículo 52, asumiendo el Sindicato la responsabilidad de comunicar a la Empresa las ausencias del personal con permiso gremial.
  - 6) Recargos por tareas peligrosas, insalubres y viáticos fijos que se liquide a su reemplazante.
- e) A los trabajadores que las empresas concedan permiso gremial sin goce de sueldo, se les aplicará igual procedimiento señalado en el inciso d), debitándose los importes al Sindicato.
- f) El Sindicato solicitará por escrito lo pertinentes permisos gremiales con anticipación adecuada. Los trabajadores no dejarán sus tareas hasta tanto la Empresa les conceda el permiso gremial. El Sindicato asume la responsabilidad de comunicar por escrito todos los reintegros de los trabajadores a quienes se les haya concedido permiso gremial.

**Art. 65. - Reconocimiento de Delegados:** Las empresas reconocerán como Delegados o Subdelegados gremiales a los trabajadores que el Sindicato comunique en dichas funciones, cuyas atribuciones serán la que se detallan a continuación:

- 1) El Delegado es el representante directo del Sindicato ante las empresas en el lugar de trabajo y, sin dejar de atender las tareas propias de su ocupación, salvo acuerdos convenidos en la Comisión interna de

Reclamaciones, asesorará a los trabajadores afiliados sobre la interpretación del Convenio.

- 2) Visará las reclamaciones que interpongan los trabajadores cuando estén encuadradas en el Convenio.
- 3) Cuando entendiere el Delegado que una orden impartida por un superior no esté de acuerdo con una disposición del Convenio, 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 caso de que entre ambos surjan discrepancias en cuanto a si la orden impartida se ajusta o no al Convenio, el Jefe lo comunicará de inmediato al superior que corresponda y el Delegado al Sindicato. La Empresa y el Sindicato resolverán en definitiva, y si uno de ellos lo considerara necesario, podrá solicitar una reunión extraordinaria de la Comisión interna de Reclamaciones.
- 4) Una vez resuelta la reclamación en la Comisión interna de Reclamaciones o si en la misma se hubiera dado una interpretación definitiva sobre determinada situación, de repetirse la causal de tal interpretación o reclamo, el Delegado gremial lo comunicará de inmediato al Sindicato y éste a la Gerencia de Personal, quienes siempre que sea la situación idéntica a la ya resuelta, harán que se cumpla la resolución anterior dentro de veinticuatro horas.
- 5) Las empresas no podrán interferir la actuación de los delegados siempre que se ajusten a lo dispuesto en este artículo.
- 6) Los trabajadores y delegados no deben dejar de cumplir ni tampoco interferir una orden de trabajo.
- 7) Cuando el Sindicato solicite el permiso correspondiente, las empresas concederán – únicamente a los delegados y, en su ausencia, a los subdelegados – permiso para concurrir a las Asambleas sindicales, que serán con goce de sueldo y para que no perjudique la producción deberá compensarse o absorberse la misma.

**Art. 66. - Comisiones de Reclamaciones:** Continuarán actuando las siguientes Comisiones:

- a) 1) Comisión de Reclamaciones.  
2) Comisión de Higiene y Seguridad.  
3) Comisión de Capacitación y Becas.  
4) Comisión de Beneficios Sociales.
- b) Dichas Comisiones atenderán, en asuntos de su competencia, las reclamaciones sindicales que formulen los trabajadores.

**Art. 67. - Normas para las Reclamaciones:**

- a) Todas las reclamaciones que se formulen sobre la aplicación del presente Convenio, así como de la legislación laboral vigente, se regirán por las condiciones que se establecen a continuación:
- b) 1) Cuando un trabajador afiliado al Sindicato se considere lesionado en sus derechos y deseara formular una reclamación, lo hará en todos los casos por escrito ante su jefe, debiendo ser previamente visada dicha reclamación por el Delegado gremial y consignando la norma contractual legal o acordada en que se funde su derecho.

- 2) Las reclamaciones deberán ser presentadas dentro de los veinte días de la fecha en que el interesado hubiera entrado en conocimiento oficial del hecho que las motive.
- 3) Las Comisiones de Reclamaciones se reunirán o visitarán el lugar de trabajo asegurando con su intermediación el más rápido conocimiento de los hechos que motivaron la reclamación.
- c) 1) En caso de que en el seno de la Comisión respectiva no se llegase a un acuerdo, cualquiera de las partes integrantes de dicha Comisión podrá solicitar que el reclamo se eleve a la Comisión Resolutiva de Reclamaciones respectiva, la que será presidida por un funcionario del Ministerio de Trabajo.
- 2) La decisión de la Comisión Resolutiva o fallo del funcionario que la presida, únicamente será apelable ante el Ministerio de Trabajo.
- d) Los créditos provenientes de las reclamaciones serán actualizados teniendo en cuenta la depreciación monetaria que se operara desde que cada suma es debida hasta el momento del efectivo pago. A tal fin, aplicarán los índices oficiales de incremento del costo de vida.

**Art. 68. - Impresión del Convenio Colectivo de Trabajo:** Las partes convienen en la impresión del presente Convenio de Trabajo para ser distribuido a cada uno de los trabajadores.

Dichos convenios irán acompañados de los acuerdos tomados y resoluciones dictadas para cada una de las empresas.

A tal efecto, la Comisión de Reclamaciones designará representantes para la recopilación y actualización periódica de dichos acuerdos y resoluciones.

La impresión de dicho Convenio Colectivo de Trabajo estarán a cargo de las Entidades.

**Transitorio – Regímenes Especiales de Trabajo:** Consecuentemente con la responsabilidad que ha asumido la Comunidad de Trabajo en el logro de objetivos tendientes a alcanzar óptimos niveles de eficiencia de los servicios, se podrán convenir regímenes especiales de labor que incluyan el pago de primas por el mantenimiento al día de los trabajos – de acuerdo a la operatividad propia de cada actividad – para las distintas áreas, secciones, servicios, grupos u oficinas de las empresas, en cuyo caso las disposiciones legales y/o contractuales vigentes que sean de aplicación, quedarán sustituidas por las acordadas en cuanto éstas sean más favorables a los trabajadores y al régimen previsto en el artículo 52, inciso k). Punto 3).

A los efectos indicados, dentro de los noventa días se iniciarán los estudios para implementar tal sistema en: Redes, Estudios, Proyectos, Centrales, Obras y Servicios Asistenciales, así como para corregir las distorsiones remuneratorias que se pudiesen haber presentado en la aplicación de estos regímenes.

Buenos Aires 31 de julio de 1970.

Atento que por Resolución M.T. N° 3/75, ratificada por Decreto N° 1.865, ha sido homologada la Convención Colectiva de Trabajo obrante a fojas 36/153, celebrada entre el "Sindicato de Luz y Fuerza – Capital Federal" - con "Servicios Eléctricos del Gran Buenos Aires" y "Compañía Italo Argentina de

Electricidad", por donde corresponda, tómesese razón y regístrese la citada convención. Cumplido, vuelva al Departamento Relaciones Laborales N° 8 para su conocimiento. Hecho, pase a la División Registro General Convenciones Colectivas y Laudos a fin de que proceda a remitir copia debidamente autenticada al Departamento Publicaciones y Biblioteca a efecto de las respectivas constancias determinadas por el artículo 4° de la Ley N° 14.250 y proceder al depósito del presente legajo, como está dispuesto en el mismo artículo de la norma citada.

Luis José Rams