

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO 625/11**  
**Chubut, 24 de abril de 2006**  
**Fuente: circular de la repartición**

**Luz y Fuerza. Energía eléctrica. Cooperativas y servicios públicos. Provincia de Chubut.**

*Nota: ver escalas salariales al final del convenio.*

*Nota: articulado textual circular de la repartición.*

**Acta acuerdo final de negociación y aprobación de convenio colectivo de trabajo**

En la ciudad de Rawson, provincia de Chubut, a los 24 días del mes de abril de 2006, se reúnen los miembros de la Comisión Paritaria Negociadora de acuerdo con lo dispuesto por Res. 41/06 (S.S.T.Ch.), conforme con la Ley provincial 5.279, Dto. P.E.P. 2.474/04, con el único y solo objeto de dar tratamiento final y de aprobación, firma mediante, la negociación del único y nuevo convenio colectivo de trabajo para el sector, con ámbito de jurisdicción y de aplicación en toda la provincia de Chubut. Que en nombre y representación de la Secretaría de Infraestructura, Planeamiento y Servicios Públicos de la Provincia del Chubut y del Poder Ejecutivo provincial, lo hacen, conforme con las facultades conferidas, el Sr. Miguel Angel Rossetto (M.I. 17.607.940 - Clase 1966), en calidad de subrogante del señor ministro coordinador de Gabinete (Dtos. P.E.P. 102/04 y 2.186/05) y el Sr. Ing. Sergio Schreyer (M.I. 16.841.941 - Clase 1964), en calidad de subsecretario de Servicios Públicos (Dto. P.E.P. 173/05 - Res. M.C.G. 29/06), en adelante "la provincia", por una parte; y por la Federación Chubutense de Cooperativas de Servicios Públicos Limitada, inscripta en el Registro de Asociaciones Gremiales de Empleadores bajo el N° 559, en fecha 13 de enero de 1987, inscripción ésta expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación, que en nombre y representación del sector cooperativo, lo hacen: Claudio Adolfo Jurdana, D.N.I. 17.129.995; Marta Beatriz Elorriaga, L.C. 4.213.356; José Eduardo Epele, D.N.I.: 10.353.784; Mauricio Kraiselburd, D.N.I. 16.049.818, y Osvaldo Guillermo Kexel, L.E. 7.817.179; en adelante "la FECHCOOP", por otra parte; y el Sindicato Regional de Luz y Fuerza de la Patagonia, en las personas de: Héctor Rubén González, D.N.I. 10.187.559; José Eduardo Soto, D.N.I. 11.372.044; Javier Eliseo Cisneros, D.N.I. 17.900.537; Edgardo Alberto Masa, D.N.I. 17.129.320; Rogelio Norberto González, D.N.I. 14.913.810; Roberto Fuentealba, D.N.I. 20.548.308; Atilio Sergio Litt, D.N.I. 14.955.876, y Emilio Angel Nava, D.N.I.: 12.234.511, por la otra parte, en adelante "el sindicato".

Preliminar:

Que tanto las representaciones patronales como la sindical vienen manteniendo reuniones desde julio del año 2004, con el objeto de consensuar y acordar un nuevo convenio colectivo de trabajo de ámbito regional y de aplicación a todos y cada uno

de los trabajadores dependientes de la Dirección General de Servicios Públicos; Subsecretaría de Servicios Provincia del Chubut, la provincia y la FECHCOOP, excluida la Cooperativa de los Públicos de Puerto Madryn Limitada (SERVICOOP), en esta instancia y en virtud de encontrarse en proceso judicial de concurso preventivo y poseer a la fecha un convenio colectivo de trabajo de crisis por empresa y actividad principal.

Que dichas negociaciones tuvieron comienzo con las Actas acuerdo preliminar y final, de fechas 21 de julio de 2004 y 11 de mayo de 2005, celebradas con la provincia, y con las Actas acuerdo preliminar y final, de fechas 27 de diciembre de 2004 y 29 de marzo de 2005, celebradas con la FECHCOOP, y que todos y cada uno de estos instrumentos fueron debidamente homologados por la autoridad de aplicación, Subsecretaría de Trabajo de la Provincia del Chubut.

Que con el espíritu expresado en los antecedentes citados, las partes consideran conveniente la adecuación de las regulaciones normativas convencionales vigentes, cuya actualización no se revisa en forma integral desde la vigencia del Conv. Colect. de Trab. 36/75 (junio/75). Que esa revisión y adecuación se acuerda en el marco de pleno respeto y reconocimiento de la parte patronal, la provincia y la FECHCOOP, del ámbito y encuadramiento del Sindicato Regional de Luz y Fuerza de la Patagonia, de conformidad con la legislación y personería gremial vigente, con potestades suficientes para la presente negociación colectiva. Que luego de varias reuniones preliminares y complementarias llevadas a cabo durante estos meses, las partes solicitaron la apertura del expediente administrativo, incorporando las acreditaciones que permitan dar inicio a las negociaciones, Expte. que se tramita bajo el N° 002/06, de fecha 6 de enero de 2006, caratulado: "Sindicato Regional de Luz y Fuerza de la Patagonia; Federación Chubutense de Cooperativas Servicios Públicos de la Provincia del Chubut s/homologación de convenio colectivo de trabajo". Que la autoridad administrativa laboral (Subsecretaría de Trabajo de la Provincia del Chubut), a petición de las partes interesadas, convocó a la Comisión Negociadora mediante Res. 41/06, en un todo de acuerdo con la Ley provincial 5.279, Dto. P.E.P. 2.474/04. Que habiéndose alcanzado pleno consenso sobre las materias a negociar, las partes consideran que el acuerdo arribado, que da cuenta en el presente acta, en su ámbito específico, regula convenientemente las relaciones del trabajo, contribuyendo positivamente al desarrollo y bienestar personal de los trabajadores y de las actividades de las entidades patronales representadas, en forma altamente superadora que se reconcilia con la realidad contemporánea, en relación con las normas convencionales vigentes por el Conv. Colect. de Trab. 36/75. Que la presente negociación colectiva se lleva a cabo en el marco de la Ley provincial 5.279, Dto. P.E.P. 2.474/04, en virtud de la participación del Gobierno de la provincia de Chubut como persona de derecho público y entes del sector privado comprometidos en actividades de interés provincial por tratarse de servicios regulados y afectados por el derecho público provincial y/o municipal. Que en atención a lo dicho, las partes convienen el siguiente acuerdo colectivo de trabajo, consignando en forma previa los siguientes requisitos esenciales, tanto en cumplimiento de la Ley provincial 5.279, Dto. P.E.P. 2.474/04, como de la Ley nacional 14.250:

1. Lugar y fecha de su celebración: ciudad de Rawson, a los 24 días del mes de abril del año 2006.

2. Partes intervinientes:

2.1. El Gobierno de la provincia de Chubut, la Secretaría de Infraestructura, Planeamiento y Servicios Públicos, la Subsecretaría de Servicios Públicos y la Dirección General de Servicios Públicos.

2.2. La Federación Chubutense de Cooperativas de Servicios Públicos Limitada.

2.3. El Sindicato Regional de Luz y Fuerza de la Patagonia.

3. Actividades:

Producción, generación, transporte, transmisión, distribución y/o comercialización de energía eléctrica, tanto en el proceso de producción como en el de transformación en sus diversos aspectos y el almacenaje, comprendiendo además a todas aquellas actividades de carácter auxiliar, accesorias, complementarios, secundarias o afines incluidas expresamente otras actividades, siempre y cuando no revistan la calidad de actividades principales de la empresa, manteniendo el principio de unidad convencional, sean presentes o futuras.

4. Categorías de trabajadores a que se refieren:

Las condiciones de trabajo aquí reguladas afectarán a todo trabajador, obrero y/o empleado sin distinción de rango y/o jerarquía que estén señaladas y/o contempladas en la nueva convención de trabajo que presten servicios en las empresas incluidas en los ámbitos de representación de las partes signatarias, aún cuando cumplieren actividades distintas pero accesorias o secundarias a las actividades principales que justifican el presente convenio colectivo de trabajo, con las excepciones y previsiones adoptadas en el texto del acuerdo colectivo, frente a supuestos de encuadramientos convencionales, y dejando fuera del ámbito de aplicación personal a aquellos trabajadores que se desempeñen en cargos de representación jurídica de las empresas o de alta dirección, a no ser que en el contrato de estos últimos hagan referencia expresa a este convenio colectivo de trabajo.

5. Zona de aplicación: provincia de Chubut.

6. Período de vigencia: tres años a partir de su homologación.

7. Materias objeto de la negociación - texto del acuerdo colectivo:

El mismo surge del texto ordenado que, como "Anexo Unico", forma parte de la presente "Acta acuerdo final de negociación y aprobación de convenio colectivo de trabajo".

Organismo competente para su homologación:

La Subsecretaría de Trabajo de la Provincia del Chubut será el organismo competente para homologar, vigilar la aplicación y cumplimiento del presente convenio, en virtud de lo normado por la Lev provincial 5.279, Dto. P.E.P. 2.474/04, donde las partes solicitan su homologación y registro, en el marco del Expte. administrativo 002/06 caratulado: "Sindicato Regional de Luz y Fuerza de la Patagonia - Federación Chubutense de Cooperativas y Servicios Públicos de la Provincia del Chubut s/homologación de convenio colectivo de trabajo"; sin perjuicio de ello, las partes se comprometen a solicitar con posterioridad su homologación y registro por parte del Ministerio de Trabajo de la Nación.

Como prueba de todo lo expuesto y acordado, se firman diez ejemplares, de un mismo tenor y a un solo efecto, en el lugar y fecha arriba señalados.

---

## **ANEXO UNICO**

### **Indice**

#### **CAPITULO I - Recaudos formales**

- Artículo 1 Introducción. Propósitos comunes
- Artículo 2 Ambitos de representación de las partes.  
Reconocimientos
- Artículo 3 Ambito de aplicación
- Artículo 4 Entrada en vigor y duración
- Artículo 5 Denuncia y revisión
- Artículo 6 Compensación
- Artículo 7 Garantía personal
- Artículo 8 Prohibición de absorción
- Artículo 9 Compatibilidad

#### **CAPITULO II - Organización del trabajo. Facultades y obligaciones de la Dirección**

- Artículo 10 Norma general
- Artículo 11 Facultades de la Dirección
- Artículo 12 Obligaciones de la empresa

#### **CAPITULO III - Sistemas y métodos de trabajo**

- Artículo 13 Norma general
- Artículo 14 Análisis de los rendimientos
- Artículo 15 Planteles básicos
- Artículo 16 Valoración de los puestos
- Artículo 17 Adapatación a los puestos de trabajo
- Artículo 18 Clasificación profesional

#### **CAPITULO IV - Ingreso, movimiento, promoción y formación del personal**

- Artículo 19 Ingreso del personal. Cubrimiento de cargos vacantes
- Artículo 20 Cobertura de vacantes

Artículo 21 De los traslados y permutas del personal

Artículo 22 Permutas

Artículo 23 Movilidad funcional

Artículo 24 Promoción

Artículo 25 Formación

Artículo 26 Contratación

#### **CAPITULO V - Estabilidad de trabajadores regidos por una relación de empleo público**

Artículo 27 Norma general

Artículo 28 Efectividad en el cargo

Artículo 29 Estabilidad absoluta

#### **CAPITULO VI - De la antigüedad del trabajador**

Artículo 30 Orden y cómputo de antigüedad del trabajador

#### **CAPITULO VII - De la clasificación profesional por grupos y niveles funcionales**

Artículo 31 Clasificación profesional

#### **CAPITULO VIII - De la estructura retributiva**

Artículo 32 Norma general

Artículo 33 Estructura remunerativa

Artículo 34 Forma de determinación de la retribución y plazos de pago

Artículo 35 Escala básica de sueldos

#### **CAPITULO IX - Liquidación de adicionales. Bonificaciones y gratificaciones**

Artículo 36 Cálculos

Artículo 37 Bonificación por antigüedad

Artículo 38 Bonificación por título o profesional

Artículo 39 Bonificación por función

Artículo 40 Bonificación por disponibilidad o dedicación funcional

Artículo 41 Bonificación por responsabilidad jerárquica

Artículo 42 Bonificación por trabajos con tensión

Artículo 43 Bonificación por trabajos en semana no calendaria

Artículo 44 Adicional por guardia de disponibilidad y/o pasiva

Artículo 45 Adicional por reconocimiento de servicios

Artículo 46 Compensación por tareas riesgosas

Artículo 47 Compensación por zona

Artículo 48 Bonificación anual por eficiencia

#### **CAPITULO X - De la política salarial**

Artículo 49 Revisión salarial

#### **CAPITULO XI - Jornada de trabajo, horas suplementarias y francos compensatorios**

Artículo 50 Jornada de trabajo

Artículo 51 Horas suplementarias y francos compensatorios

Artículo 52 Feriados y días no laborables

#### **CAPITULO XII - Licencias por vacaciones, licencias, permisos y excedencias - licencias con y sin goce de haberes**

Artículo 53 Licencia anual ordinaria por vacaciones

Artículo 54 Permisos y licencias especiales retribuidas

Artículo 55 Licencia por maternidad y permiso por lactancia

Artículo 56 Excedencias sin goce de haberes

Artículo 57 Licencia sin sueldo

Artículo 58 Reducciones de jornada por motivos familiares

### **CAPITULO XIII - Beneficios sociales y conceptos no remunerativos**

Artículo 59 Enumeración

Artículo 60 Contribución de pago único por aniversario de servicio

Artículo 61 Contribución de pago único con fines sociales

Artículo 62 Refrigerio y/o bonificación por refrigerio

Artículo 63 Reembolso por gastos de comida

Artículo 64 Salidas, viajes y viáticos

Artículo 65 Fallas de caja

Artículo 66 Accidentes de trabajo

Artículo 67 Compensación por gastos de guardería

Artículo 68 Bonificación especial por jubilación ordinaria o invalidez

Artículo 69 Seguro colectivo de vida y accidentes

Artículo 70 Asistencia sanitaria

Artículo 71 Compensación por gastos de servicios

Artículo 72 Reconocimiento por traslado

Artículo 73 Jubilación

Artículo 74 Préstamos especiales al personal

Artículo 75 Becas

Artículo 76 Subsidio por fallecimiento a causa de enfermedad profesional o accidente de trabajo

Artículo 77 Fondo Especial Adicional para Beneficios Previsionales

### **CAPITULO XIV - Régimen disciplinario, faltas y sanciones**

Artículo 78 Faltas

Artículo 79 Sanciones

Artículo 80 Expediente disciplinario

### **CAPITULO XV - Prevención de riesgos y salud laboral**

Artículo 81 Política general de prevención de riesgos laborales

Artículo 82 Medicina preventiva

Artículo 83 Ropa y útiles de trabajo

Artículo 84 Ausencias por enfermedad o accidente inculpable

Artículo 85 Junta Médica Paritaria

### **CAPITULO XVI - De los Comités de Seguridad y Salud**

Artículo 86 Prevención de riesgos

Artículo 87 Comité de Higiene, Salubridad, Seguridad en el Trabajo y Ecología Industrial

Artículo 88 Competencias y facultades

Artículo 89 Tareas penosas, riesgosas, insalubres determinantes de vejez o agotamiento prematuro

Artículo 90 Toma estados de medidores

### **CAPITULO XVII - Comisión Paritaria Permanente**

Artículo 91 Interpretación

### **CAPITULO XVIII - Derechos sindicales**

Artículo 92 Derechos sindicales de los trabajadores  
Artículo 93 Derecho de información y consulta  
Artículo 94 Actividad gremial. Delegados sindicales  
Artículo 95 Vitrinas, transparentes o pizarras sindicales

#### **CAPITULO XIX - Disposiciones adicionales**

Artículo 96 Privación de la libertad de trabajadores  
Artículo 97 Certificados de ley  
Artículo 98 Citaciones

#### **CAPITULO XX - Derecho supletorio**

Artículo 99 Derecho supletorio  
Artículo 100 Licencias y permisos gremiales

#### **CAPITULO XXI - Contribuciones patronales**

Artículo 101 Contribución para planes sociales

#### **CAPITULO XXII - Aporte de los trabajadores. Cuotas de solidaridad**

Artículo 102 Retención de cuota sindical  
Artículo 103 Contribución solidaria  
Artículo 104 Pagos y constancias de aportes y contribuciones

#### **CAPITULO XXIII - Articulación con convenios de ámbito inferior**

Artículo 105 Pautas

#### **CAPITULO XXIV - Convenios de empresas en crisis**

Artículo 106 Exclusión del presente convenio colectivo de trabajo

#### **CAPITULO XXV - Balance social**

Artículo 107 Elaboración del balance social  
Artículo 108 Información del balance social  
Artículo 109 Primer balance social

#### **CAPITULO XXVI - De la responsabilidad social de las empresas**

Artículo 110 Declaración de principios

#### **CAPITULO XXVII - Comunidad organizada**

Artículo 111 Participación obrera y representación de los trabajadores

#### **CAPITULO XXVIII - Disposiciones finales**

Artículo 112 Cláusula derogatoria  
Artículo 113 Comisión Paritaria  
Artículo 114 Disposición final de paz social  
Artículo 115 Prácticas desleales  
Artículo 116 Código de ética  
Artículo 117 Impresión del convenio colectivo de trabajo  
Artículo 118 Diferencias en las denominaciones de grupos, funciones o categorías  
Artículo 119 Denominaciones equivalentes de las partes signatarias  
Artículo 120 Cláusula transitoria  
Artículo 121 Homologación

### **CAPITULO I - Recaudos formales**

#### **Introducción. Propósitos comunes**

**Art. 1** – A. Como consecuencia del propósito común en la implantación y puesta en marcha de un plan que tienda a la eficiencia y eficacia de la prestación del servicio que brindan las entidades pertenecientes al Estado provincial municipal, cooperativas –sean éstas de derecho público o privado con virtud de poderes propios o delegados y/o concesionados–, éstas, junto con el Sindicato Regional de Luz y Fuerza de la Patagonia, iniciaron un proceso de diálogo social dirigido al introducir una regulación laboral social y competitiva en las nuevas iniciativas, que garantizase al trabajador, en dichas empresas, el reconocimiento de unas condiciones laborales, económicas y sociales de calidad, y a las empresas el normal funcionamiento del servicio público sin afectación del bien común.

B. En virtud de lo expuesto, las partes signatarias de este convenio colectivo de trabajo comparten la premisa de que la negociación colectiva es el método idóneo para, en un adecuado clima de paz social, favorecer el logro de los objetivos de competitividad y eficiencia, así como de empleos estables y de calidad y con unos contenidos ocupacionales específicos que garanticen una continua mejora de la empleabilidad y del servicio. Fruto de esta visión compartida es el actual marco de condiciones de trabajo y el alcance y contenido de los instrumentos de naturaleza colectiva pactados.

C. Así, y con el fin de mantener esta dinámica de sintonía negociadora, ambas partes convienen en la importancia de la negociación como mecanismo adecuado para realizar los ajustes que sean necesarios como consecuencia de situaciones originadas por posibles fusiones, absorciones, intercambios de mercados y segregaciones de actividades o negocios, entendiendo que estos procesos no deben suponer un perjuicio en las condiciones de trabajo de los trabajadores que resulten afectados.

Igualmente las partes signatarias de este convenio colectivo de trabajo reconocen la aportación del capital humano al enriquecimiento de la actividad empresarial y hacen suya la actual política de gestión en el sentido de facilitar la acomodación natural y no traumática del proceso de evolución cuantitativa cualitativa de los trabajadores a los requerimientos empresariales. De acuerdo con ello, cualquier cambio en la estructura empresarial se realizará en el marco de respeto al régimen jurídico y a los derechos vigentes.

Compromisos y responsabilidades:

D. El objetivo primario de las empresas o parte patronal es prestar el servicio público en forma adecuada, crecer y prosperar, propugnando relaciones laborales estables y duraderas. Las partes signatarias del presente convenio colectivo de trabajo reconocen la necesidad de crecer y prosperar a través del incremento de la productividad como factor que contribuye al desarrollo de las empresas y de todos sus trabajadores.

El objetivo primario del Sindicato Regional de Luz y Fuerza de la Patagonia es mejorar el nivel de vida laboral de sus representados, asegurándoles un trato digno

y equitativo, procurando que los trabajadores obtengan un salario justo y estable, y oportunidades de progreso profesional. El sindicato coincide plenamente en que estos beneficios se deben fundar, principalmente, en el esfuerzo por alcanzar un incremento constante de la productividad y en una optimización permanente en la utilización de los recursos disponibles, alentando y apoyando el cumplimiento de estos objetivos.

E. Con el propósito de alcanzar las metas descritas, ambas partes reconocen la necesidad de:

1. Mantener una operación del negocio económicamente sustentable.
2. Asegurar a cada trabajador la oportunidad de desarrollar sus habilidades.
3. Favorecer la polifuncionalidad y el trabajo en equipo, dentro de un ambiente de trabajo que cumpla con las normas de seguridad e higiene.
4. Comprometer la búsqueda constante de mejoras en calidad, eficiencia y medio ambiente de trabajo.
5. Adherir a las normas de comportamiento establecidas, promoviendo un trato justo e igualitario a todos los trabajadores.
6. Promover el diálogo y la negociación como bases para la resolución de cualquier conflicto, resaltando la necesidad de alcanzar acuerdos por consenso y no por confrontación; a tal efecto, se comprometen a intentar la búsqueda de soluciones por métodos alternativos que permitan evitar situaciones conflictivas entre las partes.

Las empresas y el sindicato comprenden la importancia de resolver los distintos puntos de vista sobre aspectos relacionados al personal, a través de la consulta permanente y el consenso. Ambas partes se comprometen a realizar los mayores esfuerzos tendientes a que no se interrumpa la continuidad en el trabajo y la marcha del negocio.

Responsabilidades de la patronal y/o las empresas:

F. Con el objetivo de cumplir en un todo los fines propuestos en el presente convenio colectivo de trabajo, se comprometen a:

1. Impulsar el desarrollo personal y profesional de sus trabajadores, por medio de la capacitación y entrenamiento que permita lograr el desarrollo mencionado.
2. Mantener una cordial relación y comunicación permanente con sus trabajadores, así como con el sindicato, procurando resolver las situaciones por medio del diálogo continuo.

3. Cumplir con la legislación vigente en todos sus aspectos, capacitando, asimismo, al personal para el cumplimiento de todas las normas, incluyendo las de seguridad e higiene, logrando de ese modo la prevención de accidentes y enfermedades.

4. Orientar sus esfuerzos en mejorar la calidad de vida de sus trabajadores y grupo familiar.

5. Alentar y propender al trabajo en equipo.

6. Proveer un ámbito de trabajo cuyo nivel de organización, seguridad e higiene respete la dignidad del trabajador.

Responsabilidades del sindicato:

G. El sindicato tiene el derecho y la responsabilidad de representar a los trabajadores incluidos en el presente convenio colectivo de trabajo, en relación con las leyes laborales vigentes, los términos de contratación y los procedimientos establecidos en el marco del convenio colectivo de trabajo, ejerciendo la defensa de sus derechos e intereses y propendiendo a la elevación personal, social y profesional de los mismos.

H. El sindicato apoyará a las empresas, en pos de alcanzar los objetivos comunes de éxito comercial y bienestar de su personal, en particular apoyando las iniciativas que promuevan la mejora constante de la calidad y la productividad, en tanto ello redundará en la mejora de las condiciones laborales del personal representado.

I. El sindicato acuerda cooperar con las empresas en la implementación de iniciativas de capacitación y entrenamiento para los trabajadores comprendidos en el presente convenio colectivo trabajo.

(...) personal comprendido en el presente convenio colectivo de trabajo una cobertura de salud, de acuerdo con lo establecido por la normativa legal vigente, para todo el personal que se encontrara afiliado a su obra social y su grupo familiar, en trámite de aprobación, la que una vez obtenida obligará a las empresas a la incorporación del personal a la misma.

### **Ambitos de representación de las partes. Reconocimientos**

**Art. 2** – A los efectos de lo establecido en la Ley 14.250 y sus modificatorias, las partes firmantes manifiestan que el presente convenio colectivo de trabajo no excede el ámbito de representación de ninguna de las partes signatarias, estando aquéllas legitimadas para la negociación y adopción del mismo a título de convenio colectivo de eficacia general. A tal fin, la parte patronal empresaria, en adelante “las empresas”, declaran poseer suficiente capacidad representativa, reconociendo como su actividad principal: la producción, generación, transporte, transmisión, distribución y comercialización de energía eléctrica, junto con otras actividades

accesorias –anexas y/o conexas, propias o delegadas, consistentes en otros servicios públicos accesorios a la actividad principal, y/u otras que en el futuro se incorporen–, que se regirán por la actividad principal conservando de este modo el principio de unidad convencional, consagrado en forma unánime por la doctrina y jurisprudencia más autorizada en nuestro país.

El reconocimiento de la actividad principal y el principio de unidad convencional a que se hace referencia en el presente convenio colectivo de trabajo será aplicable en las empresas a todos los trabajadores que, a la fecha de entrada en vigencia, no contaren con encuadramiento convencional proveniente de sentencia judicial y/o acuerdo sindical homologado por la autoridad administrativa laboral, con otro sindicato con personería gremial.

Asimismo, las empresas reconocen al Sindicato Regional de Luz y Fuerza de la Patagonia como organización sindical de primer grado con personería gremial, de conformidad con el alcance definido en sus estatutos y la Ley 23.551, de ámbito de actuación sobre la actividad principal de las empresas. Cualquier acuerdo sobre encuadramiento convencional futuro, que incluya personal de actividades, comprendidas dentro del marco de lo acordado en el primer párrafo del presente artículo, celebrado por las empresas con otro sindicato con personería gremial, requerirá conocimiento previo expreso del Sindicato Regional de Luz y Fuerza de la Patagonia y/o intervención obligada en su procedimiento, sea éste judicial o administrativo-laboral.

En virtud de la representación invocada en el artículo anterior, se determinan los siguientes ámbitos de aplicación:

A. Ambito funcional: el presente convenio colectivo de trabajo es de aplicación a las empresas –públicas o privadas– y/o Estado provincial y/o municipalidades y/o comunales, que bajo cualquier denominación o forma jurídica pública o privada – sociedades comerciales, civiles, cooperativas, mutuales, mixtas, etc.– de la provincia de Chubut y a todos los trabajadores afectados a la producción, generación, transporte, transmisión, distribución y/o comercialización de energía eléctrica, tanto en el proceso de producción como en el de transformación en sus diversos aspectos y el almacenaje comprende también a aquellas empresas, centros de trabajo o talleres en los que se lleven a ceje trabajadores de carácter auxiliar, accesorios, complementarios, secundarios o afines incluidas expresamente otras actividades, siempre y cuando no revistan la calidad de actividades principales de la empresa, manteniendo el principio de unidad convencional, con las limitaciones acordadas en el artículo anterior. Estarán, asimismo, afectadas por el convenio colectivo de trabajo aquellas nuevas actividades afines o similares a las incluidas en los apartados anteriores del presente artículo.

B. Ambito territorial: el convenio colectivo de trabajo afectará a todos los centros de trabajo que, comprendidos en el ámbito funcional del mismo, se encuentren situados en la provincia de Chubut, ámbito territorial de actuación del Sindicato Regional de

Luz y Fuerza de la Patagonia, aun cuando el domicilio social de la empresa a que pertenezcan radique fuera de dicho término territorial.

C. Ambito personal: las condiciones de trabajo aquí reguladas afectarán a todo trabajador empleado en las empresas incluidas en los ámbitos anteriores, aún cuando cumplieren actividades pero accesorias o secundarias a las actividades principales que justifican el presente convenio colectivo de trabajo, salvo a los que desempeñen en cargos de representación jurídica de las empresas o de alta dirección, a no ser que en el contrato de estos últimos hagan referencia a este convenio colectivo de trabajo, en cuyo caso les será de aplicación.

A título enunciativo quedan excluidos del ámbito personal los presidentes, directores, consejeros, auditores, secretarios, subsecretarios, gerentes, apoderados y/o representantes legales.

### **Entrada en vigor y duración**

**Art. 4** – El presente convenio colectivo de trabajo entra en vigora partir de su homologación por la autoridad administrativa laboral, y su duración será de tres años para todas las empresas de su ámbito.

### **Denuncia y revisión**

**Art. 5** – A. La denuncia proponiendo la iniciación, revisión o prórroga se tendrá por efectuada de forma automática con una antelación de tres meses a la fecha de su vencimiento.

B. Si al finalizar el plazo de vigencia del convenio colectivo de trabajo se instare su rescisión, se mantendrá el régimen establecido en el presente –tanto en sus cláusulas normativas como obligacionales– hasta que las partes afectadas se rijan por un nuevo convenio colectivo de trabajo, con independencia de las facultades reservadas a la autoridad laboral por la ley.

C. Las negociaciones para la revisión del nuevo convenio colectivo de trabajo deberán iniciarse en el plazo de un mes a partir de la recepción de la comunicación en la que la parte denunciante del convenio colectivo de trabajo acompañará un proyecto razonado sobre los motivos de la denuncia y los puntos a deliberar.

D. Las empresas y el sindicato procurarán que las negociaciones se desarrollen con la continuidad necesaria a fin de permitir el examen y la solución específica de los problemas planteados.

### **Compensación**

**Art. 6** – Las retribuciones que se establecen en el presente convenio colectivo de trabajo tienen carácter de mínimas.

## **Garantía personal**

**Art. 7** – Se respetarán a título individual las condiciones económicas que fueran superiores a las establecidas en el presente convenio colectivo de trabajo, consideradas en su conjunto y en cómputo mensual.

## **Prohibición de absorción**

**Art. 8** – Las disposiciones legales futuras que lleven consigo una variación económica en todas o algunos de los conceptos retributivos existentes o que supongan creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica cada vez que superen el nivel del presente convenio colectivo de trabajo.

A. Las empresas no podrán impedir que el trabajador fuera de su horario de trabajo realice otras tareas u ocupaciones ajenas a la empresa, siempre que no fueran competitivas o lesivas para esta última.

B. Queda prohibido, inclusive fuera de su horario en la empresa, realizar tareas y/o prestar asesoramiento oneroso o gratuito a contratistas y/o proveedores, cuando no ha sido designada por la empresa esa función.

C. Ningún trabajador podrá realizar función alguna ajena a la empresa dentro de su horario de trabajo.

## **CAPITULO II - Organización del trabajo. Facultades y obligaciones de la Dirección**

### **Norma general**

**Art. 10** – A. La organización del trabajo, con arreglo a lo previsto en este convenio colectivo de trabajo, corresponde a la empresa, quien la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización económica y técnica, dirección y control del trabajo y de las necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes. Todo ello, en un todo de acuerdo con la Ley de Contrato de Trabajo y demás normas vigentes que rijan el funcionamiento de la empresa.

B. Las órdenes que tengan por sí mismas el carácter de estables deberán ser comunicadas expresamente a todos los afectados y dotadas de suficiente publicidad.

C. La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en el óptimo aprovechamiento del capital humano y recursos materiales. Para éste objetivo es necesaria la mutua colaboración de las partes integrantes de la empresa Dirección y trabajadores.

La representación legal de los trabajadores velará para que en el ejercicio de las facultades antes aludidas no se conculque la legislación vigente, sin que ello pueda considerarse como transgresión de la buena fe contractual.

Son facultades de la Dirección de la empresa, con sujeción a las normas legales de estricta observancia, preceptos de este convenio colectivo de trabajo.

1. Fijar la calificación del trabajo, una vez oídos los representantes de los trabajadores, según el sistema de consulta previa. Cuando esta calificación se haga por valoración de puestos de trabajo, las comisiones de valoración se compondrán de representaciones iguales empresariales y de los trabajadores representados por el sindicato y/o cuerpo de delegados, a opción de la asociación sindical.
2. Exigir los rendimientos mínimos o los habituales en cada puesto de trabajo de la empresa.
3. Determinar el sistema que se estime más adecuado para garantizar y obtener rendimientos superiores a los mínimos exigibles de acuerdo con las necesidades o características generales o específicas de la empresa o de cualquiera de sus Departamentos.
4. Establecer los criterios y normas de movilidad y redistribución del personal de la empresa, de acuerdo con las necesidades de ésta y con previo acuerdo del sindicato.
5. En las empresas que quieran implementar, modificar o sustituir los sistemas de organización del trabajo se podrá establecer una Comisión Paritaria de centro de trabajo, que estará compuesta por un mínimo de dos miembros y un máximo de seis, la mitad de los componentes procederán de la representación sindical y serán designados por el sindicato. La otra mitad será nombrada por la Dirección de la empresa a quien representarán. La composición, competencias y funcionamiento de la Comisión Paritaria de centro de trabajo serán las que las empresas y el sindicato acuerden, aplicándose supletoriamente las normas de funcionamiento previstas en este convenio colectivo de trabajo para la Comisión Paritaria.

### **Obligaciones de la empresa**

**Art. 12** – Son obligaciones de la empresa:

1. Informar al sindicato sobre los cambios de carácter general establecidos en la organización del trabajo, sin perjuicio de las facultades de la Dirección en la materia.
2. Estimular toda iniciativa encaminada al mejoramiento de la organización del trabajo y a la creación y desarrollo de un clima de colaboración entre empresa y trabajadores.

## **CAPITULO III - Sistemas y métodos de trabajo**

### **Norma general**

**Art. 13** – A. La determinación de los sistemas y métodos que han de regular el trabajo en las empresas, secciones, talleres o grupos profesionales de las mismas corresponde a la Dirección.

B. Las empresas que no tuvieran implementado un sistema de racionalización en sus centros de trabajo a la fecha de publicación del presente convenio colectivo de trabajo, deberán establecerlo y, en todo caso, deberán determinar el rendimiento normal correspondiente a cada puesto de trabajo, fijando a tal efecto la cantidad y calidad de labor a efectuar, así como las restantes condiciones mínimas siempre con consulta previa vinculante al sindicato.

C. Con carácter general, las discrepancias que surgieran entre las empresas y el sindicato sobre la medición y valoración de rendimientos o actividades acerca de la aplicación de las técnicas de calificación de puestos de trabajo serán objeto de examen conjunto por representantes de la empresa y delegados sindicales de los trabajadores. Si persistiera el desacuerdo se estará a lo que disponga la normativa vigente, pudiendo someter la cuestión a la Comisión Paritaria.

### **Análisis de los rendimientos**

**Art. 14** – La determinación de los rendimientos óptimos será diseñada de forma que no signifique perjuicio físico o psíquico al trabajador, tomando como punto de referencia el representado por un trabajador capacitado y conocedor del trabajo en el puesto que ocupa.

La determinación del sistema de análisis y control de rendimientos personales será sometido a consulta previa vinculante al sindicato.

A. La determinación de los planteles básicos de la empresa se hará por la Dirección, de conformidad con sus necesidades objetivas del servicio, y sin que el trabajador haya de superar el rendimiento óptimo o máximo.

B. Las empresas se obligan a mantener las estructuras y planteles básicos de personal vigentes a la celebración del presente convenio colectivo de trabajo, pudiendo modificarles únicamente por razones objetivas y/o tecnológicas, previa consulta vinculante al sindicato.

### **Valoración de puestos**

**Art. 16** – La valoración de puestos de trabajo se hará teniendo en cuenta, fundamentalmente, la concurrencia de los siguientes factores:

1. Conocimiento teórico y práctico.
2. Esfuerzo necesario.
3. Responsabilidad exigible.
4. Condiciones ambientales.

La adaptación del trabajador al puesto de trabajo que se le asigne comprenderá las directrices siguientes:

1. Selección del personal, que se realizará utilizándose por la empresa los procedimientos que estime convenientes, de acuerdo con sus necesidades y los medios de que disponga y con arreglo o al presente convenio colectivo de trabajo.

2. La adaptación del trabajador al puesto de trabajo que le asigne la Dirección comprenderá, entre otras, las siguientes medidas o consideraciones:

- a) Formación adecuada.
- b) Experiencia necesaria.
- c) Acomodación al puesto de trabajo.
- d) Interés suficiente.
- e) Calidad del material utilizado.
- f) Cambios en los factores de medio ambiente.
- g) Eficacia de las herramientas.
- h) Capacidad física o psíquica para realizar este trabajo.

### **Clasificación profesional**

**Art. 18** – La nueva estructura de encuadramiento profesional del convenio colectivo de trabajo se basará en grupos profesionales y divisiones funcionales, debiéndose asignar el salario de grupo y nivel funcional establecido para el mismo.

## **CAPITULO IV - Ingreso, movimiento, promoción y formación del personal**

### **Ingreso del personal. Cubrimiento de cargos vacantes**

**Art. 19 – A.** En ningún caso, la existencia de cargos sin cubrir en el ámbito de las empresas dará origen a cambios o a promociones “automáticas”. Si la misma resolviere cubrirlas, podrá realizarlo con:

1. Reemplazos provisionales.
2. Promociones.
3. Traslados o permutas.
4. Nuevos ingresos.

B. A efectos de posibilitar las postulaciones internas, las empresas deberán efectuar la publicación de vacantes y tomar los exámenes teórico-prácticos, confeccionados y evaluados con la participación del sindicato, que pudieran corresponder y que permitan una adecuada valoración de los candidatos.

C. La empresa se obliga a contemplar, con carácter previo al ingreso de otro trabajador, la posibilidad del ingreso de la esposa o uno de los hijos mayores de 18 años de trabajadores fallecidos en actividad, que estuvieran a cargo exclusivo del trabajador, si existiera un puesto vacante para los que reúnan las condiciones.

D. Los requisitos de ingreso que establezcan las empresas atenderán exclusivamente a los requerimientos del puesto, capacidades y antecedentes de los postulantes, y a la aprobación de los exámenes médicos correspondientes.

El sindicato a través de su Bolsa de Trabajo podrá postular los candidatos que considere oportunos para la cobertura de los cargos que se resuelvan cubrir, que serán considerados por las empresas con igualdad de oportunidad.

Las empresas deberán comunicar al sindicato las vacantes que se produzcan, con el fin de verificar los postulantes disponibles en la Bolsa de Trabajo del sindicato.

E. El personal ingresará con las condiciones que se establecen en el presente convenio colectivo de trabajo. Las condiciones económicas correspondientes serán las fijadas en las escalas y estructura salarial que figuran en este convenio colectivo de trabajo. Excepcionalmente, la empresa podrá aplicar en el ingreso condiciones económicas superiores a la inicial de la escala de ingreso, en función de la experiencia, formación, especialización o circunstancias específicas del candidato. De ello se informará a la Comisión Paritaria de este convenio colectivo de trabajo.

F. En atención a la promoción de la contratación directa, será restrictiva la externalización de las funciones de producción, a través de la contratación y subcontratación de empresas, que en todo caso se deberá regir por este convenio colectivo de trabajo con las excepciones y previsiones que este convenio colectivo

de trabajo establece, subsistiendo la responsabilidad solidaria de las empresas principales.

G. En atención a la utilización restrictiva por las empresas de la contratación temporal, el período de prueba nunca superará el máximo legal, pudiendo renunciarse total o parcialmente con información a la Comisión Paritaria de este convenio colectivo de trabajo.

### **Cobertura de vacantes**

**Art. 20** – A. La empresa expondrá, con la suficiente antelación, a través de los medios de comunicación internos usuales, las vacantes que se pretendan cubrir para que cualquier trabajador pueda optar a las mismas.

B. Tal como se establece en el apartado de promociones el proceso conllevará un mecanismo de concurso-oposición para acceder a todos los grupos profesionales incluidos en este convenio colectivo de trabajo.

Los traslados del trabajador podrán obedecer a las siguientes causas:

1. Petición del interesado, por solicitud por escrito y motivada: en caso de acceder a dicha petición, la empresa asignará el salario al trabajador de acuerdo con lo que corresponda al grupo profesional que ocupe en su nuevo destino, sin que tenga derecho a indemnización alguna.

2. Mutuo acuerdo entre el trabajador y la empresa, en cuyo caso se estará a lo convenido por ambas partes, comunicándolo al sindicato.

3. Necesidades justificadas de organización, en cuyo caso se aplicará, como único criterio de selección, la capacidad para el desempeño correcto de las tareas correspondientes a cada puesto de trabajo a cubrir, con exclusión de cualquier otro factor discriminatorio o de actuaciones que de manera directa y ostensible redunden en perjuicio de la formación profesional del trabajador. A igualdad de capacidad se tendrá en cuenta el orden inverso a la antigüedad en Sector, División y/o Departamento en la empresa, respectivamente. En ningún caso, se podrá afectar los límites del “ius variandi” previsto por la Ley de Contrato de Trabajo. En estos supuestos se respetará el salario del trabajador, afectado por el traslado, aplicándose en cuanto a las demás condiciones económicas las que rijan para el nuevo puesto a cubrir.

### **Permutas**

**Art. 22** – A. Los trabajadores con destino en localidades o Sectores, Divisiones y/o Departamentos distintos, pertenecientes a la misma empresa y categoría, podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que la Dirección decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de

ambos permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que puedan apreciarse.

B. De realizarse la permuta, los trabajadores aceptarán las modificaciones de salario a que pudiera dar lugar el cambio sin que haya lugar a indemnización por gastos de traslado.

C. Las empresas podrán aceptar permutas entre los trabajadores de distintas empresas, afectadas por este convenio colectivo de trabajo, siempre que con ello no se lesionen intereses de otros trabajadores de la empresa o Sector, División y/o Departamento.

A. La movilidad en el puesto de trabajo sólo será posible excepcionalmente si existen razones técnicas y/u organizativas, estén justificadas las necesidades perentorias de la actividad y esta situación sea comunicada previamente al sindicato y/o cuerpo de delegados si existiere. Sin perjuicio de ello, cada empresa acordará con el sindicato la movilidad funcional automática del personal en aquellos puestos que sean considerados críticos por la Dirección de la empresa.

B. Si se precisara destinar a los trabajadores a tareas correspondientes a una categoría inferior por un período superior a una semana, será necesario informar en forma previa a la seccional del sindicato, el cual tendrá que expedirse en el plazo de tres días laborables desde su notificación, y los trabajadores percibirán durante este tiempo el salario correspondiente a su categoría profesional.

C. Para los trabajos de inferior categoría nunca se podrán superar un mes en un período de un año aniversario o de tres meses en tres años aniversario.

D. Cuando se destine a los trabajadores a tareas correspondientes a una categoría superior, pero no proceda el ascenso, los trabajadores tendrán derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la reemplazada.

E. Para los trabajadores que revistan en los niveles funcionales y/o categorías 1 a 11 y efectúen reemplazos transitorios en tareas superiores a su nivel funcional, se les otorgará la promoción automática al nivel funcional reemplazado, siempre y cuando permanezcan en el mismo, un plazo de seis meses, continuos o no, en un período de veinticuatro meses contados a partir del inicio del primer reemplazo transitorio.

### **Promoción. Sistema de promoción**

**Art. 24** – Con el fin de estimular el desarrollo personal del trabajador para conseguir nuevas competencias, que lo capaciten para el desarrollo de nuevas funciones y el logro de mejores resultados, conforme lo requieran las necesidades de adaptación de la empresa, se establece el siguiente sistema de promoción:

A. Promoción por concurso de oposición:

Esta promoción se produce cuando el trabajador pasa de un grupo profesional a otro superior dentro de la estructura organizativa establecida. Se considera como régimen general la capacidad acreditada mediante concurso de oposición. La adjudicación de las vacantes se efectuará atendándose a los resultados de los citados concursos.

Para la realización de las pruebas de acceso a las vacantes que se cubran por concurso-oposición, se constituirá un Tribunal Calificador compuesto por: un presidente, que será un representante de la empresa; un secretario de actas, que deberá ser el máximo responsable del servicio en el que se produzca la vacante y/o quien éste designe, y un representante del sindicato.

B. Las pruebas de acceso por concurso de oposición deberán realizarse entre aquellos postulantes que hayan aprobado el examen médico de adaptación al puesto de trabajo.

La evaluación del concurso se realizará de acuerdo con los siguientes criterios:

1. Examen psicotécnico y de personalidad: diez puntos.
2. Examen de conocimientos básicos sobre seguridad e higiene, salud laboral y medio ambiente: cinco puntos.
3. Concurso de méritos por evaluación de la jefatura: quince puntos.
4. Concurso de méritos por formación complementaria: cinco puntos.
5. Examen teórico: treinta puntos.
6. Examen práctico: treinta y cinco puntos.

C. La Dirección de la empresa designará al candidato seleccionado dentro del plazo máximo de treinta días, a contar desde el acta de examen.

D. Las vacantes que se originen deberán ser cubiertas en primera instancia por los candidatos del mismo Sector, División o Departamento, pudiendo acceder a dichas vacantes candidatos de otros Sectores, Divisiones o Departamentos, siempre que se hubiese agotado el procedimiento en primera instancia.

E. En caso de que dos o más postulantes hayan obtenido la misma puntuación en el concurso, las vacantes que se originen deberán ser cubiertas en primera instancia por los candidatos del mismo Sector, División o Departamento, pudiendo acceder a dichas vacantes candidatos de otros Sectores, Divisiones o Departamentos.

A. Ambas partes consideran de la máxima importancia la formación del personal para posibilitar la eficacia en el desempeño de los puestos, su permanente adecuación profesional a los cambios organizativos y tecnológicos, potenciando sus expectativas de promoción y desarrollo profesional.

La empresa facilitará los medios precisos al efecto y, por su parte, los trabajadores aceptan el compromiso de adquirir los conocimientos y destrezas necesarios para actualizar su competencia profesional, tanto en el ámbito de la especialidad de su puesto de trabajo como en el de las especialidades anexas y/o conexas. Para ello se comprometen a acudir a los seminarios, cursos, cursillos que se organicen a tales fines.

B. La formación interna en la empresa respetará el principio de igualdad de oportunidades e impulsará:

1. El perfeccionamiento profesional para el desempeño de su puesto de trabajo.
2. La adecuación del capital humano a los cambios organizativos y tecnológicos.
3. La adaptación de los nuevos trabajadores a la empresa.
4. Un mejor desarrollo profesional, creando expectativas de promoción y ascensos.

C. Para cada puesto de trabajo se estudiarán sus necesidades de formación (perfil formativo del puesto). Se definirán los módulos de conocimientos y los objetivos que se deben alcanzar según el nivel requerido para cada puesto de trabajo y se informará al sindicato. Asimismo, la Unidad de Formación, informará a los trabajadores sobre los perfiles formativos de su puesto de trabajo.

D. Se analizará también el nivel de conocimientos de cada persona referido a su puesto de trabajo (perfil formativo de la persona).

De esta forma se podrán comparar ambos perfiles y detectar las carencias formativas existentes.

E. Las carencias formativas importantes para poder desempeñar correctamente el trabajo asignado deben subsanarse cuanto antes y con carácter obligatorio.

F. Con carácter voluntario, los trabajadores podrán solicitar, por medio del sindicato aquellos seminarios, cursos, cursillos encaminados a mejorar su desarrollo profesional (formación dentro de su línea de evolución profesional), que en general se impartirán fuera de horas de trabajo, para lo cual la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios.

G. El plan anual de formación, que recogerá la oferta formativa de la empresa, será expuesto, con explicaciones de criterios y limitaciones –tanto de tiempo como de coste– al sindicato, con carácter previo a su ejecución.

H. Dentro del plan anual se deberá discriminar el procedimiento retributivo durante los cursos de formación (gastos de locomoción, manutención y estancia). La realización de la formación deberá ser programada de forma que no tenga consecuencias restrictivas económicas ni de jornada.

I. Las horas de viaje para asistir a cursos de formación durante el período comprendido entre la finalización de la jornada del viernes y el comienzo de la jornada, según corresponda, se compensarán con descansos hora por hora, sin bonificación o recargo alguno.

J. El tiempo que insuma la actividad de capacitación fuera de la jornada normal de trabajo y que no coincida con un día feriado o no laborable dará derecho al trabajador que las realiza a percibir una asignación equivalente a la hora simple. Cuando la jornada coincida con días feriados o no laborables se compensará con francos compensatorios.

K. Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del procedimiento de formación continua, declarando que será de aplicación durante el ámbito temporal del presente convenio colectivo de trabajo.

Modalidades de contratación:

A. Las modalidades de contratación se instrumentarán mediante la legislación vigente o las que las empresas y el sindicato acuerden dentro del presente convenio colectivo de trabajo. De generarse nuevas modalidades de contratación que no resulten automáticamente habilitadas, las empresas y el sindicato acuerdan reunirse a fin de analizar la incorporación y/o habilitación de las mismas en el marco del presente convenio colectivo de trabajo.

B. Las empresas y el sindicato acuerdan, asimismo, que la contratación de trabajadores a través de empresas de servicios eventuales requerirá el cumplimiento de la normativa vigente y no podrá –salvo supuesto extraordinario que deberá acreditar la empresa– superar el término de seis meses (contados para cada trabajador), debiendo esa empresa reconocer a dichos trabajadores todos los extremos del presente convenio colectivo de trabajo, incluso los derivados de la antigüedad.

La contratación laboral se realizará de acuerdo con la legalidad vigente, bajo contratos por tiempo indeterminado.

C. Las empresas habrán de dar a conocer o notificar al sindicato los contratos a plazo fijo, eventuales contrataciones y subcontrataciones de contratistas para tareas

normales o extraordinarias, principales o accesorias de la producción y servicios que presten.

## **CAPITULO V - Estabilidad de trabajadores regidos por una relación de empleo público**

### **Norma general**

**Art. 27** – Las condiciones establecidas en el presente capítulo serán de aplicación a las relaciones de trabajo de aquellos trabajadores que se desempeñen en la Dirección General de Servicios Público Provincia del Chubut y/o repartición y/o estructura de organización que la reemplace en el futuro.

El empleador deberá garantizar al trabajador ocupación efectiva, de acuerdo con su calificación o categoría profesional:

A. Todos los trabajadores que ingresen en la Dirección General de Servicios Públicos de la Provincia del Chubut y/o repartición y/o estructura de organización que la reemplace en el futuro gozarán de estabilidad desde el momento de hacerse cargo del puesto para el que fueron designados.

B. La totalidad de los trabajadores transitorios y/o contratados, que hayan cumplido a la fecha de entrada en vigencia del presente convenio colectivo de trabajo, más de seis meses de servicio continuado en la Dirección General de Servicios Públicos de la Provincia del Chubut, gozarán de efectividad y de la estabilidad absoluta prevista en este capítulo.

Los trabajadores de la Dirección General de Servicios Públicos de la Provincia del Chubut, y/o repartición y/o estructura de organización que la reemplace en el futuro, gozarán de estabilidad absoluta en su empleo, con arreglo a la Constitución provincial y nacional. El trabajador que fuere despedido sin justa causa y sumario previo, tendrá derecho a requerir la reinstalación en su puesto de trabajo, con más el pago de los salarios caídos hasta su efectiva reincorporación.

## **CAPITULO VI - De la antigüedad del trabajador**

### **Orden y computo de antigüedad del trabajador**

**Art. 30** – A. Antigüedad en la empresa: a los efectos del presente convenio colectivo de trabajo, se computará como antigüedad del trabajador en la empresa todo el tiempo de trabajo prestado en la misma, en forma continuada o no, desde su primer ingreso y con independencia de la causal de rescisión, en caso de tratarse de más de un período.

B. Antigüedad base: a los efectos del presente convenio colectivo de trabajo, se computará como antigüedad base del trabajador todos los servicios efectivos o

provisionales, continuados o no, prestados en las distintas entidades pertenecientes al Estado nacional, Estado provincial, municipal, comunal, cooperativas, y/o por potestad delegada; actores del derecho público y/o privado, que presten o hayan prestado los servicios públicos de energía eléctrica; agua potable, alcantarillado cloacal, plantas de tratamiento de efluentes cloacales, afectados a cualquiera de las siguientes etapas: producción, generación; transporte; transmisión; distribución; comercialización; captación; potabilización o indistintamente a sus servicios anexos y conexos y/o a sus servicios auxiliares de estudios, proyectos, obras; manuales y/o de maestranza; técnicos y/o administrativos, los cuales serán reconocidos con la sola presentación del o los certificados correspondientes que el trabajador presente, reconocimiento que regirá a partir de la fecha de presentación de los mismos. Se computará como antigüedad el tiempo de las licencias especiales por funciones sindicales y por desempeño de cargos nacionales, provinciales, municipales o funciones gubernativas o edilicias no electivas y por representaciones diplomáticas y deportivas de carácter oficial.

C. Antigüedad cómputo: a los efectos del presente convenio colectivo de trabajo, se computará como antigüedad, para el otorgamiento de la licencia anual ordinaria por vacaciones, el tiempo de servicios prestados por el trabajador en la actividad privada y/o pública con debida certificación y constancia de autoridad competente conforme con la legislación vigente.

D. A los efectos del cálculo de las indemnizaciones por despido sólo se computará la antigüedad en la empresa.

## **CAPITULO VII - De la clasificación profesional por grupos y niveles funcionales**

### **Clasificación profesional**

**Art. 31** – Los trabajadores/as afectados por el presente convenio colectivo de trabajo serán clasificados en los siguientes grupos profesionales:

Grupo I: personal técnico y de mandos.

Grupo II: personal administrativo contable.

Grupo III: personal de oficios.

Grupo IV: personal subalterno.

Grupo I - personal técnico y de mandos:

Definición: se incluyen en este grupo profesional a aquellas categorías cuyas funciones requieran un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y

responsabilidades, que se ejercerán sobre uno o vanos sectores y/o centro de trabajo de la empresa.

En cuanto a la valoración específica de algún sector, la formación común a este grupo será equiparable a los niveles académicos de titulación superior o media contemplados en los estudios específicos necesarios para desarrollar su función. Esta formación académica en algún caso puede ser sustituida por una formación práctica dilatada y ampliamente contrastada.

En este grupo se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

1. Planificación, ordenación y supervisión de los servicios.
2. Ordenación y supervisión de sistemas, procesos y circuitos de trabajo.
3. El desarrollo de tareas de gestión y responsabilidad por los resultados.
4. Tareas de análisis físicos, químicos, biológicos, etc., implicando además en cuidado de los instrumentos, preparación de reactivos, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.
5. La responsabilidad del control, planificación, programación y desarrollo del conjunto de tareas de información, etcétera.
6. Tareas que consisten en el ejercicio de mando directo, al frente de un conjunto de operarios de oficio, con la consiguiente función de dirigir y supervisar las tareas encomendadas.
7. Tareas que impliquen la confección y desarrollo de proyectos según instrucciones.

Criterios generales: los trabajadores/as pertenecientes a este grupo tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnica de la más alta complejidad y calificación. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación: titulación universitaria de grado superior, licenciaturas, tecnicaturas o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

Comprende, a título orientativo y enunciativo, las siguientes categorías:

1. Profesionales universitarios.

2. Licenciados.
3. Técnicos.
4. Vicedirectores.
5. Jefes de Departamento.
6. Jefes de División o Sector.
7. Supervisores.

Tareas. Ejemplos: en este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Supervisión y dirección técnica de un proceso o sección de fabricación, de la totalidad de los mismos, o de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos.
2. Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área, servicio o Departamento.
3. Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad, con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, en funciones de investigación, control de calidad, definición de procesos industriales, administración, asesoría jurídico-laboral y fiscal, etcétera.
4. Tareas de dirección de la gestión comercial con amplia responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado.
5. Tareas técnicas de muy alta complejidad y polivalencia, con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.
6. Funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar un área, servicio o Departamento de una empresa de dimensión media o empresas de pequeña dimensión, con responsabilidad sobre los resultados de la misma.

Divisiones funcionales: las divisiones funcionales de este grupo corresponden a las categorías 12 a 18 del Registro de Divisiones Funcionales y/o categorías previstas en este convenio colectivo de trabajo.

Grupo II - personal administrativo contable:

Definición: lo integran categorías profesionales que desarrollen funciones consistentes en realizar, integrar, coordinar y/o supervisar las tareas administrativas con o sin personal a su mando.

Un factor común a las categorías de este grupo es el referido a los conocimientos profesionales de todo tipo de labores administrativas, con una formación académica de Bachillerato obligatorio o de formación profesional en su rama administrativa, o bien con una experiencia asimilable debidamente contrastable por la empresa.

En este grupo se desarrollan todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes y bajo la supervisión de sus superiores:

1. Realización de funciones administrativas en trabajos de investigación, control de estudios, vigilancia y control de procesos o servicios de asesoramiento.
2. Responsabilidad de ordenar y supervisar tareas de producción, mantenimiento, servicios de administración.
3. Gestión de la programación, elaboración, control y supervisión de horarios y grupos de trabajo.
5. Tareas relacionadas con la administración de personal y cálculos salariales.
6. Lectura de contadores, facturación y cobro de recibos, así como la grabación y operación en ordenadores de todas estas actuaciones.
7. Trabajos de reprografía, recepcionista, correo, etcétera.

Criterios generales: tareas que se ejecutan bajo dependencia de mandos o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de cada empresa, normalmente con alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales, con un período de adaptación.

Formación: Bachillerato o técnico especialista o equivalente, complementada con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión. Excepcionalmente conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión con formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

1. Administrativo superior.
2. Administrativo mayor.
3. Administrativo principal.
4. Administrativo de primera.
5. Auxiliares.

## 6. Ayudantes.

Tareas. Ejemplos: en este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

1. Tareas administrativas y/o contables desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.
2. Tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc., dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.
3. Tareas de venta y comercialización de productos de reducido valor unitario y/o tan poca complejidad que no requieran de una especialización técnica distinta de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etcétera.
4. Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares, que requieran algún grado de iniciativa.
5. Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o mecánicas, al efecto de movimiento diario.
6. Tareas de mecanografía, con buena presentación de trabajo, ortografía correcta y velocidad adecuada, que pueden llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de textos o similares.
7. Tareas elementales de delineación de dibujo, calcos o litografías que otros han preparado, así como cálculos sencillos.
8. Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimiento, histogramas, certificaciones, etc., con datos suministrados por otros que los tomasen directamente en base a normas generalmente precisas.

Divisiones funcionales: las divisiones funcionales de este grupo, corresponden a las categorías 6 a 11 del Registro de Divisiones Funcionales y/o categorías prevista en este convenio colectivo de trabajo.

Grupo III - personal de oficios:

Definición: las categorías profesionales incluidas en este grupo, engloban a aquellos trabajadores que poseen los conocimientos y prácticas de las artes y oficios clásicos o de los propios de la industria. Como factor común a este grupo prevalecen los conocimientos profesionales y experiencia continuada de este tipo de actividades,

así como la posible autonomía y mando sobre subordinados en situaciones extraordinarias de averías.

Dentro de las categorías de este grupo profesional se desarrollan todas aquellas actividades equiparables a las siguientes:

1. Tareas de mantenimiento y operación, mecánica, electricidad, pintura, albañilería, conductores, etc., con capacidad suficiente para desarrollar las tareas normales de su oficio.
2. Actividades de tipo mensual relacionadas con su oficio.
3. Tareas de apoyo y asistencia en este tipo de actividades, a otras categorías de este grupo jerárquicamente superiores.
4. Trabajos de verificación, control, despiece y manejo de utensilios y herramientas propias de su oficio.

Criterios generales: tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas. Pueden requerir preferentemente esfuerzo físico, con escasa formación o conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño período de adaptación.

Formación: la de los niveles básicos obligatorios, así como conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Comprende a título orientativo, las siguientes categorías:

1. Ayudante de oficio.
2. Medio oficial de oficio.
3. Oficial de oficio.
4. Almacenero.
5. Auxiliares en general.
6. Operarios con turno.
7. Conductor de máquinas.
8. (\*) Choferes de vehículos de flota mediana, media y pesada.
10. Oficial de oficio mayor.

## 11. Especialista montador en general.

*(\*) Textual circular de la repartición.*

Tareas. Ejemplos: en este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son equivalentes a las siguientes:

1. Actividades sencillas, que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores y paneles no automáticos.
2. Tareas de electrónica, siderurgia, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etcétera.
3. Tareas elementales de laboratorio.
4. Tareas de control de accesos a edificios y locales, sin requisitos especiales ni arma.
5. Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas; telefonista y/o recepcionista.
6. Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación, funciones de toma y preparación de muestras para análisis.
7. Tareas de ajuste de series de aparatos, construcción de forma de cable sin trazo de plantillas, montaje elemental de series de conjuntos elementales, verificado de soldaduras de conexión.
8. Tareas de verificación consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos de la calidad de los componentes y elementos simples en procesos de montaje y acabado de conjuntos y subconjuntos, limitándose a indicar su adecuación o inadecuación a dichos patrones.
9. Trabajos de vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales (cintas transportadoras y similares).
10. Realizar trabajos en máquinas herramientas preparadas por otro en base a instrucciones simples y/o croquis sencillos.
11. Realizar trabajos de corte, calentamiento, rebabado y esculpado u otros análogos, utilizando sopletes, martillos neumáticos, etcétera.
12. Conducción con permiso adecuado, entendiéndose que puede combinarse esta actividad con otras actividades conexas.

13. Conducción de máquinas pesadas autopropulsadas o suspendidas en vacío, de elevación, carga, arrastre, etc. (locomotoras, tractores, palas, empujadoras, grúas puente, grúas de pórtico, carretillas, etcétera).

Divisiones funcionales: las divisiones funcionales de este grupo, corresponden a las categorías 5 a 11 del Registro de Divisiones Funcionales y/o categorías prevista en este convenio colectivo de trabajo.

Grupo IV - personal subalterno:

Definición: en este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia y que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o un alto grado de atención, no siendo precisa una formación específica o unos conocimientos profesionales relevantes.

Desarrollan funciones y tareas asimilables a las siguientes:

1. Operaciones elementales que no requieren adiestramiento y/o conocimientos específicos.
2. Labores de limpieza y recogida de basuras producidas en los centros de trabajo.
3. Desarrollo de actividades de vigilancia y seguridad de las instalaciones.
4. Actividades de carga y descarga de cualquier tipo de material.
5. Tareas consistentes en recados, encargo, transporte manual y llevar o recoger correspondencia, etcétera.

Criterios generales: estarán incluidas aquellos trabajadores/as que realicen tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica ni período de adaptación.

Formación: enseñanza obligatoria o certificado de escolaridad o equivalente.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

1. Portero.
2. Vigilante.
3. Operarios no cualificados.
4. Peón.

5. Cadetes.

6. Maestranza.

7. Ayudante con retención de tareas de peón.

Tareas. Ejemplos: en este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

1. Tareas manuales.

2. Operaciones elementales con máquinas sencillas, entendiéndose por tales a aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos.

3. Tareas de carga y descarga, manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.

4. Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.

5. Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.

6. Tareas de tipo manual que conllevan el aprovechamiento y evacuación de materias primas elaboradas o semi-elaboradas, así como el utillaje necesario en cualquier proceso productivo.

8. (\*) Tareas de ayuda en máquinas - vehículos.

*(\*) Textual circular de la repartición.*

Divisiones funcionales: las divisiones funcionales de este grupo, corresponden a las categorías 1 a 4 del Registro de Divisiones Funcionales y/o categorías prevista en este convenio colectivo de trabajo.

Definición de los niveles funcionales:

1. Vicedirectores: son los contratados para cumplir funciones que requieran el máximo grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades, que se ejercerán sobre uno o varios sectores y/o centro de trabajo de la empresa, requieran o no, titulación de grado superior o medio, pero que se encuentran bajo la subordinación Direcciones.

2. Jefes de Sector, División o Departamento: son los auxiliares jerárquicos de las subgerencias y/o vice direcciones, que con menor grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades, requieran titulación o no, ejecutan

tareas con arreglo a las instrucciones recibidas, y además de ejercer misiones burocráticas elementales que les encomienden sus superiores.

3. Supervisores en general: pertenecen a esta categoría profesional, los trabajadores cuyas funciones consisten en dirigir y supervisar al personal que le sea asignado, ejerciendo el control sobre el resultado del trabajo, debiendo tener perfecto conocimiento de todas las labores que efectúan y siendo responsable de la disciplina y seguridad de los mismos.

4. Técnicos auxiliares: son los que sin iniciativa propia colaboran en la realización de los trabajos de carácter elemental técnico, que le encomienden los técnicos de categoría superior a cuyas órdenes directas trabajan, incluso en el manejo de máquinas de calcular.

5. Jefes de Sección: son los que a las órdenes de la Dirección, dirigen los cometidos asignados a su sección, sin perjuicio de su participación personal en el trabajo.

6. Superiores administrativos: son los que a las órdenes inmediatas de un jefe, y con completo conocimiento de los trabajos de categoría inferior, realizan la tarea de máxima responsabilidad relacionadas con el servicio que desempeñan, así como cuantas otras cuya total y perfecta ejecución requieran la suficiente capacidad para resolver por propia iniciativa las dificultades que surjan en el desempeño de su cometido. A modo de orientación realizan trabajos de redacción de propuestas, despacho de correspondencia, contabilidad, liquidación de salarios y Seguridad Social y demás trabajos propios de oficina.

7. Auxiliares administrativos: son los que ayudan a sus superiores en trabajos de tipo administrativo en cualquiera de sus facetas, poseyendo conocimientos elementales de carácter burocrático, tales como mecanográficos en general, manejo de máquinas de calcular, cálculo numérico, manipulación de efectos y documentos, justificantes, costes y preparación de recibos y cargos, etcétera.

8. Toma estado: son los trabajadores que realizan las funciones de lector y anotan el consumo señalado por los contadores de los abonados en los registros de la empresa, realizando el conjunto de operaciones necesarias para proceder a la posterior facturación de suministros, debiendo dar cuenta a sus superiores de las anomalías que observen con motivo de estas actuaciones.

9. Capataces o maestros: son aquellos obreros de superior categoría, que interpretando las órdenes recibidas de sus superiores, cuidan de su cumplimiento y dirigen personalmente los trabajos del personal obrero, con perfecto conocimiento de las labores que los mismos efectúan, siendo responsables de su disciplina, seguridad y rendimiento, así como de la perfecta ejecución del trabajo.

10. Oficiales (electricista, saneamiento, mantenimiento y planta o equivalente): son los que poseyendo un oficio determinado lo practican y aplican con tal grado de perfección que no sólo le permiten llevar a cabo los trabajos generales de su oficio,

sino aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza dentro de él, con conocimiento completo de los trabajos de taller, de las instalaciones de producción o de la red de distribución.

11. Medio oficiales (electricista, saneamiento, mantenimiento y planta o equivalente): integran esta categoría aquellos operarios que, sin llegar a la especialización exigida para el trabajo más perfecto, ejecutan con la suficiente corrección y eficacia, tareas de carácter general o especialistas en los talleres, en las instalaciones de producción o en la red de distribución. Este personal podrá estar actuando a las órdenes de personal de superior categoría o tener a su cargo personal de categoría inferior cuando el cometido asignado no sea de mayor responsabilidad.

12. Peones: son los obreros mayores de 18 años que para el desempeño de sus funciones sólo aportan su esfuerzo físico y no precisan práctica previa ni conocimiento de especialidad ninguna.

13. Vigilantes: pertenecen a esta categoría los trabajadores que desarrollen actividades de vigilancia de recintos, de instalaciones de materiales.

14. Personal de limpieza: es el personal que tiene por misión la limpieza de las distintas dependencias de la empresa.

H. (\*) Registro de Divisiones Funcionales, Categorías y Denominaciones:

*(\*) Textual circular de la repartición.*

Categoría	Denominación
1	Cadete.
2	Peón en general.
3	– Cafetero/a, limpiador/a de muebles, inmuebles, oficinas y dependencias sanitarias. – Peón especial o práctico como ser peón de almacenes o depósitos; de laboratorio, de taller, de patio. – Sereno. – Tablerista y/o operadores con retención de tareas de ayudante con guardia pasiva, como ser, en establecimientos escolares y/u otros.
4	– Ayudante con retención de tareas de peón.
5	– Ayudante especial de oficio en general, como ser electricista, mecánico de taller; de laboratorio; de redes; de almacenes y/o depósitos; de maquinista y/o tablerista.

6	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ayudante administrativo.</li> <li>- Ayudante contable administrativo.</li> <li>- Ayudante técnico administrativo.</li> <li>- Chofer de vehículo liviano, como ser: automóvil y/o camionetas.</li> <li>- Medio oficial de oficio en general (redes).</li> <li>- Operador de telefonía.</li> </ul>
7	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Auxiliar administrativo.</li> <li>- Auxiliar contable administrativo.</li> <li>- Auxiliar laboratorista en general.</li> <li>- Auxiliar técnico administrativo.</li> <li>- Despachante de depósito de materiales.</li> <li>- Guardia reclamo especial de turno.</li> <li>- Oficial de oficio auxiliar en general.</li> <li>- Tablerista especial de turno.</li> </ul>
8	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Administrativo de primera.</li> <li>- Contable administrativo de primera.</li> <li>- Chofer de vehículos automotor flota mediana.</li> <li>- Maquinista tablerista especial de turno.</li> <li>- Oficial de oficio de primera en general.</li> <li>- Técnico administrativo de primera.</li> </ul>
9	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contable administrativo ...</li> <li>- Chofer de vehículos automotor flota pesada.</li> <li>- Despachante de almacenes de materiales que recibe, entrega, controla los mismos, así como también, controla depósitos.</li> <li>- Maquinista tablerista principal de turno.</li> <li>- Montador u oficial de oficio principal en general.</li> <li>- Operador y encargado de equipos de comunicaciones. Como ser BLU - VHF, etcétera.</li> <li>- Técnico administrativo principal.</li> </ul>
10	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Administrativo mayor.</li> <li>- Conductor especializado de automotores y/o equipos especiales.</li> <li>- Contable administrativo mayor.</li> <li>- Montador u oficial de oficio mayor en general.</li> <li>- Técnico administrativo mayor.</li> </ul>
11	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Administrativo superior.</li> <li>- Contable administrativo superior.</li> <li>- Montador u oficial de oficio superior en general.</li> <li>- Técnico administrativo superior en general.</li> </ul>
12	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Supervisor auxiliar.</li> </ul>
13	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Supervisor principal.</li> </ul>
14	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Supervisor mayor.</li> <li>- Profesional universitario.</li> </ul>

15	– Supervisor superior. – Profesional universitario.
16	– Jefe de Sector.
17	– Jefe de División.
18	– Jefe de Departamento.

## **CAPITULO VIII - De la estructura retributiva**

### **Norma general**

**Art. 32** – A. Concepto de remuneración: a todos los efectos que correspondiere, el concepto de las remuneraciones fijadas es el determinado por la legislación vigente.

B. Estructura remuneratoria: se considera remuneratorios todos los conceptos, adicionales, bonificaciones, asignaciones, compensaciones y complementos establecidos en la estructura remunerativa prevista en el presente capítulo.

C. Las remuneraciones y los complementos descritos en presente el capítulo deberán abonarse conjuntamente.

D. Igualdad de condiciones: se prohíbe toda discriminación, por razón de sexo o edad de los trabajadores en materia salarial, cuando desarrollen trabajos de igual valor y/o grupo profesional, así como en materia de promoción y ascensos.

Las retribuciones del personal afectado por el presente convenio colectivo de trabajo están constituidas por el salario básico de su categoría profesional y los complementos correspondientes, de forma que la estructura retributiva del presente convenio colectivo quedará configurada de la siguiente forma:

Conceptos remuneratorios:

1. Salario básico.
2. Bonificación por antigüedad.
3. Bonificación por título o profesional.
4. Bonificación por función.
5. Bonificación por disponibilidad o dedicación funcional.
6. Bonificación por responsabilidad jerárquica.
7. Bonificación por trabajos con tensión.

8. Bonificación por trabajo en semana no calendaria.
9. Adicional por guardia de disponibilidad y/o pasiva.
10. Adicional por reconocimiento por servicios.
11. Compensación por tareas riesgosas.
12. Compensación por zona.
13. Bonificación anual por eficiencia.
14. Asignación remuneratoria vacacional (art. 53).

### **Forma de determinación de la retribución y plazos de pago**

**Art. 34 – A.** La estructura prevista en el artículo anterior, tiene naturaleza remunerativa a todos los electos legales. Su determinación general parte de remuneraciones pactadas por unidad de tiempo, tomándose como base el mes calendario, salvo bonificaciones o complementos de pago único o que en forma mixta propenden a mejorar la productividad del trabajador.

B. Los plazos de pago del salario serán los previstos en la Ley de Contrato de Trabajo para el pago de las remuneraciones mensuales.

Se considera falta gravísima e injuria laboral que habilita el despido indirecto, la falta de pago del salario en los plazos fijados.

Todos los trabajadores serán mensualizados y sus remuneraciones se determinarán según las escalas siguientes, conforme con la categoría y antigüedad. La escala básica de sueldos es la siguiente:

<b>Categoría</b>	<b>Básico</b>	<b>Coeficiente</b>
1	616,10	0,906830
2	625,27	0,919509
3	629,64	0,925946
4	635,31	0,934275
5	640,87	0,942457
6	646,77	0,951130
7	652,97	0,960246
8	659,52	0,969877
9	666,08	0,979533
10	673,12	0,989877
11	680,00	1,000000

12	728,52	1,071351
13	796,54	1,171376
14	894,74	1,315799
15	1.013,07	1,489803
16	1.113,89	1,638796
17	1.225,82	1,802678
18	1.348,40	1,982948

## **CAPITULO IX - Liquidación de adicionales. Bonificaciones y gratificaciones**

### **Cálculos**

**Art. 36** – A. Aquellos porcentajes establecidos para determinar los importes de la estructura retributiva y beneficios sociales, se calcularán sobre el sueldo básico de la categoría 11 de la escala indicada en el art. 35 (escala básica de sueldos). Salvo los que por expresa aclaración en contrario se determinen en los distintos artículos del presente convenio colectivo de trabajo.

B. En ningún caso las sumas resultantes serán inferiores al monto que las empresas abonen sus trabajadores, de conformidad con el art. 7 (garantía personal) del presente convenio colectivo de trabajo.

Las empresas abonarán a sus trabajadores por cada año de antigüedad el dos y medio por ciento (2,5%) calculado sobre el sueldo básico de la categoría 11. El importe que resulte por año de antigüedad se multiplicará por la cantidad de años reconocidos como antigüedad base definida en el art. 30, inc. B, presente convenio colectivo de trabajo.

### **Bonificación por título o profesional**

**Art. 38** – A. Todo trabajador que posea los títulos aquí indicados percibirá las bonificaciones que se detallan a continuación, las que se calcularán, en todos los casos, sobre el sueldo básico de la categoría 11:

<b>Código</b>	<b>Descripción</b>	<b>%</b>
1	Títulos universitarios	40,00
2	Títulos terciarios	30,00
3	Títulos técnicos, títulos secundarios, polimodal o equivalente	20,00
4	Títulos y acreditaciones de posgrado	15,00
5	Certificados de cursos técnicos y de capacitación que se dicten a iniciativa de la empresa con reconocimiento remuneratorio	10,00

B. Los títulos otorgados en el extranjero, tendrán la validez equivalente a títulos otorgados en el país con independencia de su denominación, atendiendo a los programas analíticos del mismo.

C. Las titulaciones referidas en este artículo serán acumulativas solamente en la medida que incrementen su perfil formativo para la función desempeñada. No existirá acumulación cuando el título de nivel inferior sea imprescindible para la obtención del título de nivel superior, con excepción de las titulaciones de postgrado.

D. Las titulaciones de posgrado, solo serán reconocidas en los supuestos que para arribar a la misma, se acredite el cumplimiento de horas cátedras y examen de evaluación y reconocimiento por la autoridad o, en su caso, comprendido en el inc. B del presente artículo.

E. Los certificados de cursos técnicos y de capacitación deberán ser expresamente reconocidos por la empresa a los efectos de los porcentuales fijados en el presente artículo con anterioridad a la oferta y realización de los mismos por los trabajadores involucrados.

F. Las bonificaciones por título que perciban los trabajadores a la fecha de vigencia del presente convenio colectivo de trabajo, se congelarán y absorberán hasta su concurrencia con las bonificaciones previstas en este artículo.

En caso de discrepancia, los trabajadores interesados podrán formular su reclamo ante la Comisión Paritaria creada en el presente convenio colectivo.

Las empresas abonarán a todos sus trabajadores, sin excepción, las bonificaciones establecidas en el presente artículo, conforme con su categoría y denominación, de acuerdo con la siguiente escala:

<b>Categoría</b>	<b>Denominación</b>	<b>%</b>
Categoría 1	Cadete	6,00
Categoría 2	Peón en general	9,00
Categoría 3	Cafetero/a, limpiador/a	12,00
Categoría 3	Peón especial o práctico	12,00
Categoría 3	Sereno	12,00
Categoría 3	Tablerista y/o operadoras	12,00
Categoría 4	Ayudante	15,00

Categoría 5	Ayudante especial de oficio en general	18,00
Categoría 6	Ayudante administrativo	21,00
Categoría 6	Ayudante contable administrativo	21,00
Categoría 6	Ayudante-técnico administrativo	21,00
Categoría 6	Chofer de vehículo liviano	21,00
Categoría 6	Medio oficial de oficio en general	21,00
Categoría 6	Operador de telefonía	21,00
Categoría 7	Auxiliar administrativo	24,00
Categoría 7	Auxiliar contable administrativo	24,00
Categoría 7	Auxiliar laboratorista en general	24,00
Categoría 7	Auxiliar técnico administrativo	24,00
Categoría 7	Despachante de depósito de materiales	24,00
Categoría 7	Guardia reclamo especial de turno	24,00
Categoría 7	Oficial de oficio auxiliar en general	24,00
Categoría 7	Tablerista especial de turno	24,00
Categoría 8	Administrativo de primera	27,00
Categoría 8	Contable administrativo de primera	27,00
Categoría 8	Chofer de vehículos automotor flota mediana	27,00
Categoría 8	Maquinista tablerista especial de turno	27,00
Categoría 8	Oficial de oficio de primera en general	27,00
Categoría 8	Técnico administrativo de primera	27,00

Categoría 9	Administrativo principal	30,00
Categoría 9	Contable administrativo principal	30,00
Categoría 9	Chofer de vehículos automotor flota pesada	30,00
Categoría 9	Despachante de almacenes de materiales	30,00
Categoría 9	Maquinista tablerista principal de turno	30,00
Categoría 9	Montador u oficial de oficio principal en general	30,00
Categoría 9	Operador y encargado de equipo de comunicaciones	30,00
Categoría 9	Técnico administrativo principal	30,00
Categoría 10	Administrativo mayor	33,00
Categoría 10	Conductor especializado	33,00
Categoría 10	Contable administrativo mayor	33,00
Categoría 10	Montador y oficial de oficio superior en general	33,00
Categoría 10	Técnico administrativo mayor	33,00
Categoría 11	Administrativo superior	36,00
Categoría 11	Contable administrativo superior	36,00
Categoría 11	Montador u oficial de oficio superior en general	36,00
Categoría 11	Técnico administrativo superior en general	36,00
Categoría 12	Supervisor auxiliar	39,00
Categoría 13	Supervisor principal	42,00
Categoría 14	Supervisor mayor	45,00
Categoría 14	Profesional universitario	45,00

Categoría 15	Supervisor superior	48,00
Categoría 15	Profesional universitario	48,00
Categoría 16	Jefe de Sector	51,00
Categoría 17	Jefe de División	54,00
Categoría 18	Jefe de Departamento	57,00

C. En caso de discrepancia, los trabajadores interesados, podrán formular su reclamo ante la Comisión Paritaria creada en el presente convenio colectivo de trabajo.

Todos los porcentajes mencionados en el presente artículo se calcularán sobre el sueldo básico de la categoría 11.

A los trabajadores que por la índole de sus tareas cumplan funciones de conducción que requieran la extensión de su jornada normal, por razones de servicio, en forma habitual y permanente, se le abonará una compensación por disponibilidad o dedicación funcional, cuyo reconocimiento será exclusivamente para los siguientes niveles funcionales y/o categorías y en los porcentajes que se determinen a continuación, requiriéndose acuerdo previo del sindicato, en base a las plantillas de personal de la empresa y sistemas de organización laboral vigente en la misma:

<b>Categoría</b>	<b>Denominación</b>	<b>%</b>
Categoría 12	Supervisor auxiliar	20,00
Categoría 13	Supervisor principal	25,00
Categoría 14	Supervisor mayor	30,00
Categoría 14	Profesional universitario	30,00
Categoría 15	Supervisor superior	35,00
Categoría 15	Profesional universitario	35,00
Categoría 16	Jefe de Sector	40,00
Categoría 17	Jefe de División	45,00
Categoría 18	Jefe de Departamento	50,00

Todos los porcentajes mencionados en el presente artículo se calcularán sobre el sueldo básico de la categoría 11.

Esta bonificación es incompatible con el reconocimiento y pago de horas extra o suplementarias.

## Bonificación por responsabilidad jerárquica

**Art. 41** – A los trabajadores que por la índole de sus tareas tengan responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, se le abonará una bonificación por responsabilidad jerárquica, cuyo reconocimiento será exclusivamente para los siguientes niveles funcionales y/o categorías y en los porcentajes que se determinen a continuación, en base a las plantillas de personal de la empresa y sistemas de organización laboral vigente en la misma:

Categoría	Denominación	%
Categoría 12	Supervisor auxiliar	10,00
Categoría 13	Supervisor principal	15,00
Categoría 14	Supervisor mayor	20,00
Categoría 14	Profesional universitario	20,00
Categoría 15	Supervisor superior	30,00
Categoría 15	Profesional universitario	30,00
Categoría 16	Jefe de Sector	40,00
Categoría 17	Jefe de División	50,00
Categoría 18	Jefe de Departamento	60,00

La presente notificación se abonará con independencia de la existencia o no de personal a cargo. Todos los porcentajes mencionados en el presente artículo se calcularán sobre el sueldo básico de la categoría 11.

Bonificación por trabajos con tensión:

A. Al trabajador que por la índole de sus tareas, previa habilitación correspondiente, deba desempeñar su labor habitual, bajo las normas técnicas de trabajos con tensión, para tensiones mayores de 1 KV, se le abonará una compensación mensual de acuerdo a la categoría de las instalaciones donde realice los mismos, de acuerdo con la siguiente escala:

Instalaciones de media tensión (corresponde a tensiones entre fases de más de 1 kV hasta 50 kV):

Habilitación	%
MT1	10,00%
MT2	15,00%
MT3	20,00%

Instalaciones de alta tensión (corresponde a tensiones entre fases de más de 50 kV hasta 300 kV):

Habilitación	%
AT1	25,00%
AT2	30,00%
AT3	35,00%

Instalaciones de muy alta tensión (corresponde a tensiones entre fases de más de 300 kV):

Habilitación	%
MAT1	40,00%
MAT2	45,00%
MAT3	50,00%

Todos los porcentajes mencionados en el presente artículo se calcularán sobre el sueldo básico de la categoría 11.

### **Bonificación por trabajo en semana no calendaria**

**Art. 43 – A.** Con la finalidad de compensar al trabajador por el hecho de trabajar en días sábados, domingos, feriados y días no laborables en horarios diurnos y nocturnos, y como consecuencia de ello el agotamiento psicofísico determinante de vejez prematura, se les otorgará una bonificación mensual del veintiocho por ciento (28%) sobre la remuneración mensual que le corresponda, aplicándose dicho porcentaje en todos los casos sin limitaciones por ausencias de cualquier tipo con goce de sueldo en que incurra el trabajador.

B. Al trabajador que le corresponda percibir el veintiocho por ciento (28%) previsto el presente artículo y que mantenga durante el mes una asistencia perfecta, se le abonará un adicional del trece por ciento (13%) de su remuneración. Por la primera ausencia en día sábado, domingo, feriados o días no laborables que le correspondiera trabajar por su diagrama, le será descontado un tercio del trece por ciento (13%); por la segunda ausencia se le descontará dos tercios del trece por ciento (13%) y por tres faltas en esos días no percibirá el adicional del trece por ciento (13%).

No se considerarán ausencias a estos efectos las motivadas por licencias con goce de haberes o remuneración y licencias o permisos gremiales.

Adicional por guardia de disponibilidad y/o pasiva:

A. Las empresas que tengan instrumentado o instrumenten en el futuro, sistemas de guardias pasivas que impliquen la disponibilidad de trabajadores para la empresa, fuera del centro de trabajo, deberán contar con diagramas que previamente serán sometidos a consulta previa vinculante al sindicato.

B. En estos supuestos, los trabajadores que cumplan con dichas tareas pasivas en disponibilidad del empleador percibirán, un adicional equivalente al cincuenta por ciento (50%), del sueldo básico de la categoría 11, bajo la denominación de adicional por guardia de disponibilidad y/o pasiva.

Adicionalmente al cobro de este concepto las empresas abonarán las horas extraordinarias originadas por la efectiva prestación de servicios por parte del trabajador.

C. Las empresas se comprometen a proveer al trabajador del medio de comunicación que estime más idóneo, para la localización de los mismos, debiendo estar fácil y efectivamente localizables en un radio de acción razonable, para poder concurrir en forma inmediata para la rápida atención del servicio requerido.

D. En uso de la facultad de Dirección y a los efectos del presente artículo, las empresas conformarán un organigrama de guardias que será comunicado a los trabajadores con una antelación de treinta días con el objeto de permitir la inscripción de postulantes para el cumplimiento de las mismas. Pasado dicho plazo, si no existieran postulantes o entre los mismos no se contara con personal suficiente con capacidad operativa, las empresas nominarán los trabajadores involucrados, los que tendrán la obligación de prestar el servicio en las condiciones de este artículo.

### **Adicional por reconocimiento de servicios**

**Art. 45** – Además de la bonificación por antigüedad, prevista en este capítulo, todo trabajador comprendido en el presente convenio colectivo de trabajo percibirá un adicional por reconocimiento de servicios, de acuerdo su antigüedad base, de conformidad con las escalas y porcentuales que se detallan a continuación:

Al cumplir cinco años hasta nueve años de servicio, un adicional equivalente al dos y medio por ciento (2,5%) de la remuneración del trabajador.

Al cumplir diez años hasta catorce años de servicio, un adicional equivalente al cinco por ciento (5%) de la remuneración del trabajador.

Al cumplir quince años hasta diecinueve años de servicio, un adicional equivalente al siete y medio por ciento (7,5%) de la remuneración del trabajador.

Al cumplir veinte años hasta veinticuatro años de servicio, un adicional equivalente al diez por ciento (10%) de la remuneración del trabajador.

Al cumplir veinticinco años y en adelante, un adicional equivalente al quince por ciento (15%) de la remuneración del trabajador, adicional que se aplicará con el mismo concepto que se aplicó los porcentuales precitados y que absorberán los

mismos. Las trabajadoras gozarán de este beneficio del quince por ciento (15%) al cumplir veintidós años de servicio.

A. Al trabajador que se desempeñe habitualmente en aquellas tareas que por la índole de los elementos que se operen signifiquen riesgo para el mismo, la empresa, le abonará una compensación mensual remunerativa equivalente al diez por ciento (10%) de su remuneración.

B. A los trabajadores del sector toma de estados que, adicionalmente, se le asignen tareas relacionadas con el inciso anterior, se le abonará la compensación establecida en el presente artículo.

### **Compensación por zona**

**Art. 47 – A.** Dado las especiales características geográficas, económicas y sociales vigentes en la provincia de Chubut y con el fin de mantener una proporcionalidad equitativa en los salarios vigentes en el sector dentro de la República Argentina, ambas partes mantienen como complemento de naturaleza remuneratoria el reconocimiento de un coeficiente de carácter zonal que mantenga un equilibrio en el poder adquisitivo del salario, equivalente al cuarenta por ciento (40%) de las remuneraciones percibidas por los trabajadores del presente convenio colectivo de trabajo.

B. La compensación indicada se abonará mensualmente y formará parte de la remuneración. Será mantenida en todos los casos de ausencias con goce de haberes.

A. Las empresas abonarán a todos sus trabajadores una “bonificación anual por eficiencia” de acuerdo con la siguiente escala y reglamentación.

1. Para abonar la “bonificación anual por eficiencia” se tendrá en cuenta la remuneración que el trabajador perciba al 31 de diciembre del año por el cual se le abona dicha bonificación y será abonada dentro de los treinta primeros días del año subsiguiente.

2. Las empresas y el sindicato podrán alterar la fecha de pago de la “bonificación anual por eficiencia”, pudiendo adoptarse otra modalidad de pago anual. En este caso se tendrá en cuenta la remuneración mensual, que el trabajador le corresponda percibir en el mes anterior al pago.

B. El monto de la bonificación será el siguiente:

1. Hasta cinco años de antigüedad, el ciento por ciento (100%) de su remuneración.

2. De cinco y hasta diez años de antigüedad, el ciento treinta por ciento (130%) de su remuneración.

3. Más de diez años de antigüedad, el ciento sesenta por ciento (160%) de su remuneración.

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

Los porcentajes anteriores serán aumentados de la siguiente manera, considerando la eficiencia en la empresa:

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

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

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

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

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

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

C. Reglamentación para el pago de la bonificación anual por eficiencia:

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

1. Derecho a la bonificación:

a) Trabajadores en actividad: comprende a todos los trabajadores en actividad al 31 de diciembre de cada año y que tengan uno o más años de antigüedad, en la entidad.

b) Trabajadores egresados por su voluntad, fallecidos o jubilados durante el año calendario anterior.

2. Trabajadores con menos de un año de antigüedad: se les liquidará el ocho coma treinta y tres por ciento (8,33%) de la remuneración mensual por cada mes entero trabajado.

3. La antigüedad a tener en cuenta para determinar el monto de la “bonificación anual por eficiencia”, será la que determina el presente convenio colectivo de trabajo en el art. 30, inc. B (antigüedad base), al 31 de diciembre, con la sola excepción de aquellos contratos laborales especiales y/o regímenes laborales que hubiesen regido en la entidad y que se incorporan a la presente reglamentación, a partir de la fecha de entrada en vigencia de las actas acuerdo homologadas por la autoridad administrativa laboral provincial que dieran origen a la presente negociación colectiva, a los mismos se le aplicara los porcentajes señalados en el inc. B, ptos. 1, 2 y 3, según corresponda, de acuerdo a los tiempos señalados en los mismos.

4. A los efectos del cálculo de la presente bonificación, se tomará la remuneración normal y habitual del trabajador, con exclusión de las horas suplementarias que no serán tomadas en cuenta para el presente cálculo.

5. Trabajadores egresados por su voluntad, fallecidos o jubilados: la bonificación anual por eficiencia se liquidará al último día trabajado y proporcionalmente a los meses enteros trabajados durante el año, habida cuenta de las demás condiciones establecidas en esta reglamentación:

a) Al trabajador que el día de su renuncia por jubilación o al día de su fallecimiento, haya cumplido ciento ochenta días de trabajo en el año, se le debe abonar el total de la “bonificación anual por eficiencia” como si hubiese trabajado hasta el 31 de diciembre, de acuerdo a la reglamentación vigente.

b) Al trabajador que no hubiese cumplido los ciento ochenta días de trabajo en el año, la “bonificación anual por eficiencia”, se le liquidará proporcionalmente al tiempo trabajado, tomándose como base trescientos sesenta días de trabajo para el jubilado (trescientos sesenta días igual a cien) y ciento ochenta días de trabajo para el trabajador que fallece (ciento ochenta igual a cien).

6. Ausencias sin goce de sueldo: la “bonificación anual por eficiencia” se liquidará en proporción a los meses enteros trabajados durante el año.

7. Inasistencias sin goce de sueldo: por cada día de inasistencia sin goce de haberes la bonificación se reducirá en un tres por ciento (3%).

8. Licencias sin goce de sueldo: por cada día de ausencia se reducirá en un tres por ciento (3%) del monto básico de la bonificación.

9. Licencias con goce de sueldo: las licencias que se otorguen no originarán descuentos de la “bonificación anual por eficiencia”.

10. Trabajadores en uso de licencia por accidente o enfermedad inculpable: al solo efecto del pago de la “bonificación anual por eficiencia”, a los trabajadores ausentes por accidente o enfermedad inculpable durante el año calendario no se les liquidará sobre su remuneración íntegra, mientras dure su período de licencia con goce de haberes.

11. Permisos gremiales con o sin goce de sueldo: durante el período con permiso gremial no se practicará deducción de la “bonificación anual por eficiencia”.

12. Medidas disciplinarias:

a) Suspensiones: por cada día de suspensión la “bonificación anual por eficiencia” se reducirá en un quince por ciento (15%).

13. Faltas de puntualidad:

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

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

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

D. Exclusiones: trabajadores despedidos con justa causa, no se procederá al pago de la bonificación en caso de despido con justa causa.

E. Deducciones: sobre la “bonificación anual por eficiencia”, se practicarán en forma acumulativa las deducciones que en cada caso pudieran corresponder.

Ambas partes se comprometen a analizar nuevos sistemas de medición de la eficiencia que permitan en el futuro la reformulación de la presente bonificación.

## **CAPITULO X - De la política salarial**

### **Revisión salarial**

**Art. 49** – En el caso de que el índice de precios al consumidor minorista, establecido por el Instituto Nacional de Estadística y Censo, registrase al 30 de junio y al 31 de

diciembre de cada año, un incremento superior al cinco por ciento (5%), provocará en los treinta días siguientes la obligación de revisión salarial, por parte de las empresas y el sindicato, si bien no devengará pago de atrasos en forma obligatoria. Sin perjuicio de lo expuesto, el sindicato se reserva la facultad de peticionar revisiones salariales cuando lo estime conveniente.

## **CAPITULO XI - Jornada de trabajo, horas suplementarias y francos compensatorios**

### **Jornada de trabajo**

**Art. 50** – Se entiende por jornada de trabajo todo el tiempo en que el trabajador esté a disposición de la empresa:

A. Se establece en treinta y cinco horas semanales la jornada máxima de trabajo, para los trabajadores de semana calendaria que se cumplirán de lunes a viernes, en jornadas continuas de siete horas corridas.

B. Se establecen en treinta y seis horas semanales la jornada máxima para todos los trabajadores de semana no calendaria, que trabajen bajo el sistema de equipos y turnos continuados y/o semana no calendaria cuya jornada no podrá superar las seis horas corridas.

### **Horas suplementarias y francos compensatorios**

**Art. 51** – A. Ante necesidades originadas en emergencias y/o eventualidades operativas que comprometan la continuidad del servicio, el personal excepcionalmente extenderá su jornada de trabajo y/o prestara servicios en días sábados, domingos y feriados, percibiendo por ello los recargos fijados con el presente convenio colectivo de trabajo.

B. En cualquier caso se respetara los descansos entre jornada y jornada, y los máximos de horas suplementarias fijados por la legislación vigente.

C. La empresa deberá abonar al trabajador que preste servicios en horas suplementarias con exceso de la jornada convencional fijada de lunes a viernes un recargo del cincuenta por ciento (50%), calculado sobre la remuneración habitual. La jornada de trabajo que se cumpla entre la hora 21:00 de un día y la hora 6:00 del siguiente se considerara jornada nocturna. Las horas suplementarias que se trabajen dentro de dicha jornada llevarán un recargo del ciento por cien (100%).

D. El valor de la remuneración hora se calculara dividiendo la remuneración habitual, mensual del trabajador por ciento cuarenta horas en el caso de trabajadores que cumplan jornada continua y treinta y cinco horas semanales de labor y por ciento cuarenta y cuatro horas en caso de trabajadores por equipos o turnos de trabajo que cumplan treinta y seis horas semanales de labor.

E. El trabajador en ningún caso estará obligado a prestar servicios en horas suplementarias, salvo en las hipótesis mencionadas en el inc. A del presente artículo, sin que pueda juzgarse su comportamiento como violatorio del deber de colaboración.

Trabajo durante el descanso semanal (para jornada continua de siete horas de lunes a viernes):

F. Queda prohibido el trabajo durante el sábado hasta las veinticuatro horas del día domingo para los trabajadores con jornada continua de siete horas de lunes a viernes. En los casos de excepción previstos en este convenio colectivo de trabajo y que justifiquen que el trabajador preste servicios durante esos días, percibirá un recargo del ciento por cien (100%) por las horas trabajadas.

Sin perjuicio de lo expuesto, y además del recargo establecido, el trabajador gozará de un descanso compensatorio por la cantidad de horas trabajadas, salvo que se supere el cincuenta por ciento (50%) de la jornada convencional (siete horas), en cuyo caso se concederá un día completo de descanso compensatorio por cada exceso de jornada.

Dicho franco compensatorio se otorgará en la semana siguiente de labor comunicándose al trabajador fehacientemente con cuarenta y ocho horas de anticipación. Dicho plazo podrá ampliarse por razones fundadas hasta la finalización del mes calendario.

Días feriados o días no laborables:

G. Queda prohibido el trabajo durante los días feriados y/o días no laborables para los trabajadores con jornada continua de siete horas de lunes a viernes. En los casos de excepción previstos en este convenio colectivo de trabajo y que justifiquen que el trabajador preste servicios durante esos días, percibirá los siguientes recargos:

1. Por cada hora trabajada en estos días sin excederse del horario normal de la jornada normal y habitual, se abonará solamente el ciento por ciento (100%) del valor de la hora trabajada por cuanto en el sueldo mensual ya está incluida la remuneración hora, no corresponde el franco compensatorio.

2. Si en un día feriado o día no laborable el trabajador excede la cantidad normal de horas de trabajo, corresponde liquidar las horas trabajadas en exceso de acuerdo al valor de la remuneración hora más un recargo del ciento por ciento (100%), otorgándose además un día franco compensatorio.

3. Si el día feriado o día no laborable coincide con sábado o domingo, las horas trabajadas se liquidarán de acuerdo al valor de la remuneración hora más un

recargo del ciento por ciento (100%) y se otorgará el mismo franco compensatorio establecido para sábado o domingo.

Francos compensatorios por trabajos en equipos o turnos con jornadas de seis horas y treinta y seis semanales:

H. La duración del trabajo conforme se establece en el presente convenio colectivo de trabajo, no podrá exceder de las seis horas diarias y las treinta y seis horas semanales. Los trabajadores que realicen sus tareas en turnos rotativos, no percibirán recargos por tareas realizadas en sábados, domingos, feriados y/o días no laborables ni por jornadas nocturnas, en tanto no se excedan los límites horarios previstos en el presente artículo, con excepción de los feriados que se señalan expresamente en el presente convenio colectivo de trabajo:

1. En estos supuestos se dispondrá un franco compensatorio equivalente a los días sábados y domingos del personal en jornada continua, que se otorgará entre la finalización del último turno ordinario y el comienzo del primer turno posterior al franco.

2. Por cada hora suplementaria y/o extra, trabajada en horario diurno (entre las 6:00 y las 21:00 horas), se abonará con más un recargo del cincuenta por ciento (50%); y si fueran trabajadas en horario nocturno (entre las 21:00 y las 6:00 horas), se abonarán con más un recargo del ciento por ciento (100%).

3. Por cada hora suplementaria y/o extra trabajada durante el franco semanal, se abonará el valor de la remuneración hora con más un recargo del ciento por ciento (100%) sin perjuicio de la obligación de otorgar un franco compensatorio igual a la cantidad de horas trabajadas, siempre que no excedan el cincuenta por ciento (50%) de la jornada normal diaria (seis horas). Si se excediere dicho porcentaje se otorgará un día completo de franco compensatorio por cada día en que se haya excedido la mitad de la jornada normal diaria.

### **Feridos y días no laborables**

**Art. 52** – Serán considerados como tales los previstos en la legislación vigente. Además se reconocen como días no laborables: el 21 de Enero, “Día de fundación del Sindicato Regional de Luz y Fuerza de la Patagonia”, y el 13 de Julio, “Día del trabajador de la electricidad”. Además se otorgará un día franco compensatorio al trabajador de semana no calendaria y guardia rotativa continuada, cuando trabaje el 1 de mayo y/o el 13 de julio.

## **CAPITULO XII - Licencias por vacaciones, licencias, permisos y excedencias - licencias con y sin goce de haberes**

### **Licencia anual ordinaria por vacaciones**

**Art. 53** – A. Los trabajadores gozarán de las vacaciones anuales dentro de las fechas que establece la legislación vigente, con la excepción que autorice la autoridad administrativa laboral competente, en la siguiente forma:

- Hasta cinco años de servicios: diez días hábiles.
- Más de seis y que no exceda de diez: quince días hábiles.
- Más de diez y que no exceda de quince: veinte días hábiles.
- Más de quince y que no exceda de veinte: veinticinco días hábiles.
- Más de veinte de servicios: treinta días hábiles.

Si el plazo de vacaciones según lo previsto en la legislación vigente fuera superior al presente convenio colectivo de trabajo, se deberá estar a los límites establecidos en la nueva normativa legal.

B. A los efectos del cómputo de servicios para la aplicación de la escala de días de licencia, se computara como antigüedad para el otorgamiento de la “licencia anual ordinaria por vacaciones”, el tiempo de servicios prestados por el trabajador en la actividad privada y/o publica en relación de dependencia con debida certificación y constancia de autoridad competente conforme a la legislación vigente.

C. El trabajador tiene derecho a gozar de la licencia anual ordinaria por vacaciones a los seis meses de antigüedad en la empresa.

D. Cuando el trabajador no llegase a totalizar el tiempo mínimo de trabajo previsto en el inc. C del presente artículo, gozará de un período de descanso anual en proporción de un día de descanso por cada veinte días de trabajo efectivo computable de acuerdo al inciso anterior.

E. Las empresas darán cuenta a sus trabajadores del plan de vacaciones previsto en su organización con tres meses de antelación a la fecha de disfrute.

F. Por solicitud expresa de los trabajadores, las empresas podrán conceder a los mismos las licencias entre el 2 de mayo y el 30 de setiembre, cuando las razones de servicio lo permitan y previa autorización de la autoridad administrativa laboral competente.

G. A los efectos del mínimo necesario de días de servicio para gozar de las vacaciones anuales, se computaran como hábiles los días feriados en que el trabajador debiera normalmente prestar servicios. Asimismo, se computarán como trabajados los días en que el trabajador no preste servicio por gozar de una licencia legal o convencional, o por estar afectado por una enfermedad inculpable, o por infortunio en el trabajo o por otras causas no imputables al mismo.

H. La licencia anual ordinaria por vacaciones, será concedida en forma rotativa para que el trabajador no la usufructúe todos los años en el mismo mes cuando con ello se perjudique a otro trabajador.

I. La remuneración por vacaciones será liquidada sobre la base del promedio de las remuneraciones percibidas en el semestre anterior, más la doceava parte de la "bonificación anual por eficiencia".

J. A los efectos de esta licencia no se computaran los días sábados, domingos, ni los feriados obligatorios y/o días no laborables establecidos en el art. 52 (feriados y días no laborables) del presente convenio colectivo de trabajo. Así como también los días que por cualquier disposición de la entidad se estableciera que los trabajadores no concurren a sus tareas.

K. En caso de que dentro del año calendario el trabajador cumpliera una antigüedad, que diera derecho a un término mayor de licencia anual ordinaria por vacaciones, se contara el tiempo mayor para el otorgamiento de la misma.

L. Si el trabajador contrajera enfermedad durante su licencia y esta fuera debidamente comprobada por médicos de la empresa u oficiales, la licencia se considera en suspenso y, una vez dado de alta, continuara haciendo uso de la misma, computándose los días cumplidos con anterioridad a la enfermedad. Asimismo, se suspenderá en caso de fallecimiento de familiares directos padre, madre, cónyuge o hijos.

M. Las licencias se abonarán antes del goce de las mismas al trabajador.

N. Las licencias serán concedidas en forma ininterrumpidas, con rotación para que el trabajador no usufructúe de ellas todos los años en la misma época. Dada las características especiales de la actividad que desarrolla la empresa, y el incremento de requerimientos de servicios, coincidente con la temporada primavera-verano, las empresas y el sindicato convienen que las vacaciones podrán otorgarse fuera del período legal establecido en el art. 145 de la Ley de Contrato de Trabajo, a solicitud de los trabajadores.

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

P. Los trabajadores podrán solicitar hasta un cincuenta por ciento (50%) de su licencia con goce de sueldo en cualquier momento del año. En todos los casos el permiso deberá solicitarse por escrito y se concederá en la medida que no afecte el servicio.

Q. Por pedido fundado del trabajador y con autorización de la empresa, se podrá acumular a un período de vacaciones la mitad del período inmediato anterior no gozado en toda su extensión. Dicha acumulación y consecuentemente reducción

del período anterior de vacaciones se acordara en tanto y en cuanto no afecte el normal desenvolvimiento del servicio.

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

### **Permisos y licencias especiales retribuidas**

**Art. 54 – A.** El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo mínimo que a continuación se expone:

1. Por tiempo de doce días hábiles en caso de matrimonio (este permiso puede agregarse a la licencia ordinaria).
2. Un día en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos.
3. Durante dos días en los casos de nacimiento de hijo.
4. Un día laborable en caso de adopción.
5. Dos días en el supuesto de accidente o enfermedad graves u hospitalización del cónyuge o quien conviva en aparente matrimonio, hijo, padre, madre, nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge.
6. Un día por donación de sangre.
7. Durante tres días en los casos de fallecimiento de nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge.
8. Durante tres días en los casos de fallecimiento del cónyuge, hijos, hijos políticos, padres o padres políticos del trabajador. Cuando el trabajador necesitase hacer un desplazamiento al efecto, se otorgara el tiempo razonablemente necesario.
9. Durante dos días por traslado de su domicilio habitual.
10. Por días u horas a determinar en cada caso, cuando el trabajador necesitará consagrarse a la atención de un miembro enfermo de su familia siempre que se trate de ascendientes o descendientes en primer grado, cónyuge o hermano a su exclusiva cargo, de comprobarse no tener otra persona que lo asista, y se constatará la enfermedad por el facultativo que designe la empresa.
11. Por días u horas a determinar en cada caso cuando el cónyuge o la persona con la cual estuviere unido en aparente matrimonio, con hijos en edad infantil deba asistirse en razón de su enfermedad fuera del hogar y siempre que se compruebe

fehacientemente no tener el trabajador otras personas o familiares que puedan consagrarse del cuidado y atención de los niños en el hogar.

12. Todo trabajador podrá tomar el tiempo necesario para someterse a tratamiento, curaciones o recurrir a los servicios del facultativo cuando su salud lo requiera. El permiso será por el tiempo que demande esta diligencia y podrá ser justificado por el facultativo que designe la empresa.

13. Por asuntos particulares y a solicitud por escrito del trabajador, la empresa concederá permisos para realizar trámites de carácter imprescindible y adecuadamente justificados, durante las horas de trabajo, tales como citaciones y/o gestiones policiales, judiciales, bancarias, organismos oficiales, sean estos nacionales, provinciales y/o municipales u otros casos igualmente justificables que imposibiliten la asistencia al trabajo. Los permisos deberán ser solicitados por el trabajador dentro de las dos primeras horas de la jornada del día laborable anterior al día de su usufructo y los mismos debidamente comprobables, que no pudieran ser efectuados fuera del horario normal de trabajo, con un máximo de tres días y/o jornada de permisos de salida por mes y no más de diez por año calendario. Solamente en casos excepcionales y justificados, la empresa contemplará y concederá la totalidad del beneficio de y por una sola vez, es decir los diez días completos.

14. Por rendir exámenes en la enseñanza media, dos días por examen, con un máximo de diez días por año calendario, debiendo estar referidos a los planes de enseñanza oficiales u autorizados por organismos nacionales y/o provinciales y/o municipales competentes.

15. Por rendir exámenes en la enseñanza terciaria y/o universitaria, tres días por examen, con un máximo de veinticinco días en el año calendario, pudiendo acumularse mayor cantidad de días mediante razón justificada excediendo el límite de días por examen. En todos los casos, se deberá acreditar haber rendido examen mediante la presentación del certificado expedido por el instituto en el cual curse los estudios.

### **Licencia por maternidad y permiso por lactancia**

**Art. 55 – A.** La trabajadora que deba ausentarse del servicio por maternidad, tendrá derecho cualquiera sea su antigüedad en la empresa, a una licencia remunerada de noventa días corridos en dos períodos, preferentemente iguales, uno anterior no menor de treinta días y otro posterior al parto, el cual no será inferior a cuarenta y cinco días corridos. Ambos períodos son acumulables.

En los casos de nacimiento múltiple, la licencia remunerada se ampliara a un total de ciento once días corridos, con un período posterior al parto no menor de sesenta y seis días corridos.

Si el hijo no sobreviviese, la licencia será acordada para el puerperio normal por no menos de cuarenta y cinco días corridos.

En caso de permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor, a consecuencia de enfermedad que según certificación médica deba su origen al embarazo o al parto y la incapacite para reanudarlo vencidos aquellos plazos, la trabajadora será acreedora de los beneficios previstos en el art. 84 (ausencias por enfermedad o accidente inculpable) del presente convenio colectivo de trabajo.

La trabajadora podrá solicitar una licencia complementaria por maternidad sin goce de sueldo de hasta un año como máximo a continuación de la licencia normal establecida en este artículo, no pudiendo ocupar ninguna vacante producida durante este período de ausencia debiendo computarse esta licencia a todos los efectos del presente convenio colectivo de trabajo.

B. En el período de lactancia, la trabajadora dispondrá durante la jornada de trabajo de dos horas para amamantar a su hijo, las cuales podrán ser divididas en períodos de una hora, dentro de los horarios que la misma lo solicite, salvo ampliación y/o diferente distribución de los horarios mediante acreditación por medio de la justificación profesional correspondiente.

En el caso de nacimiento múltiple, el período de lactancia de la trabajadora se ampliara en una hora en más de lo establecido en el inc. B del presente artículo.

C. Sin perjuicio de todo lo estipulado precedentemente, los beneficios superiores que fije la legislación vigente o futura, sobre maternidad, serán de aplicación obligatoria para las trabajadoras comprendidas en el presente convenio colectivo de trabajo.

### **Excedencias sin goce de haberes**

**Art. 56** – A. El trabajador con una antigüedad en la empresa de al menos tres años tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un plazo no menor a un año ni mayor a cinco, salvo pacto expreso entre la empresa y el sindicato de menor duración. Para acogerse a otra excedencia voluntaria el trabajador deberá cubrir un nuevo período de al menos cuatro años de servicio efectivo en la empresa.

B. A partir de la vigencia del presente convenio colectivo de trabajo, se reconoce excedencia por paternidad, por los mismos plazos y condiciones que prevé la Ley de Contrato de Trabajo. En este caso, podrá solicitar la reincorporación a la empresa, mediante escrito formulado un mes antes de finalizar el disfrute de aquella, admitiéndosele de forma inmediata en su puesto de trabajo, respetándosele siempre el grupo profesional que ostentaba con anterioridad a la disfrutada excedencia. En el supuesto de que ambos padres trabajen en la misma empresa, sólo uno de ellos podrá disfrutar de este derecho.

C. El trabajador que tenga a su cargo al padre, madre, esposo/a, hijos, abuelos, nietos y hermanos, que hayan sido declarados legal u oficialmente en situación de invalidez, tendrá derecho a solicitar una excedencia voluntaria, con derecho a reserva del puesto de trabajo. La duración de la excedencia no será inferior a un año, ni superior a cinco. La reincorporación, en su caso, deberá solicitarse a la empresa por escrito, con un mes de antelación. En el supuesto de que hayan dos o más trabajadores de la familia prestando sus servicios en la misma empresa, solo uno de ellos podrá acogerse a este beneficio.

Para todos los supuestos contemplados se requerirá petición del trabajador y acuerdo previo de la empresa y el sindicato.

### **Licencia sin sueldo**

**Art. 57** – A. En caso extraordinario, debidamente acreditado, se podrán conceder licencias por el tiempo que sea preciso, sin goce de haberes, con el descuento del tiempo de licencia a efectos de antigüedad.

B. En aquellas empresas que el proceso productivo lo permita, los trabajadores con una antigüedad mayor de cinco años, podrán solicitar licencia sin sueldo por el límite máximo de doce meses (tiempo sabático), cuando la misma tenga como fin el desarrollo profesional y humano del trabajador.

C. Tendrá derecho a licencia sin goce de sueldo, el trabajador que desempeñe representaciones políticas electivas y/o representaciones políticas no electivas, en función de estado y/o funciones diplomáticas temporarias en el servicio exterior de la Nación, por todo el tiempo que dure su mandato o destino. Al ser reincorporado volverá a ocupar el cargo y categoría que desempeñaba, debiéndosele computar el período de ausencia a todos los efectos del presente convenio colectivo de trabajo.

### **Reducciones de jornada por motivos familiares**

**Art. 58** – A. En los casos de nacimientos de hijos prematuras o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora al día durante el período que dure la hospitalización.

B. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

C. El trabajador que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre un tercio, como mínimo, y la mitad, como máximo, de la duración de aquella.

D. Este mismo derecho tendrá el trabajador que se encargue del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o de afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

E. Los supuestos de reducción de la jornada regulada en los incisos anteriores constituyen derechos individuales de los trabajadores, hombres y mujeres. En consecuencia, si dos trabajadores que generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la misma.

F. La concreción horaria de los supuestos de reducción de la jornada a los que se refiere el presente artículo, corresponderá al trabajador dentro de su jornada, previa comunicación a la empresa. Aquel deberá preavisar a esta con dos semanas de antelación a la fecha en que se reincorporara a su jornada ordinaria.

## **CAPITULO XIII - Beneficios sociales y conceptos no remunerativos**

### **Enumeración**

**Art. 59** – Los beneficios y/o conceptos extra salariales establecidos en el presente capítulo, constituyen en su conjunto prestaciones de naturaleza jurídica de Seguridad Social, de carácter no remunerativas, con el objeto de mejorar la calidad de vida del trabajador y/o de su familia. A tal fin se establecen los siguientes beneficios que se detallan a continuación:

1. Contribución de pago único por aniversario de servicio.
2. Contribución de pago único con fines sociales.
3. Refrigerios.
4. Reembolso de gastos de comida.
5. Salidas, viajes y viáticos.
6. Fallas de caja.
7. Accidentes de trabajo.
8. Compensación por gastos de guardería.
9. Bonificación especial por jubilación.
10. Seguro colectivo de vida y accidentes.

11. Asistencia sanitaria.
12. Compensación por gastos de servicios.
13. Reconocimiento por traslado.
14. Jubilación.
15. Préstamos especiales al personal.
16. Becas.
17. Subsidio por fallecimiento a causa de enfermedad profesional o accidente de trabajo.
18. Fondo adicional para beneficios previsionales.
19. Ropa y útiles de trabajo.

#### **Contribución de pago único por aniversario de servicio**

**Art. 60** – Las empresas abonarán al trabajador, como contribución de pago único por aniversario de servicio, una remuneración equivalente a la que le corresponda percibir al trabajador en el mes en que cumpla una antigüedad base de: veinte, veinticinco, treinta y treinta y cinco años en el servicio, que se computará de la misma forma que el adicional por reconocimiento de servicios a los efectos del cálculo de la misma. Al cumplir cuarenta años de servicios dicha contribución se duplicará. En el caso de las trabajadoras dicha contribución se abonaría al cumplir diecisiete, veintidós, veintisiete, treinta y dos y treinta y siete años de servicio, respectivamente. El pago de esta contribución se deberá realizar con las remuneraciones correspondientes al mes en que se cumpla el aniversario.

#### **Contribución de pago único con fines sociales**

**Art. 61** – A. Con los haberes del mes de setiembre de cada año la empresa abonará, a todos sus trabajadores, una suma adicional íntegra, independientemente de la fecha de ingreso del trabajador en concepto de contribución de pago único con fines sociales.

B. La misma será equivalente a un salario mínimo vital y móvil, con más el porcentual de zona fijado en el art. 47 (compensación por zona), del presente convenio colectivo de trabajo.

#### **Refrigerio y/o bonificación por refrigerio**

**Art. 62** – A. La empresa dará un refrigerio a los trabajadores en el lugar de tareas. La composición del mismo se acordara entre la empresa y el sindicato.

B. No obstante esta modalidad, entre la empresa y el sindicato podrán convenir en la posibilidad de reemplazar el refrigerio, a cargo de la empresa, por el pago de una compensación mensual por este concepto del diecisiete con sesenta y cinco por ciento (17,65%) calculado sobre el sueldo básico de la categoría 11.

### **Reembolso por gastos de comida**

**Art. 63** – Se abonará el tres por ciento (3%) calculado sobre el sueldo básico de la categoría 11, en concepto de reembolso por gastos de comida, en caso que el trabajador por razones de servicio, deba permanecer en el lugar de trabajo por una hora o más a la finalización de su jornada o cuando se anticipe su comienzo en igual lapso. Los casos no previstos en el presente artículo serán acordados entre la empresa y el sindicato.

### **Salidas, viajes y viáticos**

**Art. 64** – A. Cuando, por necesidades de la empresa, el trabajador deba trasladarse transitoriamente de un punto a otro en función de sus tareas, percibirá por cada día, en concepto de viáticos una suma resultante de aplicar el treinta por ciento (30%) del sueldo básico de la categoría 11. En el caso en que se demuestre que el viático fijado no cubrió los gastos que razonablemente correspondan, circunstancia que se acreditará con los comprobantes respectivos, la empresa abonara la diferencia.

B. Los viáticos que se pactan en el inciso anterior corresponden a los gastos normales de manutención y estancia en establecimientos de hotelería y, en consecuencia, tienen un carácter compensatorio y no salarial ni remuneratorio, a modo de indemnización de conformidad con el art. 106 de la Ley de Contrato de Trabajo.

### **Fallas de caja**

**Art. 65** – A. Los trabajadores que realicen funciones de pagador o cobrador percibirán, como quebranto de moneda o fallas de caja, una suma en carácter de compensación mensual del quince por ciento (15%) del sueldo básico de la categoría 11. En caso de reemplazos que no coincidan con un mes de trabajo dicha compensación se repartirá en forma proporcional al tiempo trabajado bajo esta modalidad.

B. Dicha compensación se otorga con carácter no remuneratorio en los términos del art. 103 bis de la Ley de Contrato de Trabajo.

C. Quedarán exceptuadas del abono de esta cantidad las empresas que lo tengan cubierto por sí mismas. Si alguna empresa tuviera en este punto establecidas condiciones más beneficiosas serán respetadas al trabajador.

### **Accidentes de trabajo**

**Art. 66** – A. Las empresas complementaran las prestaciones que tengan que abonar las A.R.T. o empleador en calidad de autoasegurado, por accidente de trabajo, hasta el ciento por ciento (100%) de la remuneración normal y habitual del trabajador, mientras dure su situación de incapacidad laboral temporaria.

B. El supuesto en que la A.R.T. contratada por la empresa incurra en mora en el pago de las prestaciones por incapacidad laboral temporaria, en coincidencia con los plazos establecidos en el presente convenio colectivo de trabajo, la empresa será solidariamente responsable por el pago de dichas prestaciones, debiéndose hacerse cargo de las mismas sin perjuicio de su derecho de repetición contra la aseguradora respectiva.

C. En el supuesto de mora por parte de la A.R.T. en el cumplimiento y otorgamiento efectivo de las prestaciones medicas establecidas por la Comisión Médica Zonal que corresponda al trabajador, hará solidariamente responsable por dichas prestaciones a la empresa, quedando obligada a suministrarlas, sin perjuicio de su derecho de repetición respectivo.

### **Compensación por gastos de guardería**

**Art. 67** – A. Las empresas acuerdan reembolsar al personal cuando su cónyuge trabajo y no perciba beneficio similar, y que acredite tener a su cargo uno o más hijos comprendidos entre los cuarenta y cinco días de vida y hasta los tres años de edad, y que asistan a guarderías infantiles o salas maternales una suma mensual per cápita de hasta el equivalente del treinta por ciento (30%) del sueldo básico de la categoría 11, en concepto de compensación por gastos de guardería, en los términos del art. 103 bis de la Ley de Contrato de Trabajo.

B. Para tener acceso al beneficio, el personal citado deberá acreditar ser madre o padre, natural o por adopción del niño por quien se solicita el reembolso por guardería. En el primer supuesto deberá presentar ante la empresa la correspondiente partida caso de adopción. Asimismo, deberá completar la solicitud que suministrará la empresa, la que tendrá carácter de declaración jurada. Además, el beneficiario deberá presentar el recibo de pago o factura cancelada expedida en legal forma y que se encuentre adecuada a las actuales disposiciones impositivas sobre la materia.

C. Queda expresamente acordado que, la suma a abonarse al beneficiario es la que realmente abone por el gasto de guarda de su hijo, de modo que, la compensación establecida en inc. A del presente artículo, representa el tope máximo de beneficio.

Cualquier excedente de dicha cantidad que deba realmente abonarse por la guarda del niño será por exclusiva cuenta del progenitor.

D. El pago del beneficio se efectuará contra la presentación del comprobante correspondiente.

### **Bonificación especial por jubilación ordinaria o invalidez**

**Art. 68** – A. A todo trabajador que se acoja a los beneficios de jubilación ordinaria o por invalidez, como también al derechohabiente del trabajador fallecido en actividad, le será abonado un importe equivalente a diez meses de su última remuneración mensual, cuando tuviere hasta cinco años de antigüedad base. Este beneficio se aumentará en un dos por ciento (2%) por cada año de servicio que exceda los cinco primeros.

B. Para hacerse acreedor a ese beneficio, el trabajador deberá haber iniciado el trámite jubilatorio y haberse desvinculado de la empresa.

C. La determinación del haber mensual que servirá de base para liquidar la gratificación prevista en este apartado, se efectuará considerando la remuneración total del trabajador que accede al beneficio, asignada al último día o al promedio de los últimos seis meses, tomándose como base la mayor.

### **Seguro colectivo de vida y accidentes**

**Art. 69** – A. La empresa mantendrá además del seguro de vida obligatorio, un seguro colectivo de vida y accidentes, cuya contratación estará a cargo del sindicato y la empresa. Sólo se tendrá derecho a estos seguros mientras se permanezca en situación de alta en la empresa, salvo los períodos de baja transitoria por excedencias, tanto forzosa como la debida a razones de conciliación de la vida familiar y laboral.

B. El capital asegurado queda referido a una anualidad del salario individual del trabajador incluido el sueldo anual complementario.

C. La empresa asumirá, a su cargo, el pago de las primas por este seguro, las que serán depositadas a la cuenta que designe la entidad sindical.

### **Asistencia sanitaria**

**Art. 70** – A. Las empresas contratarán para el personal, previo acuerdo con la Obra Social del Sindicato Regional de Luz y Fuerza de la Patagonia, como complemento a la acción protectora de la Seguridad Social, una asistencia sanitaria adicional por encima del programa médico obligatorio, a través de uno o varios planes de mejoramiento, que propondrá la obra social.

B. En su caso, el pago del importe del plan de mejoramiento será a cargo de la empresa, salvo acuerdo de las partes signatarias del presente convenio colectivo.

### **Compensación por gastos de servicios**

**Art. 71 – A.** Las empresas facilitarán la energía eléctrica, servicios de agua potable y saneamiento a los trabajadores comprendidos en el ámbito de este convenio colectivo de trabajo, siempre que los suministros sean para uso doméstico.

B. Los trabajadores se harán cargo de los impuestos y cargas fiscales que pudieran derivarse de dichos suministros conforme con la aplicación de las normas tributarias y fiscales.

C. Por acuerdo con el sindicato, las empresas podrán compensar dicho beneficio social, mediante el pago de una suma equivalente en dinero que no desnaturalizará el carácter no remunerativo asignado por el art. 103 bis de la Ley de Contrato de Trabajo. La compensación se hará efectiva mediante el pago del doce por ciento (12%) calculado sobre el sueldo básico de la categoría 11.

D. Los beneficios establecidos en el presente artículo se extenderán al consumo de los servicios enumerados, de aquellas instalaciones o inmueble que sean de propiedad o que estén en tenencia bajo cualquier título del Sindicato Regional de Luz y Fuerza de la Patagonia y sus seccionales y delegaciones.

E. Los beneficios de este artículo se extenderán al trabajador jubilado y/o pensionada y/o causahabiente que continúe con derecho a la prestación de Seguridad Social mientras permanezcan en tal condición.

F. Los beneficios de este artículo serán extensivos los derechos de conexión domiciliaria de los servicios.

### **Reconocimiento por traslado**

**Art. 72 – A.** A todos los trabajadores domiciliados en zonas suburbanas, o aquellos que residan en otra localidad y que deban trasladarse diariamente a desempeñar sus tareas laborales, por medios propios o de transporte público, las partes acordarán la correspondencia del pago de una compensación mensual por reconocimiento de traslado.

B. A los trabajadores que en forma normal y habitual utilicen medios propios o de transporte público, para desempeñar sus tareas, la empresa abonará una compensación mensual del treinta por ciento (30%) del sueldo básico de la categoría 11 por “reconocimiento de traslado”, que será proporcional a la cantidad de días de traslado.

### **Jubilación**

**Art. 73** – A. La empresa dispondrá el cese de la relación laboral de todos aquellos trabajadores que reúnan los requisitos necesarios para obtener las prestaciones de la Ley 24.241, o aquellas leyes y/o normas que rijan la materia en el ámbito de la provincia de Chubut, tanto en el régimen general como en los regímenes de excepción.

B. Para hacer efectivo lo dispuesto en el inciso anterior, la empresa deberá preavisar a los trabajadores e intimar a los mismos a que inicien los trámites pertinentes, extendiéndoseles los certificados de los servicios y demás documentación necesaria a esos fines. A partir de la copia de la tarjeta de iniciación del trámite ante el A.N.Se.S. (sistema de reparto), o presentación de la copia de la solicitud de prestaciones previsionales con ingreso en la A.F.J P. (sistema de capitalización), o la copia de iniciación de trámite en cajas provinciales o institutos provinciales, la empresa mantendrá la relación de trabajo hasta que la autoridad de aplicación otorgue el beneficio y por un plazo máximo de doce meses, que podrá ser prorrogado según causas que lo justifiquen. Otorgado el beneficio o vencido dicho plazo cesará la relación laboral, obligándose la empresa a expedir certificados finales y definitivos en un plazo no mayor de quince días.

C. La modalidad establecida en el inciso anterior será también de aplicación para los beneficios derivados de la incapacidad del trabajador, debiéndose, en tal caso, declarar a este último fuera del plantel en que revistare, conservándole no obstante hasta su retiro, la totalidad del salario de escala y asignaciones complementarias que pudieran corresponderle según su última función.

D. En caso que el trabajador haya iniciado el trámite de jubilación y/o retiro por invalidez y la demora no sea provocada por hechos atinentes al trabajador, se extenderán los plazos fijados hasta que finalice el trámite previsional.

### **Préstamos especiales al personal**

**Art. 74** – A. Cuando un trabajador demostrara extrema necesidad y urgencia, la empresa podrá conceder hasta dos meses de sueldo reembolsable en hasta doce cuotas mensuales y consecutivas. El sindicato podrá intervenir a los fines de facilitar el cumplimiento de lo dispuesto en el presente artículo.

B. El presente beneficio podrá ser ejercitado solamente una vez por año calendario.

### **Becas**

**Art. 75** – A. Las empresas otorgarán una beca por año para los hijos menores de 25 años de trabajadores en actividad, para realizar o completar estudios de enseñanza media, universitarios y terciarios.

B. Estas becas serán asignadas con sujeción a las siguientes bases:

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 equivalente y no remuneratoria de entre cinco y diez veces el salario básico de la categoría 11, para el caso de estudios universitarios o terciarios, y de cinco veces de igual categoría para estudios de enseñanza media.
3. Dicha beca se hará efectiva en tres cuotas equivalentes a:
  - a) Cuarenta por ciento (40%) al comienzo del ciclo lectivo.
  - b) Cuarenta por ciento (40%) al 30 de junio.
  - c) El saldo al 31 de octubre.
4. Las becas se asignarán a los mejores promedios de calificaciones obtenidas en el ciclo anterior de los postulantes y serán suspendidas en el caso de que el alumno becado abandone los estudios durante el ciclo lectivo.
5. El llamado, la reglamentación y selección quedarán a cargo de cada empresa.

Las empresas que no alcancen a tener un mínimo de cincuenta trabajadores, a fin de aplicar este beneficio, se agruparán en tres jurisdicciones (valle, sur y cordillera), correspondiendo el otorgamiento de una beca por jurisdicción, que serán sufragadas proporcionalmente por las empresas.

### **Subsidio por fallecimiento a causa de enfermedad profesional o accidente de trabajo**

**Art. 76 – A.** Cuando se produzca el fallecimiento de un trabajador como consecuencia directa de enfermedad profesional, la empresa abonará a la viuda y/o derechohabientes del mismo un importe equivalente a seis meses de su última remuneración mensual.

**B.** Cuando se produzca el fallecimiento de un trabajador como consecuencia directa de accidente de trabajo, la empresa abonará a la viuda y/o derechohabientes del mismo un importe equivalente a diez meses de su última remuneración mensual.

**C.** Este beneficio es independiente y acumulable a la bonificación especial por jubilación ordinaria, y se abonará en seis o diez cuotas mensuales según corresponda y equivalentes a la remuneración mensual a la que hubiera tenido derecho el trabajador si estuviere en actividad.

### **Fondo Especial Adicional para Beneficios Previsionales**

**Art. 77** – A. Las empresas reconocen la existencia del Fondo Especial Adicional para Beneficios Previsionales, bajo sistema de reparto, cuya responsabilidad y administración corre por exclusiva cuenta del Sindicato Regional de Luz y Fuerza de la Patagonia.

B. A partir de la fecha de vigencia del presente convenio colectivo de trabajo, el aporte del fondo estará integrado por el aporte del trabajador más la contribución patronal.

C. Aporte del trabajador: el aporte mensual de los trabajadores en actividad será de acuerdo al siguiente detalle:

- Hasta cinco años de antigüedad: dos por ciento (2%).
- De cinco a diez años de antigüedad: dos coma cincuenta por ciento (2,50%).
- De diez a quince años de antigüedad: tres coma cincuenta por ciento (3,50%).
- Más de quince años de antigüedad: cuatro coma cincuenta por ciento (4,50%).

Quienes ingresen a partir:

- De 45 años de edad a 50 años: cuatro coma cincuenta por ciento (4,50%).
- Más de 50 años de edad: cinco coma cincuenta por ciento (5,50%).

Contribución entidad patronal: en todos los casos la contribución patronal se establece en un seis por ciento (6%).

D. Los aportes y las contribuciones fijadas se aplicarán sobre todas las remuneraciones que perciba el trabajador, de acuerdo con lo establecido en el presente convenio colectivo de trabajo.

E. En caso de mora y/o falta de pago de los aportes y contribuciones fijados en los incisos anteriores se establecen los intereses moratorios y punitivos que rijan para igual hipótesis con los aportes y contribuciones a los organismos de la Seguridad Social.

## **CAPITULO XIV - Régimen disciplinario, faltas y sanciones**

### **Faltas**

**Art. 78** – Los incumplimientos de las obligaciones laborales del trabajador tendrán la consideración de faltas que, atendiendo a su gravedad y culpabilidad, se clasifica en: leves, graves o muy graves.

A. Faltas leves: serán consideradas como faltas leves las siguientes:

1. El incumplimiento de la puntualidad en la asistencia al trabajo de hasta tres veces en un mes por tiempo inferior a quince minutos, sin la debida justificación.
2. Faltar un día al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique.
3. No dar aviso en tiempo oportuno cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
4. El abandono del servicio, sin causa justificada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causare perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como “grave” o “muy grave”, según los casos.
5. Pequeños descuidos en la conservación del material.
6. No atender al público con la diligencia y corrección debidas.
7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio podrán ser consideradas como falta “muy grave”.

B. Faltas graves: serán consideradas como faltas graves las siguientes:

1. El incumplimiento no justificado de la puntualidad en la asistencia al trabajo en más de tres veces en un mes, por tiempo superior a quince minutos, sin la debida justificación.
2. Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique.
3. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, durante la jornada de trabajo.
4. La simulación de enfermedad o accidente.
5. La desobediencia a las órdenes de trabajo, siempre y cuando la misma no se origine o se derive de la protección de la salud psicofísica del propio trabajador o de un tercero. Cuando de ello se derivase perjuicio notorio para la empresa o peligro de avería de las instalaciones, podrá ser considerada como “muy grave”.

6. Simular la presencia de otro trabajador, alterando lo dispuesto por la normativa de registro y control de entrada y salida al trabajo.

7. La negligencia o desidia en el trabajo.

8. Las derivadas de lo previsto en la causa cuarta de las faltas leves.

9. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

10. La falta de respeto y consideración debidos a los clientes y/o usuarios.

11. El uso indebido de los beneficios sociales.

12. La omisión de informar a la empresa la comisión de cualquiera de las faltas enunciadas en este inciso por parte de aquellos trabajadores con responsabilidad jerárquica.

C. Faltas muy graves: serán consideradas como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez incumplimientos de puntualidad no justificados en la asistencia al trabajo cometidos en un período de seis meses o de veinte días durante un año.

2. Faltar tres o más días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquiera otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier lugar.

4. El hurto de fluido eléctrico o agua o complicidad con el mismo.

5. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, materiales, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

6. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.

8. Revelar a personas extrañas a la empresa datos de reserva obligada.

9. Dedicarse a actividades contrarias a los intereses de la empresa o que pudieren incidir en decoro o menoscabo del buen nombre o imagen de la misma.

10. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los clientes, jefes, compañeros de trabajo y subordinados o a sus familiares, como consecuencia de la relación laboral.

11. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables.

12. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

13. El originar frecuentes e injustificadas riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.

14. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un semestre.

## **Sanciones**

**Art. 79** – A. Por faltas leves:

1. Amonestación u otra sanción moral.

B. Por faltas graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de uno hasta diez días.

2. En caso de uso indebido de los beneficios sociales y/u otros servicios que goce el trabajador, generará la pérdida del derecho de disfrute de dicha compensación, durante un tiempo comprendido entre seis meses y un año.

C. Por faltas muy graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de diez a treinta días.

2. Traslado a otro centro de trabajo en distinta localidad, sin derecho a indemnización alguna.

3. Despido con causa.

## **Expediente disciplinario**

**Art. 80** – A. La imposición de sanciones por la empresa, por la comisión de faltas leves y graves, no exigirá incoar expediente disciplinario, excepción hecha de lo establecido por la ley para los representantes sindicales y sin perjuicio del procedimiento de desafuero previsto por la Ley 23.551. En todos los casos de faltas muy graves se deberá tramitar expediente disciplinario. No obstante, será potestativo de la empresa incoarlo cuando lo considere procedente.

B. El expediente disciplinario seguirá el proceso de actuaciones que se indica en los apartados siguientes:

1. Primera fase:

a) Dentro de las veinticuatro horas de haber tenido conocimiento de la existencia de hechos que pudieran ser constitutivos de falta, la jefatura directa del trabajador presunto responsable de los mismos elevará un parte-denuncia al jefe inmediato superior, quien, a su vez, lo trasladará a la Gerencia respectiva.

b) La Gerencia, si lo considerase oportuno, decidirá la apertura de expediente o, directamente, la imposición de una sanción de conformidad con lo prevenido por este convenio colectivo.

c) Decidida la apertura de expediente, la Gerencia procederá de inmediato al desarrollo de las diligencias pertinentes.

2. Segunda fase:

a) El instructor notificará por escrito al afectado el acuerdo adoptado por la Gerencia de la empresa de incoarte expediente en averiguación de su posible responsabilidad respecto de los hechos contenidos en el correspondiente parte-denuncia.

b) Si el trabajador imputado manifestase estar afiliado al sindicato, se pondrá en conocimiento del mismo la apertura de expediente disciplinario.

c) El instructor practicará las pruebas que estime pertinentes, según su leal saber y entender, tendientes a la mayor concreción de los hechos, y emitirá su opinión respecto de si pueden ser o no constitutivos de falta laboral. Si no se apreciase la imputabilidad de los hechos denunciados se proveerá en esta fase el sobreseimiento del expediente y el archivo de las actuaciones, comunicándolo así al trabajador imputado y sindicato en su caso.

d) Asimismo, el instructor puede, si así lo estima pertinente, pedir la comparecencia del trabajador imputado y tomarle declaración. En caso de intervención del sindicato, será obligatoria su citación para poder tomar declaración al trabajador afectado.

e) A la vista de estas pruebas, el instructor notificará por escrito al afectado con la conveniente circunstancia de los hechos, un pliego de cargos.

f) En el plazo máximo de cinco días hábiles, el afectado presentará el pliego de descargos alegando cuanto estime oportuno a su derecho, así como proponiendo o solicitando la práctica de cuantas pruebas considere convenientes para su defensa.

g) En el plazo máximo de otros cinco días hábiles el instructor practicará las pruebas propuestas por el afectado, siempre que estas sean factibles y, al caso, y no meramente dilatorias u obstruccionistas.

Practicadas las pruebas propuestas u otras para mejor proveer, el instructor elaborará y enviará a la Dirección de la empresa un informe resumen de las mismas, dando por concluidas las actuaciones del expediente y emitiendo su parecer al respecto, acompañado, en su caso, de una propuesta de sanción de conformidad con lo previsto en este convenio colectivo de trabajo o legislación laboral vigente o de una propuesta de archivo de las actuaciones por no apreciar existencia de responsabilidad.

### 3. Tercera fase:

a) La Gerencia de la empresa, a la vista del informe presentado por el instructor, dictará resolución imponiendo la sanción que se considere oportuna o, bien, declarando la inexistencia de responsabilidad por los hechos imputados, ordenará el sobreseimiento del expediente.

b) La Gerencia comunicará al afectado la resolución dictada, con entrega de copia y duplicado de la notificación para su firma y posterior unión al expediente y al sindicato.

c) Asimismo, en el caso de que la falta fuere considerada grave o muy grave y, especialmente, en caso de despido, se comunicará al sindicato la sanción impuesta.

d) Desde la notificación al trabajador, comenzarán a contarse los plazos previstos por la Ley de Contrato de Trabajo, sea para el cuestionamiento de la sanción disciplinaria o el plazo de prescripción en caso de despido con justa causa.

C. Plazos: el plazo máximo de sustanciación del expediente será de sesenta días corridos.

D. Prescripción de faltas: se establece que las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días; y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los tres meses de haberse cometido. Se entiende que el conocimiento queda referido respecto de quien en la empresa tiene la facultad de sancionar o elevar la recomendación de sanción. La notificación al trabajador del inicio del expediente interrumpe la prescripción.

## **CAPITULO XV - Prevención de riesgos y salud laboral**

### **Política general de prevención de riesgos laborales**

**Art. 81 – A.** La política general de prevención de riesgos laborales y salud laboral se ejercerá de conformidad con la Ley de Riesgos del Trabajo.

En este sentido, las empresas desarrollarán una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes.

B. A su vez, la prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales.

Este plan de prevención de riesgos laborales deber incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

C. De acuerdo con lo establecido, la integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa implica la atribución a todos aquellos y la asunción por éstos de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen y en todas las decisiones que adopten.

D. Asimismo, la planificación de la actividad preventiva se establecerá en función de los resultados de la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo y contemplará, entre otros aspectos, la necesaria formación e información de los trabajadores sobre los riesgos asociados a sus puestos y las medidas preventivas para evitarlos, incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y del capital humano y materiales necesarios para su ejecución.

E. Asimismo, las empresas realizarán la coordinación de actividades empresariales, con relación a la prevención de riesgos laborales, de las empresas contratistas, subcontratistas o trabajadores autónomos contratados para la prestación de obras o servicios, en los casos que la legislación lo permita.

F. Las empresas estarán obligadas a observar las normas legales sobre higiene y seguridad en el trabajo y a hacer observar las pausas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en el ordenamiento legal, utilizando cualquier técnica existente que asegure la protección psicofísica de los trabajadores su cargo.

### **Medicina preventiva**

**Art. 82 –** Las empresas tendrán la obligación de suministrar al personal, sin cargo alguno, los medios de la medicina preventiva en un todo de acuerdo con lo que establezcan las leyes y reglamentaciones en la materia. Además, a esos fines

dispondrá que en los lugares de trabajo se habiliten botiquines y elementos de primeros auxilios. La empresa contará con un servicio médico interno o externo que asegure la atención del trabajador durante su permanencia en el establecimiento, de conformidad con las disposiciones legales vigentes.

### **Ropa y útiles de trabajo**

**Art. 83** – A. La empresa entregará a cada uno de sus trabajadores las prendas de vestir adecuadas al trabajo que éstos realizan, las que deberán estar confeccionadas con materiales de buena calidad, debiendo contemplar las normas de higiene, seguridad y medicina del trabajo, de acuerdo con las condiciones climáticas de la zona, siendo el uso de las mismas de carácter obligatorio y personal, es decir que en todos los casos serán utilizadas exclusivamente por el trabajador al que se le hubiera entregado.

B. La ropa provista por la empresa sólo podrá llevar como identificación exterior la sigla bordada o estampada de la institución y como identificación interior y no visible, en tinta indeleble o característica similar, la fecha en que se hace entrega de la misma.

C. La empresa repondrá la ropa, calzado y/o indumentaria de trabajo, en casos de desgaste prematuro o deterioro accidental, no imputables al trabajador; contra presentación de la/s prenda/s que correspondiere, la/s que deberá/n pertenecer a la última entrega efectuada.

D. Los tipos de prendas, las cantidades a entregar y la fecha de entrega serán determinadas anualmente por el Comité de Higiene, Salubridad, Seguridad en el Trabajo y Ecología Industrial, del presente convenio colectivo de trabajo, de conformidad al tipo de tareas que desarrolle cada trabajador, quedando a cargo de cada trabajador la buena conservación de las mismas.

La empresa proveerá y entregará anualmente al trabajador de los Sectores, Divisiones y/o Departamentos: Técnico, Oficio, Operación y Manual, la siguiente ropa:

Pantalón de tela jean o similar, camisa tela de algodón tipo grafa o similar, mameluco de tela jean o similar; y para maestranza: chaqueta o guardapolvo y pantalón.

La empresa proveerá y entregará anualmente al trabajador de los Sectores, Divisiones y/o Departamentos: Técnico y/o Administrativo la siguiente ropa:

Varón: pantalón de vestir, camisa de vestir, corbata, pulóver o chaleco de lana o similar.

Mujer: uniforme o conjunto compuesto de saco, pollera o pantalón y camisa o blusa.

La empresa proveerá y entregará anualmente al trabajador de los Sectores, Divisiones y/o Departamentos: Técnico, Oficio, Operación, Manual y/o Maestranza el siguiente calzado: dos pares de zapatos y/o botines de seguridad o similar.

La empresa proveerá y entregará cada tres años al trabajador de los Sectores, Divisiones y/o Departamentos: Técnico, Oficio, Operación, Manual y/o Maestranza que realice tareas a la intemperie, la siguiente indumentaria: campera de abrigo, mameluco térmico, capa o traje de agua, botas de goma o de material similar.

E. En caso de que antes del vencimiento del plazo de uso algunas de estas ropas o calzado se deterioraran, se les reemplazará con las modalidades previstas en el inc. C.

F. La empresa deberá proporcionar a los trabajadores todos los útiles, herramientas, equipos y materiales necesarios para el desempeño de su labor, así como también todos los elementos adecuados para proteger, de acuerdo con la ley en la materia, la salud o vida del trabajador, cuando desempeñe tareas que puedan dañarla. Todos los útiles, herramientas, equipos, materiales y elementos deberán ser de buena calidad, debiendo reponerse tan pronto como dejen de ser eficientes.

G. La empresa no podrá responsabilizar al trabajador por eventuales desperfectos, desgaste natural y/o daños ocasionales que, en uso normal, pueda ocurrir a los útiles, herramientas, equipos, materiales y elementos, en tanto y en cuanto no sean debido a intencionalidad o culpa grave de su parte en la mala utilización de los mismos.

H. Los trabajadores serán responsables del mantenimiento de los útiles, herramientas, equipos, materiales y elementos que la empresa les suministre para el desarrollo de sus tareas.

I. La empresa, a los efectos de asegurar la provisión de ropa, calzado e indumentaria de trabajo de conformidad con este artículo, deberá adoptar los recaudos necesarios en las peticiones y adjudicaciones pertinentes y comunicar fehacientemente al sindicato la fecha tentativa prevista para hacer efectiva la entrega. Así también, en los casos de fuerza mayor debidamente justificables o demostrables por los cuales no se pueda cumplir con lo previsto en este artículo y que no fueran imputables a la empresa.

J. Los casos no previstos en este artículo, y que se relacionen con el mismo, serán resueltos por la empresa y el sindicato, en el Comité de Higiene, Salubridad, Seguridad en el Trabajo y Ecología Industrial del presente convenio colectivo de trabajo.

### **Ausencias por enfermedad o accidente inculpable**

**Art. 84** – La empresa se ajustará a las leyes vigentes en la materia.

A. Si los trabajadores conocieran la necesidad de ausentarse, deberán comunicarlo con la mayor anticipación posible, de acuerdo con las circunstancias del caso.

A todo el personal que falte por enfermedad o accidente inculpable se le liquidará su remuneración conforme con la que perciba en el momento de la interrupción de los servicios, en un todo de acuerdo con la legislación en vigencia.

B. El enfermo facilitará en todos los casos el derecho de verificar su estado de salud por parte del servicio médico de la empresa. En los casos en que esa verificación no pueda efectuarse por no encontrarse aquél en su domicilio o el indicado a la empresa en esa oportunidad, por haber concurrido a un médico particular o a una institución médico-asistencial, el enfermo arbitrará las medidas necesarias para facilitar la verificación de su estado, concurriendo a ser revisado por el médico de la empresa. El enfermo deberá presentar certificado médico en el que se exprese su dolencia y grado de imposibilidad para desarrollar tareas. Se entregará constancia de la recepción del certificado médico. El control patronal de las enfermedades o accidentes inculpables deberá ser realizado por médico con credencial habilitante, y en el horario de 8:00 a 20:00 horas.

C. El trabajador que falte a sus tareas por causa de enfermedad deberá comunicarlo con la mayor anticipación posible, y siempre dentro de las primeras tres horas de la jornada.

Cuando la empresa no ejerza su derecho de verificar la enfermedad del personal, éste con la sola presentación del certificado de su médico o de cualquier institución médico-asistencial que determine la naturaleza de la dolencia, la imposibilidad de trabajar y el tiempo por el cual se encontró imposibilitado, tendrá derecho a percibir los haberes correspondientes al período que justifique su certificado médico.

D. Por accidente o enfermedad inculpable se acordará una licencia con goce de haberes que se extenderá hasta dos años con independencia de las cargas de familia del trabajador o de su antigüedad en la empresa. Dicha licencia podrá prorrogarse por un año más con goce del cincuenta por ciento (50%) de la remuneración.

E. Vencidos los plazos de interrupción del trabajo por causa de accidente o enfermedad inculpable previstos en el inciso anterior, si el trabajador no estuviese en condiciones de volver a su empleo, la empresa deberá conservárselo durante el plazo de dos años, contado desde el vencimiento de aquéllos. Durante dicho plazo la relación de empleo subsistirá con reserva del puesto de trabajo sin derecho a la percepción de remuneraciones. Vencido el mismo, la relación de empleo se mantendrá hasta que alguna de las partes decida la voluntad de rescindirla. En tales casos se aplicará lo previsto en la Ley de Contrato de Trabajo.

F. Vigente los plazos previstos en los incisos anteriores, si del accidente o enfermedad inculpable resultase una disminución definitiva de la capacidad laboral que impida realizar las tareas que anteriormente cumplía el trabajador, el empleador

deberá reasignarle otras que pueda ejecutar sin disminución de su remuneración. Si no pudiere hacerlo, regirá lo establecido en la Ley de Contrato de Trabajo.

### **Junta Médica Paritaria**

**Art. 85** – A. Cuando exista discrepancia entre el diagnóstico del médico del trabajador y del médico de la empresa con referencia a la licencia por enfermedad inculpable por ausencias mayores de cinco días, cualquiera de las partes, empresa o sindicato, podrá someter el caso ante la Junta Médica Paritaria, creada por este convenio colectivo de trabajo, y solicitar su constitución.

B. A efectos de este artículo se crea la Junta Médica Paritaria que estará integrada por un médico que designe el sindicato, un médico que designe la empresa, y un tercer médico que será designado, de común acuerdo entre la empresa y el sindicato, por la autoridad sanitaria competente u otra que la empresa y el sindicato determinen.

C. Esta Junta deberá reunirse dentro de las cuarenta y ocho horas de solicitada su constitución y estudiar el caso, dando dictamen dentro de un plazo no mayor de diez días, plazo que podrá prorrogarse si la situación así lo requiere, por cinco días más, y expedirse sobre:

4. (\*) Enfermedad del paciente.

5. (\*) Imposibilidad temporal para desempeñar su trabajo por parte del dependiente.

D. Durante el lapso en que se expida la Junta Médica Paritaria la empresa seguirá abonando las remuneraciones al trabajador.

E. En caso de que la Junta Médica Paritaria emita un dictamen desfavorable al trabajador, el mismo no será considerado violación del Contrato de Trabajo, pero la empresa tendrá derecho a descontar los jornales que no hubiera correspondido abonar.

F. La Junta Médica Paritaria no funcionará con carácter permanente, sino que será convocada cuando la situación lo requiera.

*(\*) Textual circular de la repartición.*

## **CAPITULO XVI - De los Comités de Seguridad y Salud**

### **Prevención de riesgos**

**Art. 86** – A. En el marco de lo dispuesto por la Ley 24.557, en su art. 42, inc. b), las empresas y el sindicato acuerdan que:

1. La empresa, en todas las secciones donde se efectúen trabajos que, por su naturaleza, requieran precauciones especiales, colocará avisos cuyas instrucciones deberá seguir el personal.
2. Será obligatorio el uso de todos aquellos elementos de protección que la empresa ponga a disposición del personal en salvaguarda de posibles accidentes y/o enfermedades, accidentes, considerándose como incumplimiento grave el no uso de los mismos.
3. La empresa, de acuerdo con la legislación vigente, buscará individualizar y eliminar las causas que generan los riesgos.

### **Comité de Higiene, Salubridad, Seguridad en el Trabajo y Ecología Industrial**

**Art. 87** – A. Con el fin de obtener mayor grado de protección de la vida, integridad psicológica y física del trabajador y conservar su salud mediante la adecuada adaptación del medio ambiente de trabajo al hombre, las herramientas, maquinarias, procesos productivos o de servicios, evitando o anulando el efecto de los factores agresivos y riesgosos, se constituye el Comité de Higiene, Salubridad, Seguridad en el Trabajo y Ecología Industrial, integrado como mínimo por dos representantes del sindicato pertenecientes al establecimiento y designado por la Comisión Directiva, y por dos representantes de las empresas.

B. Se acuerda, asimismo, que, tanto la representación gremial como la empresaria, podrán ser asesoradas por especialistas en la materia cuando las circunstancias extraordinarias del caso así lo requieran.

C. Las conclusiones a las que arribe el presente Comité deberán ser asentadas en actas. Será facultad del sindicato y cada empresa, constituir un Comité de Seguridad y Salud de la empresa como órgano paritario y colegiado de participación general, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención.

### **Competencias y facultades**

**Art. 88** – El Comité de Seguridad y Salud tiene todas las competencias y facultades que se enumeran a continuación:

1. Promover la observancia de las disposiciones legales vigentes para la prevención de los riesgos laborales en todo el ámbito de la empresa.
2. Prestar su asesoramiento a la empresa para evitar o reducir riesgos que atenten contra la vida, integridad física y bienestar de los trabajadores, formulando al efecto las oportunas advertencias.

3. Emitir los informes y dictámenes que a petición se soliciten, respecto de temas de carácter general que rebasen su competencia.

4. Conocer las normas y procedimientos que, en materia de prevención de riesgos laborales, se dicten por la Dirección de la empresa y promover su divulgación a todos los trabajadores afectados por las mismas, fomentando la colaboración de éstos en su observancia.

5. Recibir las actas de inspección de las A.R.T. examinando y ponderando el contenido de las mismas o de los planes de mejoramiento.

6. Proponer, a la vista de los datos contenidos en las diferentes actas, la adopción de las medidas generales oportunas cuando, por la frecuencia de los accidentes de trabajo o por la aparición de nuevos riesgos causantes de los mismos, se estimen necesarias.

7. Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos laborales en la empresa.

8. Conocer y ser informado sobre la política de reconocimientos médicos establecida para la vigilancia de la salud de los trabajadores, de acuerdo con lo previsto con la normativa de seguridad e higiene en el trabajo y Ley de Riesgos del Trabajo.

9. Promover la formación adecuada de todos los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales, siendo informado de los planes y cursos de enseñanza, formación y divulgación que sobre la materia se elaboren en la actividad (empresas de energía).

10. Proponer las reglas generales para la concesión de premios y recompensas a los trabajadores distinguidos en temas de prevención de riesgos laborales.

11. Ser informado de las estadísticas de siniestralidad y ausentismo.

### **Tareas penosas, riesgosas, insalubres determinantes de vejez o agotamiento prematuro**

**Art. 89** – A. Las empresas y el sindicato extremarán al máximo la aplicación de medidas tendientes a asegurar la vida de los trabajadores.

B. La empresa se obliga en un plazo de noventa días, a partir de la fecha de entrada en vigencia del presente convenio colectivo de trabajo, a emplear métodos, equipos, elementos u otros tipos de protección para minimizar el riesgo de las tareas a desempeñar.

A tal efecto el Comité de Higiene, Salubridad, Seguridad en el Trabajo y Ecología Industrial se constituirá en todos los lugares de trabajo, para determinar:

1. El grado de riesgo de las tareas a desempeñar.
2. Las medidas de seguridad para minimizar el riesgo.

Los dictámenes que surjan del Comité de Higiene, Salubridad, Seguridad en el Trabajo y Ecología Industrial serán ejecutados de inmediato, para lo cual la empresa deberá destinar la suma de dinero y los trabajadores necesarios para su ejecución.

C. Hasta tanto no se dé cumplimiento a lo especificado en el inc. B del presente artículo, serán consideradas tareas riesgosas:

1. Tareas que se realicen sobre balancines, silletas, escaleras a viento, o sogas a nudo, y las que demanden la colocación de esos elementos, siempre que se efectúen a más de cuatro metros de altura, vacío o profundidad y que para su realización resulte imposible adoptar las respectivas medidas de seguridad tendientes a la desaparición del riesgo profesional.
2. La limpieza de claraboyas y/o ventanas de los edificios siempre que ofrezcan riesgo.
3. Las tareas que se realicen a cualquier altura o profundidad sobre mecanismos en movimiento.
4. Los trabajos que se efectúen en celdas, equipos y barras de media y alta tensión que, estando si tensión, forman parte de una instalación no protegida en servicio, tanto sea en generadores, subestaciones, cámaras y plataformas de transformación. Entendiéndose por instalación protegida aquellas que tienen sus elementos de alta tensión no accesibles por estar rodeados de un tejido o malla metálica o tabique macizo de protección en los lugares susceptibles de ser alcanzados.
5. Los trabajos con tensión en torres o postes, como también las tareas de atención y reparación de redes aéreas y subterráneas de baja, media y alta tensión.
6. Las tareas de contratación medidores de consumo de electricidad, así como también el cambio, revisión e instalación de los mismos.
7. Tareas de mantenimiento, supervisión y de limpieza cuando se presten directa y permanentemente en los sectores donde se realizan los trabajos mencionados en los anteriores puntos.

8. Lugares de trabajo donde se supere los ochenta y cinco (85) dB, como promedio de ambiente cuando no se proveyese protección auditiva, o los ciento quince (115) dB, cuando la hubiere.

9. Aquellas tareas que demanden la utilización y/o manipulación de elementos y/o sustancias tóxicas y/o químicas y/o ácidas y/o cáusticas y/o cancerígenas, que signifiquen riesgo para el trabajador.

10. Aquellas tareas que por la índole de los elementos que se utilicen u operen signifiquen de riesgo para el trabajador.

D. Se considerarán igualmente de riesgo los siguientes trabajos en instalaciones de baja tensión, con tensión de distribución de 220 V o más:

1. Cambio de fusibles de cajas esquineras, reparaciones y limpieza en las mismas.

2. Cambios de fusibles de 25 amperes o más y reparaciones en tomas de clientes.

3. Cambios de medidores y su colocación, mantenimiento de los mismos.

4. Trabajos en barras y seccionadores de cámaras.

5. Intervención en empalmes subterráneos para realizar reparaciones en la red.

6. Procedimientos de inspección y cortes por fraude en instalaciones normalizadas o no.

E. Para determinar el grado de riesgo de una tarea encomendada, se deberá tener en cuenta los siguientes conceptos:

1. Postura del trabajador.

2. Tiempo de exposición.

3. Concentración.

4. Monotonía.

5. Tensión visual.

6. Existencia o no de ruidos molestos o elementos de distracción.

7. Temperatura y humedad.

8. Ventilación.

9. Iluminación.

10. Fuerza ejercida.

11. Riesgo eléctrico.

12. Riesgo químico.

F. Será responsabilidad no delegable de la empresa el asegurar que los elementos de protección personal se encuentran en todo momento en perfectas condiciones de uso, así como, asimismo, será obligatoriedad para los trabajadores usar dichos elementos de protección personal y/o seguridad, que deberán responder en todos los casos al modelo aprobado por el Comité de Higiene, Salubridad, Seguridad en el Trabajo y Ecología Industrial.

G. A los efectos de minimizar los riesgos a los cuales están expuestos los trabajadores que desempeñan las tareas enunciadas en el presente artículo, la empresa se compromete a disponer los recursos con el fin de efectuar cursos de capacitación destinados a la educación, prevención y concientización de los trabajadores con respecto al riesgo al que se exponen.

H. Las empresas que asignen a sus trabajadores la ejecución de trabajos con tensión en instalaciones eléctricas mayores a 1 KV, deberán cumplir con la obligatoriedad de poner a disposición del Comité de Higiene, Salubridad, Seguridad en el Trabajo y Ecología Industrial, los planes de capacitación para la habilitación de los trabajadores que lleven a cabo las tareas mencionadas de acuerdo con lo establecido en la Res. S.R.T. 592/04 y aquéllas que en el futuro la reemplacen.

I. Los casos no previstos en el presente artículo y aquéllos que surjan de la implementación de nuevas técnicas impuestas por el progreso y su aplicación, serán de competencia del Comité de Higiene, Salubridad, Seguridad en el Trabajo y Ecología Industrial.

J. Todos los trabajadores que realicen tareas concordantes a las que se refiere el presente artículo deberán ser encuadrados por la empresa bajo el régimen del Dto. 937/74.

K. Tareas insalubres:

Si por razones de emergencia, y en casos muy excepcionales, debieran realizarse tareas en lugares insalubres, dichas horas se compensarán con horas francas a razón de dos horas por cada hora de trabajo, bajo estas condiciones.

Cuando un trabajador realice tareas insalubres alternadas o no por más de tres horas de trabajo, toda la jornada será computada como tal.

Cuando el trabajador de semana calendaria con horario de siete horas trabaje circunstancialmente cualquier día hábil de la semana en tareas insalubres con horario de seis horas diarias, no deberá compensar en sus días francos el menor tiempo trabajado y, si eventualmente debiera seguir realizando tareas insalubres en días sábados o domingos, cobrará el recargo que se estipula a continuación y se compensará el tiempo trabajado a raíz de dos horas francas por cada hora extra trabajada.

Si el trabajador indicado en el inc. K del presente artículo debiera realizar tareas insalubres en días feriados o días no laborables, cobrará únicamente el recargo que se estipula a continuación sin que corresponda la compensación de franco, salvo que la jornada sea superior a seis horas.

El trabajador diagramado que trabaje treinta y seis horas semanales en tareas insalubres, cobrará el veintiocho por ciento (28%) y el trece por ciento (13%) establecidos en el art. 43 (bonificación por trabajos en semana no calendaria) del presente convenio colectivo de trabajo.

### **Toma estados de medidores**

**Art. 90 – A.** En cada localidad entre la empresa y el sindicato será convenida la cantidad de lecturas a tomar mensualmente por el toma estados de medidores, asimismo, toda otra modalidad inherente a su función, cuando las tareas del toma estados no demanden la totalidad del tiempo de estos trabajadores, se convendrá las tareas complementarias que realizarán los mimos.

B. A todos los trabajadores que se desempeñen en funciones de toma de estados de medidores, se le aplicará las escalas de reducción del total de las lecturas habituales, que a continuación se detallan:

1. Con quince años de servicio o 45 a 50 años de edad: diez por ciento (10%).
2. De 50 a 55 años de edad: quince por ciento (15%).
3. De 55 años en adelante: veinte por ciento (20%).

## **CAPITULO XVII - Comisión Paritaria Permanente**

### **Interpretación**

**Art. 91 – A.** Se crea la Comisión Paritaria del convenio colectivo como organismo de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

1. Composición:

a) La Comisión Paritaria se compondrá de diez vocales como máximo, con representación igual de empresarios y trabajadores así como de los asesores respectivos.

b) El presidente será designado semestralmente, en forma alternada entre los vocales en representación de los trabajadores y los vocales en representación de la empresa, el cual designará a su vez al secretario.

c) Los vocales empresarios y trabajadores serán elegidos por las respectivas representaciones.

d) Los asesores serán designados libremente por los vocales de cada una de las representaciones.

2. Las funciones específicas de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

a) La interpretación auténtica del convenio colectivo de trabajo.

b) Arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos a su consideración por ambas partes o en los supuestos previstos concretamente en el presente texto.

c) Intervenir en los conflictos colectivos ejerciendo las funciones de mediación, con audiencia previa de ambas partes.

d) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.

e) Analizar la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.

f) Dictar su propio reglamento.

B. El ejercicio de las anteriores funciones no obstaculizará en ningún caso la competencia respectiva de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en las disposiciones legales, previo agotamiento de las vías paritarias previstas en los supuestos anteriores.

C. Domicilio: la Comisión Paritaria tendrá su domicilio en la sede central del Sindicato Regional de Luz y Fuerza de la Patagonia y en la Federación Chubutense de Cooperativas de Servicios Públicos Ltda., dejándose establecido que lo será en sentido inverso a la titularidad de la presidencia designada conforme el inc. A, pto. 1, apart. b), pudiendo, no obstante, reunirse o actuar en cualquier otra sede, previo acuerdo de la misma.

D. Celebrará cuantas reuniones sean solicitadas por una de las partes y convocadas por su presidente.

E. Los trabajadores y las empresas interesadas deberán ser dirigidas a ambos domicilios.

F. Sumisión de cuestiones a la Comisión: ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del convenio colectivo de trabajo para que la Comisión emita dictamen o actúe en la forma reglamentaria prevista.

G. La Comisión Paritaria deberá resolver la consulta realizada en un plazo no superior a treinta días, desde la fecha en que esta Comisión tenga conocimiento de la misma, salvo situaciones de urgencia.

H. Las decisiones de la Comisión Paritaria se adoptarán por simple mayoría de los miembros presentes en cada deliberación, pudiendo adoptar decisiones válidas con un quórum de la mitad más uno de la totalidad de los miembros. En caso de empate en las decisiones, el presidente tendrá doble voto, dejándose constancia de ello en el caso de que ocurra.

I. La Comisión Paritaria será resolutive en lo referente al funcionamiento, control e interpretación de las cláusulas normativas y obligacionales de este convenio colectivo. Sus decisiones podrán ser homologadas por la autoridad administrativa laboral y exigidas a través de los procedimientos jurisdiccionales competentes.

## **CAPITULO XVIII - Derechos sindicales**

### **Derechos sindicales de los trabajadores**

**Art. 92** – A. Los trabajadores afiliados al sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

1. Celebrar reuniones previa notificación al empresario y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.
2. Recibir la información que le remita su sindicato.

### **Derecho de información y consulta**

**Art. 93** – A. El sindicato tendrá, además de los derechos de información y consulta previstos en el presente convenio colectivo de trabajo:

1. Deberá recibir información que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

2. Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

3. Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones:

a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.

b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

c) Planes de formación profesional de la empresa.

d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.

e) Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificaciones de los estatutos jurídico de la empresa, así como de los documentos relativos a la incidencia que afecte al volumen de empleo.

f) Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

g) Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

h) Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de ausentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

B. Derecho de consulta previa vinculante.

En los casos previstos en este convenio colectivo de trabajo, las empresas estarán obligadas a consultar al sindicato y en forma previa, mediante comunicación escrita con descripción de los antecedentes de las medidas a adoptar, su implementación y descripción de modo, tiempo y lugar de la misma. El sindicato deberá contestar fundamentadamente, dentro de los diez días de recibida la consulta, adhiriendo, oponiéndose o proponiendo modificaciones alternativas. Salvo el caso de silencio o adhesión, en ningún caso las empresas podrán implementar la medida consultada, que será sometida a la Comisión Paritaria Permanente para su resolución.

**Actividad gremial. Delegados sindicales**

**Art. 94** – A. Para ocupar el cargo de delegado el candidato deberá reunir las condiciones establecidas por las disposiciones legales y estatutarias del Sindicato Regional de Luz y Fuerza de la Patagonia vigentes.

B. Las empresas y el sindicato acuerdan que la cantidad de delegados será la siguiente:

1. Desde diez trabajadores y hasta cincuenta trabajadores: dos delegados.
2. Desde cincuenta y un trabajadores y hasta cien trabajadores: tres delegados.
3. De ciento uno en adelante: un representante más cada cincuenta trabajadores que excedan de cien.
4. Un delegado como mínimo por turno, Sector, División y/o Departamento.

C. Son funciones de los delegados, las siguientes:

1. Velar por el cumplimiento del presente convenio colectivo de trabajo.
2. Velar por el cumplimiento de las leyes vigentes.
3. Velar para que se cumplan las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo emergentes de leyes laborales y de este convenio colectivo de trabajo.
4. No tomar decisiones de carácter individual en ninguna circunstancia.
5. No tomar decisiones de carácter colectivo, sin haber agotado todas las instancias con la representación empresaria y con la intervención del sindicato.
6. Elevar los reclamos a la autoridad designada por la empresa sobre los asuntos inherentes al cometido de sus funciones.

D. Actuación de los delegados: los delegados, en el cumplimiento de sus funciones específicas, coordinarán en todos los casos con su superior, la oportunidad para retirarse momentáneamente de sus tareas, cuando así lo requiera el cumplimiento de su mandato, debiendo obtener la debida autorización previa de su supervisor o responsable.

E. Comisión Interna: el cuerpo de delegados elegirá de entre sus integrantes una Comisión Interna compuesta por tres miembros como máximo. En caso de que el número de delegados no alcanzare para elegir la Comisión Interna, el cuerpo de delegados o el delegado ejercerá sus funciones con los mismos derechos y obligaciones de la Comisión Interna.

F. La empresa otorgará a los representantes gremiales autorización para cumplir con su gestión gremial –dentro de la misma y durante la jornada de trabajo–, cuidando de no afectar la normal prestación del servicio.

G. A fin de posibilitar la labor sindical dentro de la planta, la empresa facilitará – cuando resulte necesario– un lugar adecuado para que en él puedan tramitarse asuntos sindicales con el mobiliario mínimo necesario.

### **Vitrinas, transparentes o pizarras sindicales**

**Art. 95** – A fin de facilitar la publicidad de las informaciones sindicales al personal, la empresa facilitará vitrinas, transparentes o pizarras dentro del establecimiento, en lugares visibles, destinadas a las comunicaciones sindicales oficiales.

Tales comunicaciones deberán estar debidamente firmadas por miembro de la Comisión Directiva del sindicato, la Comisión Interna o, en su defecto, con membrete oficial del sindicato.

## **CAPITULO XIX - Disposiciones adicionales**

### **Privación de la libertad de trabajadores**

**Art. 96** – Si con ocasión de su normal actividad laboral, el trabajador cometiera falta o delito por imprudencia y como consecuencia de tal trasgresión se viera privado de la libertad o del ejercicio de sus derechos civiles o profesionales, las empresas se comprometen a mantener la continuidad de su vinculación laboral con la misma, reintegrándose inmediatamente a su ocupación.

### **Certificados de ley**

**Art. 97** – Cuando se produzca la ruptura del vínculo laboral por cualquier causa, la empresa se obliga a hacer entrega al trabajador, dentro del plazo máximo de treinta días hábiles –siempre que la ley no disponga un plazo menor– a partir de la desvinculación, los certificados que la legislación en vigencia establezca, sin necesidad de interpelación judicial o extrajudicial alguna.

### **Citaciones**

**Art. 98** – Las empresas y el sindicato acuerdan que para los supuesto de citaciones del Ministerio de Trabajo, Ministerios Provinciales de Trabajo, judiciales y/o similares, la empresa otorgará las licencias correspondientes en un todo de acuerdo con las disposiciones legales vigentes. El trabajador deberá acreditar tales supuestos de modo fehaciente.

## **CAPITULO XX - Derecho supletorio**

## **Derecho supletorio**

**Art. 99** – En todo lo no previsto en el presente convenio colectivo de trabajo regirán la Ley de Contrato de Trabajo y demás disposiciones generales de orden público.

## **Licencias y permisos gremiales**

**Art. 100** – Sin perjuicio de las mayores franquicias que pudieran corresponder por disposiciones legales, las empresas concederán licencias y permisos con goce de haberes por asuntos gremiales en los siguientes casos:

Licencias:

A. Las empresas en forma individual deberán conceder hasta dos licencias gremiales, en las condiciones fijadas en el presente artículo, para aquellos cargos electivos del Sindicato Regional de Luz y Fuerza de la Patagonia y/o de la Federación de Trabajadores de Luz y Fuerza y/o órganos confederales de segundo o tercer grados que los reemplacen, tanto nacionales como internacionales (tanto de comisiones ejecutivas como deliberativas o electorales). Fuera de estas licencias, las empresas deberán acordar licencia gremial al resto de los cargos electivos de conformidad con lo normado por la Ley 23.551.

Las licencias con goce de haberes fijadas en este inciso se extenderán hasta el vencimiento de los mandatos del cargo que se trate, debiendo reintegrarse a sus tareas dentro de los treinta días de finalizado el mismo.

Permisos:

B. Las empresas en forma individual deberán conceder, en las condiciones fijadas en el presente artículo, permisos gremiales por tiempo determinado para aquellos trabajadores que designados por el Sindicato Regional de Luz y Fuerza de la Patagonia, en el número indispensable, deban realizar gestiones, trámites y/o diligencias gremiales en tratativas directas o indirectas con cualquier empresa u otras circunstancias igualmente justificables con el accionar sindical.

C. Todos los permisos, especificados en el presente artículo, deberán ser formulados con cuarenta y ocho horas de anticipación, por el Sindicato Regional de Luz y Fuerza de la Patagonia, cada vez que lo necesite por el tiempo necesario, cuidando al solicitarlo no afectar el desenvolvimiento de los servicios.

D. Cuando el trabajador se encontrare en uso de la licencia anual ordinaria por vacaciones y en ese ínterin, se le designará para una comisión gremial la licencia anual ordinaria por vacaciones, que estaba gozando, se considerará en suspenso, hasta la terminación de dicha comisión gremial.

E. Al trabajador al que se le otorgue las licencias y permisos que se determinan en este artículo, se le deberá abonar todos los salarios, remuneraciones, recargos, y/o beneficios incluidos en el presente convenio colectivo de trabajo, como si estuviese trabajando.

## **CAPITULO XXI - Contribuciones patronales**

### **Contribución para planes sociales**

**Art. 101** – A. Las partes signatarias acuerdan una contribución del cinco por ciento (5%) mensual que se computará sobre el total de remuneraciones globales sujetas a aportes previsionales y de Seguridad Social de los trabajadores alcanzados por el presente convenio colectivo de trabajo a los fines de la implementación y el sostenimiento de planes de vivienda, turismo, cultura, educación y deportes de los trabajadores del Sindicato Regional de Luz y Fuerza de la Patagonia. Dicha contribución tendrá la siguiente discriminación:

1. Contribución para colonia de vacaciones: dos coma cinco por ciento (2,5%).
2. Contribución para vivienda: dos por ciento (2%).
3. Contribución para cultura, educación y deporte: cero coma cinco por ciento (0,5%).

B. Los fondos aportados serán objeto de una administración y contabilización especial, que se llevará y documentará separada e independientemente de los demás bienes y fondos de la organización sindical, cuya administración será ejercida por la Comisión Directiva Central del sindicato. El importe de esta contribución empresaria será analizado en oportunidad de la revisión de las condiciones económicas del presente convenio colectivo de trabajo.

## **CAPITULO XXII - Aporte de los trabajadores. Cuotas de solidaridad**

### **Retención de cuota sindical**

**Art. 102** – Las empresas retendrán en concepto de cuota sindical mensual a los trabajadores afiliados al Sindicato Regional de Luz y Fuerza de la Patagonia el porcentaje establecido y comunicado por la asociación sindical. La base de cálculo para dicho porcentaje estará integrada por toda suma, haber o remuneración definido como concepto remuneratorio en este convenio colectivo de trabajo y/o cualquier otro adicional individual o colectivo que se instrumente a nivel empresa con igual naturaleza.

### **Contribución solidaria**

**Art. 103** – A. Las partes signatarias convienen, en los términos de lo normado en el art. 9, segundo párrafo, de la Ley 14.250 (t.o. por Dto. 1.135/04), establecer una contribución solidaria a favor del Sindicato Regional de Luz y Fuerza de la Patagonia y a cargo de cada uno de los trabajadores comprendidos en este convenio colectivo de trabajo, consistente en el aporte mensual del tres por ciento (3%) de su remuneración.

B. Asimismo, y en función de lo previsto en el art. 9, primer párrafo, de la Ley 14.250 (t.o. por Dto. 1.135/04) se establece que estarán eximidos del pago de la esta contribución solidaria, indicada en el inc. A, del presente artículo, aquellos trabajadores comprendidos en el presente convenio colectivo de trabajo que se encontraren afiliados sindicalmente al sindicato, en razón de que los mismos contribuyen económicamente al sostenimiento de las actividades tendientes al cumplimiento de los fines gremiales, sociales y culturales de la organización gremial, a través del pago mensual de la correspondiente cuota de afiliación.

C. Las partes signatarias convienen en los términos de lo normado en el art. 9, segundo párrafo, de la Ley 14.250 (t.o. por Dto. 1.135/04), establecer una contribución solidaria a favor del Sindicato Regional de Luz y Fuerza de la Patagonia y a cargo de cada uno de los trabajadores comprendidos y beneficiados en este convenio colectivo de trabajo, como resultado de la aplicación de aumentos salariales, así como también los que en el futuro perciban los trabajadores por cualquier otra negociación y/o índole el importe consistente en el monto resultante del primer mes de aumento en sus remuneraciones.

D. Las empresas y el sindicato acuerdan implementar códigos de descuento conforme con las necesidades que requiera el sindicato según lo establecido en el art. 132 de la Ley de Contrato de Trabajo.

### **Pagos y constancias de aportes y contribuciones**

**Art. 104** – A. Las empresas oficiarán como agentes de retención de todas las contribuciones y aportes que se trata en el presente convenio colectivo de trabajo, debiendo depositar los importes pertinentes a favor del sindicato, entre los días 1 al 10 de cada mes, en la cuenta corriente (cuenta recaudadora) N° 006/0001890044-0 que el sindicato posee en el Banco Chubut, sucursal Comodoro Rivadavia, y/o la que la reemplace en el futuro.

B. Todos los aportes de los trabajadores y contribuciones de las empresas mencionados en el presente convenio colectivo de trabajo deberán ser acompañados de los medios y/o soportes magnéticos que contengan la información correspondiente, así como también en forma obligatoria de las fotocopias certificadas del “Libro especial”, procedimiento esté alcanzado por la Ley de Contrato de Trabajo, así como también de los procedimientos de cobro previsto en la Ley 24.642 y/u otras normativas legales que rijan en materia, como, asimismo, las sanciones estipuladas en la Ley 3.270 de la provincia de Chubut y remitidos al

domicilio legal del Sindicato Regional de Luz y Fuerza de la Patagonia, Maipú 1631, Comodoro Rivadavia, provincia de Chubut.

## **CAPITULO XXIII - Articulación con convenios de ámbito inferior**

### **Pautas**

**Art. 105** – A. Queda permitida la articulación del presente convenio colectivo de trabajo en el ámbito inferior de las empresas, sujeto a las siguientes condiciones:

1. La representación de los trabajadores en la negociación del convenio colectivo de trabajo de empresa estará a cargo del Sindicato Regional de Luz y Fuerza de la Patagonia, juntamente con delegados del personal, en un número que no excederá la representación establecida en el art. 45 de la Ley 23.551 hasta un máximo de cuatro, cualquiera sea el número de trabajadores comprendidos en el convenio colectivo de trabajo de que se trate.

2. Los convenios podrán considerar:

- a) Materias delegadas por este convenio colectivo de trabajo de ámbito mayor.
- b) Materias no tratadas por el ámbito mayor.
- c) Materias propias de la organización de la empresa.
- d) Condiciones más favorables al trabajador.

B. Queda establecido el siguiente orden de prelación de normas: un convenio colectivo de trabajo posterior de ámbito inferior sólo modifica al convenio colectivo de trabajo de ámbito mayor en tanto establezca condiciones más favorables para el trabajador. A tal fin, la comparación de ambos convenios deberá ser efectuada por instituciones.

## **CAPITULO XXIV - Convenios de empresas en crisis**

### **Exclusión del presente convenio colectivo de trabajo**

**Art. 106** – En los supuestos de concursos preventivos de las empresas, el presente convenio colectivo de trabajo mantendrá ultraactividad hasta que la empresa formule administrativamente ante la autoridad laboral competente su petición de negociación de un convenio colectivo de trabajo de crisis para lo cual acompañará una propuesta del mismo.

## **CAPITULO XXV - Balance social**

### **Elaboración del balance social**

**Art. 107** – Todas y cada una de las empresas deberán elaborar, anualmente, un balance social que recoja información sistematizada relativa a condiciones de trabajo y empleo, costo laboral y prestaciones sociales a cargo de la empresa. Este documento será girado por la empresa al sindicato, dentro de los treinta días de elaborado, cuyo cierre coincidirá con el fijado para el cierre de sus estados contables o elaboración de presupuestos, en caso de la Administración Pública.

### **Información del balance social**

**Art. 108** – A. El balance social incluirá, como mínimo, la siguiente información:

1. Balance general anual, cuenta de ganancias y pérdidas, notas complementarias, cuadros anexos y memoria del ejercicio.
2. Estado y evolución económica y financiera de la empresa y del mercado en que se actúa.
3. Incidencia del costo laboral.
4. Evolución de la masa salarial promedio. Su distribución según niveles y categorías.
5. Evolución de la dotación del personal y distribución del tiempo de trabajo.
6. Rotación del personal por edad y sexo.
7. Capacitación.
8. Personal efectivizado.
9. Régimen de pasantías y prácticas rentadas.
10. Estadísticas sobre accidentes de trabajo y enfermedades inculpables.
11. Tercerizaciones y subcontrataciones efectuadas.
12. Programas de innovación tecnológica y organizacional que impacten sobre la plantilla de personal o puedan involucrar modificación de condiciones de trabajo.

### **Primer balance social**

**Art. 109** – El primer balance social de cada empresa corresponderá al año siguiente al que se registre la cantidad de cien trabajadores en la empresa.

## **CAPITULO XXVI - De la responsabilidad social de las empresas**

## Declaración de principios

**Art. 110** – A. Ambas partes destacan y coinciden en que la actividad empresarial del sector involucrado en el presente convenio colectivo de trabajo va asociada implícitamente a los beneficios sociales que comporta, ya sea de manera expresa y voluntaria o incluso sin pretenderlo. Toda empresa “sana” que genera puestos de trabajo, directos e indirectos, es fuente de riqueza social, mas allá de los beneficios que generen sus productos y servicios a sus usuarios y a la propia empresa y sus accionistas. Estos beneficios podrán ser reinvertidos en la empresa para asegurar su crecimiento y seguir generando riqueza, y se convertirán en manos de sus receptores, junto a los salarios percibidos por sus trabajadores, en fuente de consumo, además de aportar ingresos a la Administración para contribuir al desarrollo económico del municipio, provincia, región o país, socializándose así la riqueza generada.

Concepto de una empresa socialmente responsable:

B. Tras lo anteriormente expuesto, ambas partes destacan que se considerará a los efectos del presente convenio colectivo de trabajo socialmente responsable, como “aquella organización competitiva” en términos económicos, que intenta cumplir de manera excelente sus cometidos para continuar siéndolo y asegurar su supervivencia, pero dando también respuesta satisfactoria a los siguientes requisitos:

1. Ofrecer productos y servicios que respondan a necesidades de sus usuarios, contribuyendo al bienestar de los mismos.
2. Tener un comportamiento que vaya más allá del cumplimiento de los mínimos reglamentarios, optimizando en forma y contenido la aplicación de todo lo que le es exigible.
3. La ética ha de impregnar todas las decisiones de directivos y personal con mando y formar parte consustancial de la cultura de empresa.
4. Las relaciones con los trabajadores han de ser prioritarias, asegurando unas condiciones de trabajo seguras y saludables.
5. Ha de respetar con esmero el medio ambiente.
6. Ha de integrarse en la comunidad de la que forma parte, respondiendo con la sensibilidad adecuada y las acciones sociales oportunas a las necesidades planteadas, atendiéndolas de la mejor forma posible y estando en equilibrio sus intereses con los de la sociedad.
7. Ha de ser capaz de conseguir un crecimiento económico sostenible, con mayores y mejores empleos y una mayor cohesión social de la que forman parte.

8. Compromiso compartido por la responsabilidad social de las empresas.

9. Ambas partes signatarias asumen como compromiso para practicar la responsabilidad social de las empresas, a través de las siguientes acciones:

a) Compromiso de la alta dirección de las empresas.

b) Nuevas aptitudes y una mayor participación de los trabajadores y el sindicato en un diálogo bidireccional que pueda estructurar una realimentación y un ajuste permanentes.

Balances anuales de responsabilidad social:

C. Las empresas involucradas en el presente convenio colectivo de trabajo asumen el compromiso de poner en marcha, a partir del segundo año de vigencia del presente, “balances anuales de la responsabilidad social de las empresas”, que serán publicitados a la comunidad y al sindicato.

A partir del tercer año de vigencia del presente convenio colectivo de trabajo, dichos balances podrán ser sometidos a auditorías sociales tanto por parte del sindicato como de otras asociaciones civiles y organismos del Estado, tanto provincial como municipal.

## **CAPITULO XXVII - Comunidad organizada**

### **Participación obrera y representación de los trabajadores**

**Art. 111 – Objetivos:**

Los objetivos de las partes signatarias del presente convenio colectivo de trabajo son el fomento del empleo, la mejora de las condiciones de vida y de trabajo y una protección social adecuada. Para la consecución de los objetivos propuestos, las empresas y el sindicato coinciden en incluir dentro de las empresas el efectivo ejercicio de una democracia económica y social. A tal fin, las partes signatarias del presente convenio colectivo de trabajo se comprometen a la ampliación de los derechos de participación y de cogestión en el puesto de trabajo, como nuevas estrategias de gestión que requieren una mayor participación por parte de las trabajadoras y de los trabajadores, que hace necesario estipular derechos de reclamación, así como derechos y períodos de participación tanto en el régimen de empresa como en el régimen sobre representación del personal.

Instrumentación:

Con el fin de dar cumplimiento a los objetivos enunciados, se establecerá a escala empresarial una modalidad que se denominará “cogestión” entendida como la

participación de los trabajadores en cuestiones relativas a la gestión empresarial que se manifiesta a nivel de personal.

Marco legal:

En todas las empresas incluidas en el ámbito del presente convenio colectivo de trabajo, cuya organización esté constituida según el derecho privado (por ejemplo: sociedades, cooperativas, sociedades anónimas o sociedades de responsabilidad limitada) que empleen como mínimo cincuenta trabajadores, se constituirá una comisión integrada por un representante del Consejo de Administración, un representante de la Gerencia y un representante del sindicato que tratará sobre aquellas cuestiones relativas al cumplimiento de las leyes vigentes a favor de los trabajadores, de prescripciones para la prevención de accidentes, los convenios colectivos de trabajo y los acuerdos empresariales, así como la igualdad en el trato de todos los trabajadores, independientemente de su origen, religión, nacionalidad, militancia o convicción política, así como de sexo o identidad sexual en cuestiones sociales, de personal y económicas, en particular:

1. Estudiar y proponer eventuales modificaciones de planteles en concordancia con las políticas definidas entre las empresas y el Sindicato Regional de Luz y Fuerza de la Patagonia.
2. Asesorar en las designaciones y propuestas de los trabajadores de dirección y/o conducción.
3. Participar en la decisión de los ingresos y las promociones de trabajadores, para cubrir vacantes o plazas nuevas autorizadas, de acuerdo al régimen establecido en el convenio colectivo de trabajo vigente.
4. Elaborar un informe mensual de lo actuado al Consejo, Directorio y/o Gerencia y al sindicato.
5. Intervenir en la aplicación de sanciones disciplinarias.
6. Determinar necesidades de capacitación de los trabajadores.
7. Determinar en forma gradual aquellas medidas que contribuyan a la concreción de la democracia industrial y los derechos de cogestión dentro de cada empresa.
8. Asesorar con respecto a las normativas y legislación vigentes en cuanto a los derechos laborales de los trabajadores, así como también toda otra cuestión relativa a las relaciones laborales, que lleve a una correcta interpretación y evite situaciones de conflicto entre las empresas y el sindicato.

## **CAPITULO XXVIII - Disposiciones finales**

## **Cláusula derogatoria**

**Art. 112** – Con la entrada en vigencia del presente convenio colectivo de trabajo se sustituyen cuantas disposiciones o estipulaciones, de cualquier rango que estuvieran vigentes y tuvieran aplicación para los ámbitos personales y territoriales definidos en el presente convenio colectivo de trabajo.

## **Comisión Paritaria**

**Art. 113** – A. Cuantas incidencias, dudas y divergencias puedan surgir entre las empresas y el sindicato en relación con la aplicación e interpretación de los artículos contenidos en el presente convenio colectivo de trabajo, serán sometidas a la Comisión Paritaria. Los acuerdos de la Comisión Paritaria serán vinculantes para ambas partes.

B. La intervención de la Comisión Paritaria será requisito previo obligatorio para acudir a la jurisdicción laboral, en todos los conflictos que afectan a la aplicación o interpretación del convenio colectivo de trabajo. Si sobre la cuestión planteada existiera el acuerdo a que se refiere el párrafo anterior, la decisión tendrá los efectos de un arbitraje privado.

## **Disposición final de paz social**

**Art. 114** – Conforme con el compromiso de diálogo social adquirido por ambas partes y a los mecanismos de negociación y resolución de conflictos pactados, la representación sindical adquiere el deber de paz social respecto de las estipulaciones contenidas en el presente convenio colectivo de trabajo.

## **Prácticas desleales**

**Art. 115** – A. Serán consideradas prácticas desleales y contrarias a la ética y libertad sindical y espíritu del presente convenio colectivo de trabajo:

1. Subvencionar en forma directa o indirecta cualquier otro sindicato con ámbito de actuación personal o territorial previsto en este convenio colectivo de trabajo.
2. Intervenir o interferir en el normal funcionamiento del sindicato.
3. Obstruir, dificultar o impedir la libre afiliación de los trabajadores al sindicato o directa o indirectamente los derechos de la libertad sindical en forma amplia.
4. Despedir, suspender, modificar condiciones de trabajo o interferir con el desempeño gremial de representantes sindicales, dentro o fuera de las empresas o dispensar en forma directa o indirecta, algún tipo de trato ofensivo o discriminatorio.

5. Incumplir, obstaculizar o negar los derechos de información y consulta previstos en este convenio colectivo de trabajo.

### **Código de ética**

**Art. 116** – A su vez las partes signatarias convienen en establecer un “Código de ética” que enmarque la relación institucional. Serán consideradas faltas graves a este “Código de ética” la realización de cualquiera de las siguientes conductas:

1. Formulación de declaraciones públicas en cualquiera de sus formas, que agraven a personas o instituciones que formen la comunidad laboral e institucional.
2. La realización de actos de cualquier índole que implique daños a las personas y a los bienes de las entidades signatarias del presente convenio colectivo de trabajo.
3. El uso indebido de la información intercambiada a causa de este convenio colectivo de trabajo u obtenida por cualquier otro medio cuya divulgación afecte los intereses personales o institucionales de cualquiera de las partes.

### **Impresión del convenio colectivo de trabajo**

**Art. 117** – Las empresas se comprometen a efectuar la impresión del presente convenio colectivo de trabajo, una vez homologado, distribuyendo sin cargo un ejemplar del mismo a cada trabajador.

### **Diferencias en las denominaciones de grupos, funciones o categorías**

**Art. 118** – En los casos en que la denominación actual del grupo, función o categoría de algún trabajador no coincidiera con las enumeradas en el presente convenio colectivo de trabajo o que las tareas que realiza no correspondieran a las denominaciones enunciadas, la Comisión Paritaria deberá resolver que denominación le corresponde de acuerdo con las tareas del trabajador, asignándole el grupo, función y categoría que corresponda.

### **Denominaciones equivalentes de las partes signatarias**

**Art. 119** – Entiéndase por Sindicato Regional de Luz y Fuerza de la Patagonia cada vez que en este convenio colectivo de trabajo se refiera a sindicato, representación sindical, representación gremial, asociación sindical o término equivalente.

Entiéndase como entidades incluidas en el ámbito de representación de la Federación de Cooperativas Limitadas del Chubut y/o Estado provincial y/o corporaciones municipales, cada vez que en este convenio colectivo de trabajo se refiera a empresa, empresas, patronal, entidades, o términos equivalentes.

### **Cláusula transitoria**

**Art. 120** – Ante la falta de discusión e incorporación de los Dtos. P.E.N. 2.005/04 y 1.295/05 en la estructura remuneratoria del presente convenio colectivo de trabajo, las partes signatarias se comprometen a reunirse en el plazo improrrogable de diez días de la firma del presente con el objeto de su discusión e incorporación.

### **Homologación**

**Art. 121** – Los derechos y obligaciones determinados en el presente convenio colectivo de trabajo, así como su sistema remuneratorio que se establece, comenzarán a regir a partir de su homologación por la Subsecretaría de Trabajo de la Provincia del Chubut.

Atento a que las empresas y el sindicato han optado por el procedimiento de negociación directa y habiéndose alcanzado pleno acuerdo en las cláusulas precedentes, solicitan la homologación del mismo, suscribiendo diez ejemplares originales, tres para ser presentados ante la Subsecretaría de Trabajo de la Provincia del Chubut y los demás para cada una de las partes signatarias del mismo.

### **RESOLUCION S.T. 1.149/09 - Homologación del convenio**

---

**ACUERDO 1.295/11 - Escala salarial a partir del 1/3/11, 1/4/11 y 1/5/11. Aportes y contribuciones**

**RESOLUCION S.T. 1.226/11 - Homologa el Acuerdo 1.295/11 del 15/3/11**

**RESOLUCION S.T. 1.643/11 - Topes indemnizatorios y promedio de remuneraciones a partir del 1/3/11, 1/4/11 y 1/5/11**