

CONVENIO COLECTIVO 36/75 LUZ Y FUERZA

INDICE

Art. 1 - Aplicación del Convenio	Pag. 5
Art. 2 – Vigencia.....	Pag. 5
Art. 3 – Ingresos	Pag. 5
Art. 4 – Efectividad.....	Pag. 7
Art. 5 - Tareas transitorias.....	Pag. 7
Art. 6 – Estabilidad	Pag. 8
Art. 7 - Aplicación de la ley 20.744.....	Pag. 8
Art. 8 - Cantidad de cargos.....	Pag. 8
Art. 9 - Personal en condiciones de jubilarse.....	Pag. 9
Art. 10 - Servicio militar	Pag. 11
Art. 11 – Compatibilidad	Pag. 11
Art. 12 – Salarios	Pag. 12
Art. 13 - Registro de denominaciones	Pag. 15
Art. 14 - Bonificaciones varias	Pag. 15
Art. 15 – Vacante	Pag. 17
Art. 16 - Plazos para cubrir vacantes	Pag. 17
Art. 17 - Normas para cubrir vacantes	Pag. 18
Art. 18 - Reemplazos provisionales	Pag. 21
Art. 19 - Opción a puestos vacantes. Pase horizontal	Pag. 21
Art. 20 – Permutas	Pag. 22
Art. 21 - Cambio voluntario de Sección	Pag. 23
Art. 22 - Lista de escalafonamiento	Pag. 23
Art. 23 - Cómputos por antigüedad	Pag. 23
Art. 24 - Pagos de aumentos	Pag. 24
Art. 25 - Capacitación del personal	Pag. 24
Art. 26 – Becas	Pag. 26
Art. 27 - Becas Especiales	Pag. 31
Art. 28 - Becas para hijos de trabajadores	Pag. 32
Art. 29 - Becas para hijos de trabajadores jubilados y pensionados	Pag. 34
Art. 30 - Régimen para el personal que estudia	Pag. 35
Art. 31 - Reconocimiento Profesional	Pag. 35
Art. 32 - Útiles de trabajo	Pag. 37
Art. 33 - Ropa de trabajo	Pag. 37
Art. 34 - Quebranto de Caja	Pag. 38
Art. 35 - Gastos por representación.....	Pag. 38

Art. 36 - Reembolso de gastos de comida -----	Pag. 39
Art. 37 - Refrigerios -----	Pag. 40
Art. 38 - Medios de movilidad propia -----	Pag. 40
Art. 39 - Gastos de movilidad -----	Pag. 40
Art. 40 - Traslados fijos por razones de servicio -----	Pag. 41
Art. 41 - Traslados Transitorios -----	Pag. 41
Art. 42 - Personal viajante -----	Pag. 42
Art. 43 - Póliza de fidelidad -----	Pag. 43
Art. 44 – Cobradores -----	Pag. 43
Art. 45 - Toma estado de medidores -----	Pag. 43
Art. 46 - Comisión de Clasificación -----	Pag. 43
Art. 47 - Planteles básicos-----	Pag. 44
Art. 48 - Discriminación de tareas -----	Pag. 44
Art. 49 - Bonificación choferes -----	Pag. 45
Art. 50 Jornada de trabajo -----	Pag. 45
Art. 51 - Sobreasignación por zona desfavorable -----	Pag. 50
Art. 52 - Sobreasignación por zona inhóspita o alejada -----	Pag. 51
Art. 53 - Tareas peligrosas -----	Pag. 51
Art. 54 - Régimen Disciplinario -----	Pag. 52
Art. 55 - Reglamentación General del Trabajo -----	Pag. 53
Art. 56 - Comisión de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo -----	Pag. 54
Art. 57 - Higiene, seguridad y medicina del trabajo -----	Pag. 55
Art. 58 - Medicina Preventiva -----	Pag. 57
Art. 59 - Incapacidad física -----	Pag. 58
Art. 60 - Licencias -----	Pag. 60
Art. 61 - Asignación anual complementaria por turismo social -----	Pag. 62
Art. 62 - Licencias sin goce de sueldo -----	Pag. 62
Art. 63 - Licencia por maternidad -----	Pag. 62
Art. 64 - Permisos con goce de sueldo -----	Pag. 63
Art. 65 - Guarderías, salas maternas y jardín de infantes -----	Pag. 64
Art. 66 - Licencias por enfermedad -----	Pag. 64
Art. 67 - Indemnización por fallecimiento -----	Pag. 65
Art. 68 - Servicios sociales -----	Pag. 65
Art. 69 - Contribución para colonia de vacaciones -----	Pag. 66
Art. 70 - Contribución para vivienda -----	Pag. 66
Art. 71 - Inversión de los trabajadores -----	Pag. 66
Art. 72 - Contribución para cultura, educación y deporte -----	Pag. 67
Art. 73 - Salario familiar -----	Pag. 67
Art. 74 - Salarios por hijos -----	Pag. 67

Art. 75 - Contribución por casamiento -----	Pag. 68
Art. 76 - Contribución por nacimiento -----	Pag. 68
Art. 77 - Contribución por fallecimiento -----	Pag. 68
Art. 78 - Rebaja de tarifas -----	Pag. 69
Art. 79 - Bonificación al personal -----	Pag. 69
Art. 80 - Comunidad organizada -----	Pag. 72
Art. 81 - Reconocimiento de la FATLyF -----	Pag. 74
Art. 82 - Permisos gremiales -----	Pag. 74
Art. 83 - Comisión de Reclamaciones y Tribunal Paritario Nacional -----	Pag. 75
Art. 84 - Normas para las reclamaciones -----	Pag. 76
Art. 85 - Reconocimiento de delegados -----	Pag. 77
Art. 86 - Beneficios, Convenios, Laudos y Acuerdos Locales -----	Pag. 77
Art. 87 - Retenciones sindicales -----	Pag. 78
Art. 88 - Aporte de los trabajadores -----	Pag. 78
Art. 89 - Día del Trabajador de la Electricidad -----	Pag. 78
Art. 90 - Vitricas para uso del Sindicato -----	Pag. 78
Art. 91 - Préstamos especiales para el personal -----	Pag. 78
Art. 92 - Período -----	Pag. 78
Art. 93 - Impresión del Convenio Colectivo de Trabajo -----	Pag. 78
Art. 94 - Disposiciones transitorias y finales -----	Pag. 79

Art. 1 - Aplicación del Convenio

El presente Convenio será de aplicación a todos los trabajadores dependientes de entidades prestatarias del Servicio Público de Electricidad, ya sean pertenecientes al Estado Nacional, Provincial, Municipal, Comunal, Cooperativas y particulares afectados a cualquiera de las siguientes etapas: Producción, Transmisión, Distribución y/o Comercialización o indistintamente a sus servicios auxiliares Riego y Obras, Estudios y Proyectos, manuales, técnicos y/o administrativos. Y los que en el futuro se incorporen al mismo, como consecuencia de los adelantos tecnológicos que se operen en las entidades y para aquellos trabajadores que las partes hayan convenido y/o convengan en adelante.

El cumplimiento integral de este Convenio es obligatorio en todo el Territorio Nacional.

Exclusiones: Quedan excluidos de la aplicación del presente Convenio:

1. Los directores, vicedirectores, subdirectores y gerentes.

Art. 2 – Vigencia

a) El presente Convenio se aplicará, a todos sus efectos, a partir del 1 de junio de 1975, por el término de dos años, es decir hasta el 31 de mayo de 1977.

b) La Federación podrá denunciar los salarios y demás Cláusulas económicas insertadas en el presente Convenio y que se abonan sobre la base de porcentuales o sumas fijas, el 31 de marzo de 1976.

De producirse dicha denuncia, se constituirá la Comisión Paritaria cuyo acuerdo tendrá aplicación a partir del 1 de junio de 1976.

Las remuneraciones convenidas tendrán el tratamiento establecido en el decreto 1643/1975 cuyo artículo 6 asegura la defensa del Salario Real y Reajuste automático.

c) En caso que la Federación presentare un nuevo petitorio, deberá hacerlo con dos meses de antelación al 31 de mayo de 1977, o sea el 31 de marzo de 1977, en cuyo caso el nuevo Convenio que surja se aplicará desde el 1 de junio de 1977.

d) Si el nuevo petitorio fuere presentado por la Federación con posterioridad a la fecha indicada, su aplicación se postergará desde el 1 de junio en tanto tiempo como días se demore dicha presentación. Como fecha de presentación se entiende el día en que la Federación haga entrega oficial al Ministerio de Trabajo y a las entidades del nuevo petitorio.

e) La Federación hace expresa reserva que la firma de este Convenio no significa su renuncia sobre el salario móvil establecido en el artículo 2 del Convenio firmado en el año 1958 y que considera vigentes sus derechos a los efectos de su restablecimiento; así como de establecerse con el Gobierno de la Nación o Cámaras Legislativas el funcionamiento del Instituto de Remuneraciones (ley 12921) o se aplique la movilidad de los salarios (Salario Móvil) reclamará su aplicación, teniendo como base el valor cien (100) convenido en el Convenio firmado en el año 1958, a los salarios y demás cláusulas económicas insertas en el presente Convenio y que se abonen en base a porcentuales o sumas fijas, las que serán incrementadas desde el 1 de junio de 1975, en un porcentaje igual al aumento que en esa fecha haya experimentado el costo de la vida en relación con agosto de 1958.

Art. 3 – Ingresos

a) Las entidades solicitarán a la Bolsa de Trabajo de cada Sindicato, todos los trabajadores que necesite para ocupar cualquier tarea o cargo previsto en el Convenio.

Los Sindicatos afiliados a la Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza, deberán proponer en un plazo de diez (10) días hábiles al o los trabajadores solicitados que posean las

condiciones necesarias para el puesto a cubrir.

En caso de ser rechazado el o los candidatos, las entidades volverán a solicitar por dos veces más, nuevos postulantes a la Bolsa de Trabajo, obligándose el Sindicato a remitir las solicitudes de ingreso dentro del término de siete (7) y cinco (5) días hábiles, respectivamente. Cumplidas todas estas instancias, las entidades quedarán en libertad de designar sus propios candidatos.

En casos de excepción, que por motivos de fuerza mayor no pueda presentarse el postulante propuesto, la Organización Gremial comunicará a las entidades tal hecho, corriendo un nuevo plazo de diez (10) días hábiles, para la presentación del citado postulante.

b) El postulante, al ser rechazado por las entidades por razones físicas, puede recurrir a la Organización Sindical, la que en caso de discrepancia podrá apelar ante el Ministerio de Salud Pública. En caso de que el postulante eliminara las anteriores causales será inmediatamente ingresado por la entidad y en caso de haber sido cubierta la vacante para la cual fue postulado, quedará como personal "fijo no individualizado en el plantel básico" y a cuenta de futura vacante.

c) El ingreso a las entidades no estará limitado por razones de sexo dentro de los términos de la ley 20744.

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

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

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

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

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

iii) Al personal ingresante de los apartados i) y ii) de este inciso, quienes deberán reunir como mínimo la edad de catorce (14) años, se los asimilará a la categoría 1^a, que determina el artículo 13 del presente Convenio, los que cubrirán la primera vacante que se produzca en el Plantel Básico, luego de aplicado el Régimen de Promociones, para la que reúna las condiciones dentro de los términos de la ley 20744.

iv) Las entidades procederán a efectuar las designaciones que correspondan en todos los casos dentro de los treinta (30) días siguientes de producido el fallecimiento del trabajador en actividad. Este derecho será de aplicación para uno solo de los beneficiarios mencionados en los apartados i) y ii) de este artículo.

g) En el futuro no podrá ingresar a las entidades personal que percibiera una jubilación.

h) Las entidades admitirán como máximo el ingreso del 25% de extranjeros de acuerdo a las leyes vigentes, del total de vacantes que se produzcan en un año, a menos que falten trabajadores de nacionalidad argentina.

i) El cargo de cadete será normalmente cubierto con el personal ingresante por el inciso f) del presente artículo y de no haber candidatos, podrán ser cubiertos con trabajadores menores de 18 años, dentro de los términos de la ley 20744.

Art. 4 – Efectividad

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

b) La efectividad alcanzará también al personal transitorio propio de las entidades, que cumpliera cinco (5) años de servicio continuado o no con goce de haberes.

Art. 5 - Tareas transitorias

Se entiende por tareas transitorias aquellas que no pueden cumplirse con los trabajadores efectivos de las entidades, por requerir momentáneamente un gran aporte concentrado de mano de obra o por tratarse de actividades extraordinarias, que no corresponden a la índole de las que realizan normalmente.

Cuando las entidades ejecuten trabajos considerados transitorios con personal propio, este personal gozará de los mismos beneficios previstos en el presente Convenio para el personal permanente. Con la sola excepción de la estabilidad y del Régimen Promocional, mientras no se cumpla lo prescrito por el artículo 4, inciso b) de este Convenio.

Cuando utilice a contratistas será obligación de las entidades hacer constar en los respectivos contratos, que los mismos deberán atenerse a las leyes laborales y sociales vigentes.

a) Tareas transitorias:

1) Ampliaciones: Construcciones de edificios y obras hidráulicas, montaje y desmontaje de calderas y turbogeneradores con todas sus instalaciones auxiliares, extensiones y redes de alta tensión que representen la colocación de más de 10 km de cables en un solo tiraje continuo.

2) Tareas accidentales: Las que se realicen motivadas por incendio, inundaciones, accidentes graves, tales como explosiones de calderas, destrucciones de turbinas y cortocircuitos en transformadores de más de 10.000 kWh.

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

b) Personal Transitorio de Empresa Contratista:

1) En ningún caso se admitirá que el Personal Transitorio de Empresa contratista sea dirigido por personal de las entidades, involucrado en este Convenio o viceversa, salvo las tareas de fiscalización y contralor inherentes a los trabajos.

2) En ninguna circunstancia se permitirá que los trabajadores transitorios contratistas trabajen en cuadrillas mixtas con el personal de la empresa, salvo el montaje de nuevas instalaciones para la producción de la energía eléctrica.

3) El personal transitorio contratista solamente usará equipos o herramientas especiales de la entidad cuando este uso no afecte al trabajador de las mismas.

Art. 6 – Estabilidad

Dentro del término que confiere la Ley para la Jubilación Ordinaria y los plazos del artículo 9 (Personal en condiciones de jubilarse), los trabajadores gozarán de estabilidad absoluta en su empleo. Las cuestiones de orden político, racial, social, gremial o religioso, no serán causas de sanciones disciplinarias o despido.

El trabajador que fuere despedido sin justa causa, apreciada conforme lo previsto en el párrafo anterior, tendrá derecho a requerir la reinstalación en su puesto de trabajo.

En caso de haberse requerido la reinstalación del trabajador en su puesto de trabajo y mediando resolución del órgano instituido por el artículo 84 (Comisión de Reclamaciones y Tribunal Paritario Nacional) de este Convenio que así lo disponga, la negativa de la entidad a cumplimentar dicha resolución dará derecho al trabajador a percibir las remuneraciones correspondientes, hasta tanto se efectivice la reinstalación o alcance las condiciones para jubilarse.

Art. 7 - Aplicación de la ley 20.744

Los beneficios y demás disposiciones de la ley 20.744 y sus complementarias, serán de aplicación para todos los trabajadores incluidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Art. 8 - Cantidad de cargos

1) Las entidades se obligan a mantener la estructura actual de la organización en las mismas, pudiendo modificarla únicamente por adelantos técnicos científicos. Si por este motivo se modificaran las estructuras de los Planteles Básicos, las entidades se comprometen a efectuarlas previo acuerdo con la Federación y/o Sindicatos adheridos.

Las entidades se obligan a mantener, durante la vigencia del presente Convenio, la dotación que resulte de la clasificación ya establecida y aquellas a establecer, de acuerdo a las actas firmadas entre cada una de las entidades con la Federación y/o Sindicato del personal en servicio a la firma del presente Convenio.

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

a) Los trabajadores que pasen a integrar el plantel móvil, continuarán clasificados en la misma categoría que tenían en su puesto de origen, manteniéndoseles las remuneraciones que percibían, las que se incrementarán en la misma proporción que aumentan los salarios. Estos trabajadores podrán ser desplazados, mientras pertenezcan al plantel móvil, a distintas secciones para cubrir atrasos y trabajos extraordinarios, o tareas acordes a su categoría.

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

Cuando se los traslade fuera de la localidad será de aplicación lo normado en el artículo 41 (traslados transitorios).

3) Los trabajadores integrantes del plantel móvil deberán ocupar las vacantes de su categoría que se produzcan en las distintas secciones. También podrán ocupar vacantes de categoría superior, compitiendo de acuerdo al artículo 16 en los avisos generales.

4) Los trabajadores que después de pasar al plantel móvil, se los destine a determinadas secciones a cuenta de futuras vacantes, previa comunicación al Sindicato para su conformidad, ocuparán la primera vacante de su categoría en esa Sección, comenzando a regir, desde esta fecha, su antigüedad en esa Sección, a los efectos de postularse en circulares internas de acuerdo con el artículo 17.

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

6) Si cualquiera de los trabajadores contemplados en este artículo, fuese desestimado para ocupar vacantes, tendrá derecho a reclamar de acuerdo a lo previsto en el artículo 17.

7) Los trabajadores que quedaran en disponibilidad en pequeñas entidades y localidades les será de aplicación lo estipulado precedentemente, de no ser posible su ubicación en la misma entidad, ésta se obliga a realizar todas las gestiones con otras entidades de la jurisdicción del Sindicato correspondiente o el más cercano para que se ubique al trabajador, en el menor tiempo posible siendo de aplicación en el interin lo estipulado en el presente artículo.

Art. 9 - Personal en condiciones de jubilarse

a) Las partes convienen que los trabajadores que estén en condiciones de obtener la jubilación ordinaria están obligados a acogerse a los beneficios de la misma. A esos efectos la entidad respectiva comunicará a sus trabajadores, que estén en condiciones de jubilarse, que deberán acogerse a ese beneficio dentro de un plazo de ciento ochenta (180) días. Dicho plazo a solicitud del trabajador deberá prorrogarse hasta que el ente previsional otorgante reconozca el derecho al beneficio peticionado, pudiendo el trabajador optar por efectivizar su retiro de la actividad en forma inmediata o hacia la finalización del año calendario en que hubiere obtenido el acuerdo de la Caja, no pudiendo exceder dicho término en ningún caso. Esta modalidad será también de aplicación para los beneficios derivados de la incapacidad del trabajador, debiéndose, en tal caso, declarar a este último fuera del plantel en que revistare conservándole, no obstante, hasta su retiro la totalidad del salario de escala y asignaciones complementarias que pudieran corresponderle según su última función. Además de los beneficios establecidos en el presente Convenio y a los efectos de que estos trabajadores no sufran ningún perjuicio económico por cualquier demora que se produzca en el pago del beneficio jubilatorio, las entidades anticiparán mensualmente y a partir del cese del trabajador una suma equivalente al ochenta por ciento (80%) del haber jubilatorio que le correspondiera percibir y con cargo a éste. Esta modalidad será también de aplicación para los casos de otros beneficios previsionales.

Los haberes jubilatorios anticipados por las entidades serán reintegrados a las mismas por las respectivas Cajas de Jubilaciones, las que lo harán descontando los importes que le correspondieren a los respectivos beneficios de jubilaciones, de acuerdo a los Convenios suscriptos por las entidades y las Cajas de Jubilaciones, con la participación de la Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza y Sindicatos adheridos.

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

Este beneficio será aumentado en dos por ciento (2%) por cada año de servicio que exceda de los

cinco (5) primeros.

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

2) Para el cálculo de la bonificación establecida en el inciso b), no se tendrán en cuenta los descuentos que por aplicación del artículo 66 (Licencia por Enfermedad) pudiere tener el trabajador.

3) En los casos que por vencimiento de los plazos estipulados en el artículo 66 (Licencia por Enfermedad) algún trabajador fuere declarado cesante, las entidades abonarán la bonificación establecida en el inciso b), siempre que tenga el acuerdo del beneficio jubilatorio o existiere el derechohabiente legalmente establecido.

4) Para los trabajadores que, por aplicación del artículo 8 (Cantidad de Cargos) y del artículo 59 (Incapacidad Física) se encuentren revistando en categorías inferiores, el certificado de cesación de servicios será confeccionado de acuerdo a la categoría, puesto y remuneración que tenía asignada antes de la aplicación de los artículos mencionados precedentemente.

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

6) Los beneficios enumerados precedentemente no excluyen a los que legalmente correspondiere.

7) Las bonificaciones correspondientes al presente artículo estarán exentas de descuentos por todo concepto.

c) Fondo Compensador de Jubilaciones:

Integración: El Fondo Compensador estará formado por el aporte establecido en el artículo 57 de la Convención 72/73 y por:

a) Aporte de los Trabajadores:

Hasta 10 años de antigüedad: 0,5 %

De 10 a 20 años de antigüedad: 1%

Más de 20 años de antigüedad: 1,5%

Estas sumas serán retenidas de las remuneraciones sujetas a descuentos jubilatorios de los trabajadores y destinadas al Fondo Compensador, que administra la Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza.

b) Aporte de las Empresas: Mensualmente se calculará una suma -que de común acuerdo se establezca como resultado de un estudio económico- que permita llegar al 82% para los jubilados y al 75% para pensionados, si el haber de la Caja de Jubilaciones, el artículo 57 de la Convención 72/73 y el punto a) del inciso c) de este artículo, no alcanzaran a esos porcentajes (82% y 75%).

Administración: Será ejercida por la Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza.

Objeto: El fondo así constituido se utilizará para distribuir entre el personal que hasta la fecha del presente Convenio y a los que en el futuro se acojan a algún beneficio jubilatorio, hubieran sido o no afiliados, abonándose la diferencia entre el haber jubilatorio y el 82% de su remuneración como si estuviera en actividad, en el caso de jubilados y la diferencia entre los haberes que percibe y el 75% en el caso de pensionados.

Art. 10 - Servicio militar

Todo trabajador que deba abandonar sus tareas por tener que prestar el servicio militar obligatorio o por ser incorporado a las Fuerzas Armadas por llamado especial, o por tener que cumplir el servicio militar obligatorio en la Policía Federal u organismo de seguridad, percibirá mensualmente de la entidad y hasta su licenciamiento, el siguiente porcentaje de la remuneración de la categoría que tenía al ser incorporado:

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

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

c) La vacante producida por tal causa será cubierta de acuerdo con el artículo 18 (Reemplazos provisionales).

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

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

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

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

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

Art. 11 – Compatibilidad

a) Las entidades no podrán impedir al personal la realización de otras tareas u ocupaciones de orden particular fuera de la misma.

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

c) Ningún trabajador podrá brindar conocimientos o experiencia a terceros que mantengan relación contractual con las entidades.

1 - Técnico: No se podrá programar, proyectar, ejecutar, dirigir, asesorar ni tramitar trabajos sujetos a aceptación de las entidades.

2 - Administrativo:

a) No podrán ser proponentes, contratistas ni concesionarios de las entidades de su dependencia.

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

3 - Docente: Ningún trabajador de las entidades podrá desempeñar funciones o cargos docentes que comporten una dedicación exclusiva. En los casos que hubiere coincidencia parcial de horario las entidades, con la intervención del Tribunal Paritario o Comisiones respectivas, determinará en cada caso la compensación correspondiente. Todo trabajador que ejerce o ejerciera en el futuro función docente deberá comunicarlo por escrito a la Oficina de Personal, con detalle de horarios y en concepto de declaración jurada; igual procedimiento deberá efectuarse cuando se le modifique el horario docente.

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

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

Art. 12 – Salarios

Todos los trabajadores serán mensualizados y sus sueldos se determinarán según las escalas siguientes, conforme a la categoría y antigüedad.

Las Escalas Básicas de Sueldos iniciales son las siguientes:

1)	\$3690.80
2)	\$3742.40
3)	\$3768.60
4)	\$3802.50
5)	\$3835.80
6)	\$3871.10
7)	\$3908.20
8)	\$3947.40
9)	\$3986.70
10)	\$4028.80
11)	\$4070.00
12)	\$4360.40
13)	\$4767.50
14)	\$5355.30
15)	\$6063.50
16)	\$6669.90
17)	\$7336.90
18)	\$8070.60

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

La Comisión a que se refiere el artículo 13 (Registro de Denominaciones) adecuará, de ser necesario, el número de categorías mencionadas anteriormente.

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

b) Todo trabajador comprendido en el artículo 1 de este Convenio percibirá un aumento de sueldo por antigüedad, conforme al cómputo del artículo 23 (Cómputos de Antigüedad) sobre la escala de sueldos precedente y conforme se detalla a continuación:

1 - Al cumplir diez (10) años hasta (24) años de servicios, un aumento mensual equivalente al cinco por ciento (5%) del sueldo que resulte de la aplicación de las escalas de sueldos precedentes.

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

El personal femenino gozará de este beneficio del quince por ciento (15%) al cumplir veintidós (22) años de servicios.

c) Al solo efecto del pago de horas extraordinarias para reducir los sueldos mensuales a jornal horario, se computarán ciento cincuenta y cuatro (154) horas mensuales en jornadas semanales de treinta y cinco (35) horas para el personal administrativo y ciento cincuenta y seis (156) horas mensuales en jornadas de treinta y seis (36) horas para el resto del personal.

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

e) Para las restantes cláusulas económicas en base a porcentuales a que se hace referencia en los artículos del presente Convenio, se procederá de la siguiente manera: En todos los casos, salvo expresa aclaración en contrario, cualquiera sea la categoría del trabajador y antigüedad, se tomará el sueldo de la categoría 11 de la escala básica inicial y se aplicarán allí los porcentuales enunciados en cada uno de los artículos. Los importes que abonen las entidades resultantes de esta modalidad, en ningún caso serán inferiores al monto que la entidad abone a sus trabajadores por el mismo concepto como consecuencia de la aplicación de otros Convenios y/o regímenes de trabajo existentes en las mismas.

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

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

El sueldo básico de la categoría 18 será el resultado de adicionar el diez por ciento (10%) al sueldo de la categoría 17 habida cuenta de su antigüedad.

g) Sobre de pago: A los efectos de que no haya dudas sobre la liquidación efectuada, en los sobres correspondientes a los haberes de los trabajadores se consignarán en forma clara y detallada todos los créditos y débitos que se efectúen, así como la categoría, denominación y remuneración respectiva.

h) Régimen de Especialización: Teniendo en cuenta las funciones que realmente se realizan en las entidades, acordes con los avances tecnológicos incorporados y a una conformación lógica y proporcionada en la carrera del personal, la que permitirá una mayor agilidad y proyección en la realización de las tareas y una constante incentivación del personal, se establece un régimen de reconocimiento por mayor especialización aplicable a determinados niveles de las carreras, donde se hace necesario preservar la mano de obra más calificada, de manera tal que posibilite la prosecución de su carrera dentro de la especialidad requerida, sin que tenga necesidad para ello de postularse en puestos de mayor categoría en especialidades distintas a la que desempeña.

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

Categoría Séptima: Al cumplir dos (2) años de antigüedad en esta categoría pasará a percibir el

suelo de la categoría 8, exclusivamente.

Categoría Octava: Al cumplir dos (2) años de antigüedad en esta categoría pasará a percibir el sueldo de la categoría 9, exclusivamente.

Categoría Novena: Al cumplir dos (2) años de antigüedad en esta categoría pasará a percibir el sueldo de la categoría 10, exclusivamente.

Categoría Décima: A los dos (2) años de antigüedad en esta categoría pasará a percibir el sueldo de la categoría 11 exclusivamente, y al cumplir cuatro (4) años de antigüedad en la categoría décima, pasará a percibir el sueldo de la categoría 12 exclusivamente.

Categoría Once: A los dos (2) años de antigüedad en esta categoría pasará a percibir el sueldo de la categoría 12 exclusivamente y al cumplir los cuatro (4) años de antigüedad en la categoría 11, pasará a percibir el sueldo de la categoría 13, exclusivamente.

Categoría Doce: A los dos (2) años de antigüedad en esta categoría, pasará a percibir el sueldo de la categoría 13 exclusivamente y al cumplir los cuatro años de antigüedad en la categoría 12, pasará a percibir el sueldo de la categoría 14 exclusivamente.

Categoría Trece: Al cumplir dos (2) años de antigüedad en esta categoría, pasará a percibir el sueldo de la categoría 14 exclusivamente y al cumplir cuatro (4) años de antigüedad en la categoría 13 pasará a percibir el sueldo de la categoría 15 exclusivamente.

Categoría Catorce: A los dos (2) años de antigüedad en esta categoría pasará a percibir el sueldo de la categoría 15 exclusivamente y al cumplir los cuatro (4) años de antigüedad en la categoría 14, pasará a percibir el sueldo de la categoría 16 exclusivamente.

Categoría Quince: A los (2) años de antigüedad en esta categoría, pasará a percibir el sueldo de la categoría 16 exclusivamente y al cumplir cuatro años de antigüedad pasará a percibir el sueldo de la categoría 17, exclusivamente.

Categoría Dieciséis: A los dos (2) años de antigüedad en esta categoría pasará a percibir el sueldo de la categoría 17 exclusivamente y al cumplir cuatro años de antigüedad pasará a percibir el sueldo de la categoría 18, exclusivamente.

Categoría Diecisiete: A los dos (2) años de antigüedad en esta categoría, pasará a percibir el sueldo de la categoría 18 exclusivamente y al cumplir cuatro (4) años de antigüedad pasará a percibir el sueldo de la categoría 18 incrementada en un diez por ciento (10%) exclusivamente.

Categoría Dieciocho: A los dos (2) años de antigüedad en esta categoría se le incrementará el sueldo en un diez por ciento (10%) exclusivamente y al cumplir cuatro (4) años de antigüedad se incrementará su sueldo exclusivamente en otro diez por ciento (10%).

i) El reconocimiento de las antigüedades en las categorías a los efectos de la especialización, se computará a partir del 1 de enero de 1973.

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

k) El cubrimiento de vacantes de la misma categoría de revista y dentro de la misma especialización (pase horizontal) no alterará la percepción del sueldo de la categoría superior por especialización ni interrumpirá la computación del tiempo para adquirir dicho sueldo.

l) Los trabajadores que en virtud del artículo 17 (Normas para cubrir vacantes) del presente Convenio Colectivo de Trabajo pasaran a ocupar vacantes correspondientes a la categoría a la cual están equiparados a los efectos del sueldo, siempre que continúen en la misma especialización, serán equiparados al sueldo de la categoría superior o superiores según corresponda.

m) Todo el personal percibirá además, mensualmente, una suma fija de pesos un mil (\$ 1.000). Ésta integra la remuneración a todos sus efectos y se incrementará cuando corresponda con el 5% y 15%, de acuerdo a lo normado en el inciso b) del presente artículo. Esta suma se incrementará en el futuro en el mismo porcentaje en que se incremente la categoría 11 de la Escala Básica Inicial.

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

o) Cláusula Transitoria: Las entidades, dentro de un término de sesenta (60) días convendrán con la FATLYF un régimen para los profesionales, el que contemplará la especialización y la carrera profesional, como así preservar y estimular el desarrollo y la investigación.

Art. 13 - Registro de denominaciones

a) La ubicación de los trabajadores en las distintas categorías, de acuerdo a la clasificación a establecer entre las entidades, Federación y Sindicatos, se incorporará al Registro de Denominaciones, que formará parte del presente Convenio.

b) Teniendo en cuenta las distintas estructuras vigentes actualmente en las entidades y en virtud de la diversidad de categorías de trabajo y valoración de funciones que rigen por imperio de los acuerdos existentes, las partes convienen en crear una Comisión Especial entre los representantes de las entidades, Federación y Sindicatos, cuya labor será la confección del Registro de Denominaciones, mediante una evaluación y tipificación de los cargos y las categorías, en el orden nacional, comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo. Dicho Registro adaptará las denominaciones, incluyendo además los nuevos puestos que fueren creados, dentro de las categorías 1 a 18 o las que determine la Comisión. El estudio de evaluación y tipificación de tareas será realizado por las partes tomando como referencia las distintas estructuras a los fines de lograr una adecuada valoración de las tareas que se realizan en las entidades.

El trabajo total de esta Comisión deberá concluir en el plazo de ciento ochenta (180) días y sus resultados tendrán la misma vigencia que el presente Convenio.

c) Hasta tanto se apruebe el nuevo Registro de Denominaciones se mantendrán vigentes los actuales registros y categorías con los incrementos porcentuales en el total de las remuneraciones que determinarán las cláusulas económicas del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

d) La aprobación del nuevo Registro de Denominaciones no significará en ningún caso, la rebaja de las remuneraciones o la pérdida de bonificaciones y/o sobreasignaciones que los trabajadores tuvieron asignadas, de igual manera mantendrán el derecho a los aumentos de las referidas remuneraciones, bonificaciones y/o sobreasignaciones que se dispusieron por el presente Convenio Colectivo de Trabajo y por cualquier aumento de carácter general que correspondiere.

Art. 14 - Bonificaciones varias

Las bonificaciones al personal vigente a la fecha, se modifican de la siguiente manera:

1) Bonificación al personal de oficio:

Se abonará una bonificación mensual a los trabajadores que en el Registro de Denominaciones figuren como personal de oficio, realicen esas tareas o las supervisen, de acuerdo a la siguiente tabla:

Categoría	3 y 4	6,24 %
“	5	8,32%
“	6	10,40%
“	7 y 8	12,48%
“	9 y 10	14,56%
“	11	16,64%
“	12	19,639%
“	13	21,556%
“	14	28,544%
“	15	35,50%

2) Bonificación al personal técnico:

Los trabajadores que se desempeñen en puestos de tareas técnicas, percibirán las siguientes bonificaciones:

Categoría	6 y 7	12,48%
“	8 y 9	14,56%
“	10 y 11	16,64%
“	12	19,639%

“	13	26,279%
“	14	36,47%
“	15	46,70%

3) Bonificación al personal contable y/o administrativo:

Al trabajador que realice o supervise tareas de índole contable y/o administrativas se le abonarán las siguientes bonificaciones de acuerdo a la categoría:

Categoría	3 y 4	4,00%
“	5	5,76%
“	6 y 7	8,32%
“	8 y 9	10,40%
“	10y11	12,48%
“	12	15,98%
“	13	19,485%
“	14	26,279%
“	15	33,00%

4) Bonificación al personal manual y de operaciones:

Se abonará una bonificación al personal que desarrolle o supervise tareas manuales y de operación de acuerdo a su categoría:

Categoría	2	2,88%
“	3 y 4	4,00%
“	5 y 6	5,76%
“	7 y 8	8,32%
“	9 y 10	10,40%
“	11	12,48%
“	12	15,98%
“	13	19,485%
“	14	26,279%
“	15	33,00%

5) Bonificación al personal con función jerárquica:

A todo trabajador ubicado en cualquier categoría de las que se enuncian y que por la índole de sus tareas tuviera mando jerárquico y aquellos trabajadores que en el Registro de Denominaciones se determine que son mando jerárquico percibirán las siguientes bonificaciones:

Categoría	5 y 6	10,40%
“	7	12,48%
“	8	16,64%
“	9	19,76%
“	10	22,88%
“	11	26,00%
“	12	29,54%
“	13	33,56%
“	14	38,13%
“	15	42,84%
“	16	47,56%
“	17	52,28%
“	18	57,00%

6) Dedicación funcional:

Los trabajadores de conducción, que por la índole de sus tareas extienden su jornada normal en

forma habitual y permanente, independientemente de los gastos de comida, se le abonarán las bonificaciones mensuales de acuerdo a su categoría, que a continuación se detallan:

Categoría	13	43,33%
“	14	49,84%
“	15	53,11%
“	16	61,09%
“	17	70,97%
“	18	77,79%

7) Bonificaciones varias:

Las bonificaciones o sobreasignaciones que se perciban a la firma del presente Convenio Colectivo de Trabajo y no se hallen comprendidas en los incisos precedentes se mantendrán vigentes.

8) Los trabajadores que se desempeñen en puestos con función jerárquica y tengan a su cargo trabajadores que perciben algunas de las restantes bonificaciones previstas en este artículo, percibirán la o las mismas, pero en base a su categoría de revista.

9) Las bonificaciones especificadas en el 1), 2), 3) y 4) del presente régimen de bonificaciones no serán acumulables entre sí y sólo corresponderá percibir la de mayor porcentaje.

Art. 15 - Vacante

Se considerará vacante un puesto:

- a) Cuando el trabajador que lo ocupaba lo haya dejado definitivamente.
- b) Cuando debido a modificación o reestructuración de secciones u oficinas, se crearan nuevos puestos.

Art. 16 - Plazos para cubrir vacantes

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

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

b) Ningún trabajador ascendido podrá ser retenido en su puesto de origen por más de treinta (30) días, a partir de la fecha de producida la vacante.

Vencido el plazo citado, el Sindicato lo comunicará a la entidad, debiendo ésta en un plazo no superior a diez (10) días, desde la fecha de comunicación del Sindicato, desplazar indefectiblemente al trabajador a su nuevo puesto.

c) Los trabajadores ascendidos percibirán a partir de la fecha de producida la vacante, en tanto se den las condiciones del artículo 17, la remuneración que les corresponda percibir de acuerdo a la modalidad o diagrama del puesto a ocupar aunque fueren retenidos en su puesto anterior, con la sola exclusión de aquellas sumas que se paguen en el nuevo puesto, en concepto de reembolso de gastos y horas extra y las que por un mismo concepto perciben en sus puestos de origen. Estas últimas como forma de evitar

una duplicidad de pago.

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

Se les abonará la pertinente diferencia por tiempo de traslado, cuando el tiempo de traslado desde su domicilio al punto de retención del trabajador sea mayor al que resultaría desde su domicilio al nuevo destino. De corresponder, estos pagos comenzarán a regir a partir de la fecha de producida la vacante.

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

Art. 17 - Normas para cubrir vacantes

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

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

b) A los efectos de cubrir una vacante, todo trabajador deberá tener aprobado el examen respectivo de acuerdo a la discriminación de tareas o requerimientos del puesto vacante, o tener aprobado el curso de capacitación que comprende el puesto vacante, o poseer el título reconocido en el artículo 31 (Reconocimiento Profesional), equivalente a los conocimientos teórico-prácticos que se requieren para el puesto vacante.

Las normas para las calificaciones serán determinadas oportunamente por la Comisión Mixta de Becas.

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

1. En cada Sección se llevará un libro que será controlado por el delegado gremial, en el cual serán registrados los nombres de los trabajadores que tengan aspiración de ocupar puestos en su Sección de hasta dos (2) categorías superiores, ya sean temporarias (Artículo 18 - Reemplazos Provisionales) o definitivas (Artículo 15 - Vacantes); a los aspirantes así registrados en un plazo de 15 días hábiles se les someterá a examen. Si el trabajador tuviera aprobado algún curso de capacitación o tuviera título, equivalente a ambos conocimientos teórico-prácticos que se requieren en el puesto (de acuerdo a la discriminación de tareas o requerimientos del puesto) quedará exceptuado del examen y aprobado como aspirante al puesto solicitado. El resultado del examen o revisión del certificado o título se comunicará al candidato en un término de 24 horas.

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

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

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

trabajador por cómputos de antigüedad modifique su elencamiento y pase a estar mejor ubicado que otros que ya han aprobado el examen, si lo solicita, se le deberá tomar examen a los efectos de que si lo aprueba, se lo tenga en cuenta como aspirante. A medida que se produzcan promociones de los aspirantes registrados, deberá actualizarse la cantidad establecida en este artículo.

Queda aclarado que a los efectos de que los diez (10) trabajadores mejor escalafonados pueden estar registrados como aspirantes, el Registro estará abierto en forma permanente.

d) Al producirse una vacante definitiva o transitoria, en este último caso cuando se den las causales previstas en el artículo 18 (Reemplazos Provisionales), ésta será cubierta de inmediato con el aspirante aprobado de la Sección mejor escalafonado, quien tendrá la obligación de ocupar el puesto siempre y cuando no hubiera renunciado antes de haberse producido la vacante.

Se entiende por renuncia el pedido de un trabajador de ser retirado del Registro para cubrir una vacante. Los trabajadores que hubieran renunciado, no podrán volver a ser registrados como aspirantes a la misma vacante por el término de un (1) año a contar desde la fecha de su renuncia.

Las vacantes temporarias (reemplazo), en el caso que el aspirante aprobado que le pertenezca el puesto esté en otro puesto y horario, por hasta cinco (5) días hábiles será cubierto por el aspirante aprobado del mismo servicio y horario; lo precedentemente expuesto rige para las Secciones que tengan más de dos (2) turnos, no así para el resto del personal, para el cual no deberá ser mayor de 48 horas, el tiempo necesario para cubrir el puesto por el mejor escalafonado. Transcurridos los mencionados cinco (5) días y/o 48 horas, corresponderá hacerse cargo de la vacante transitoria por reemplazo, al primer escalafonado de los aspirantes aprobados de la Sección. En todos los casos en que se efectúe un reemplazo de acuerdo con lo previsto en el artículo 18 (Reemplazos Provisionales), al reemplazante se le deberá abonar la remuneración que corresponda a la categoría del reemplazado, desde la fecha de producida la vacante transitoria.

Al trabajador del mismo servicio y horario se le abonará el tiempo que realizó las tareas.

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

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

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

3) La inscripción se mantendrá abierta en forma permanente.

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

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

f) 1. Los puestos de oficio de la categoría más baja que, de acuerdo al Registro de Denominaciones (artículo 13) puedan ser cubiertos por egresados de las escuelas técnicas de las entidades, escuelas dependientes del CONET y escuelas técnicas de la Nación y/o Provinciales se cubrirán de la siguiente forma: De cada diez (10) vacantes de los puestos de la categoría 5 se cubrirán con aspirantes de dichos institutos, siempre que existan candidatos de estas procedencias, y cinco (5) con los aspirantes aprobados de la misma Sección mejor escalafonados. En este caso el candidato deberá rendir un examen que se tomará sobre la base de los conocimientos mínimos requeridos al personal de oficio y la

discriminación de tareas.

2. De las categorías 3 a 12 se cubrirán con el aspirante aprobado mejor escalafonado de la categoría inmediata inferior de la Sección, cuyo nombre esté registrado para la vacante en cuestión conforme lo indicado en el inciso d) del presente artículo. Si la categoría inmediata inferior a la de la vacante fuera con mando, y no existieran aspirantes aprobados de esta categoría de la Sección, se recurrirá a trabajadores de la categoría inmediata inferior sin mando de la misma Sección, pero que estén registrados como aspirantes aprobados.

g) Las vacantes que correspondan a puestos de categorías 13 a 18 se cubrirán de acuerdo a las siguientes prioridades:

1. Los aspirantes de la Sección.

2. De no reunir las condiciones los aspirantes de la Sección o no haber candidatos, la entidad publicará un aviso interno general durante cinco (5) días en todos los lugares de trabajo.

3. Los candidatos que se anoten se escalafonarán en primer lugar por categoría y luego por antigüedad.

h) 1. La antigüedad en la categoría inmediata inferior requerida para los ascensos, se computará hasta un máximo de dos (2) años; siendo mayor de dos esa antigüedad o a paridad de la misma, se tomará en cuenta la antigüedad en la entidad. En casos de ascensos de más de dos (2) categorías se cubrirán mediante un aviso general.

2. En todos los casos, para ascender se requerirá, por lo menos, un año de antigüedad en la Sección, salvo que dentro de la misma no exista un trabajador que reúna dicho requisito, en cuyo caso los candidatos entrarán a competir con los del departamento respectivo.

i) **Trabajadores ausentes:** Cuando un trabajador se encuentre ausente del servicio, por enfermedad, accidentes de trabajo, licencia anual, permiso gremial o permiso de cualquier naturaleza con goce de sueldo, no perderá por tales circunstancias su derecho al ascenso, publicación de vacantes o beneficios de este artículo.

Para ello la entidad comunicará al Sindicato las situaciones que se produzcan a fin de tener informado al trabajador y éste pueda decidir su aceptación o no al cargo.

De no producirse el reintegro del trabajador habiendo aceptado el cargo, quien cubra al mismo lo hará en carácter de reemplazo de acuerdo a lo establecido en el artículo 16 (Plazos para cubrir vacantes).

El trabajador ausente percibirá las remuneraciones del cargo desde la fecha que se produjo la vacante, de acuerdo a lo establecido en el artículo 16 (Plazos para cubrir vacantes).

En caso que el trabajador deba rendir examen, de serle imposible concurrir por razones de enfermedad o ausencia de la localidad, lo hará apenas esté en condiciones de cumplimentar tal requisito. De aprobar el examen, percibirá sus haberes desde la fecha de producida la vacante.

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

k) Una vez confirmada la ocupación de una vacante deberá publicarse una circular por el término de cinco (5) días hábiles donde se especificará el puesto cubierto, categoría, nombre y apellido, antigüedad en la categoría y en la entidad del trabajador ascendido.

Si algún trabajador se considerase lesionado en sus derechos, podrá reclamar dentro de un plazo no mayor de cinco (5) días hábiles a contar de la fecha en que tomó conocimiento oficial, y en el caso de que hubiera que tomarle examen con veedor sindical, el mismo se efectuará en un plazo no mayor de tres (3) días hábiles de la presentación del respectivo reclamo.

l) Cuando de acuerdo a lo previsto en este artículo un trabajador solicitara examen con veedor

sindical, procederá a presentar la correspondiente reclamación a su delegado gremial, quien dentro de los plazos previstos procederá a presentarla al jefe respectivo el cual tomará los recaudos necesarios para que, por la vía correspondiente de cada entidad, la haga llegar a la Comisión prevista en el Convenio a tal efecto.

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

n) Transitorio: Se crea una Comisión integrada por cinco (5) miembros de las entidades y cinco (5) representantes de los Sindicatos y la Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza, la que deberá producir despacho dentro de un plazo no mayor de ciento veinte (120) días a partir de la firma del presente Convenio. Dicha Comisión estudiará la aplicación y adecuación del presente Régimen de ascensos, como así también el Régimen de reemplazos provisionales y pase horizontal (opción a puestos vacantes).

En el ínterin se seguirán aplicando las distintas modalidades establecidas por los Convenios Colectivos de Trabajo anteriores, como así los acuerdos.

Art. 18 - Reemplazos provisionales:

a) Cuando un trabajador falte a sus tareas por cualquier motivo, la entidad ocupará desde el primer día la vacante producida por esta situación, designando reemplazante al trabajador a quien corresponda de acuerdo con el artículo 17 (Normas para cubrir vacantes) del Convenio Colectivo de Trabajo.

Los puestos, por este motivo temporariamente vacantes, serán cubiertos en igual forma.

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

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

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

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

Cada entidad tomará los recaudos necesarios para dar cumplimiento a lo que en este artículo se ha establecido en materia de reemplazos provisionales.

Art. 19 - Opción a puestos vacantes. Pase horizontal

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

b) Cuando varios trabajadores soliciten hacer uso de esa opción, se dará preferencia al más antiguo, estableciéndose la antigüedad de acuerdo al artículo 17.

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

d) En los casos en que una vacante sea cubierta por aplicación de este artículo, la fecha de pase de los trabajadores que opten a la misma es a partir de la fecha de la vacante y el ascenso por aplicación del artículo 17 del trabajador que cubre el puesto dejado por el último oponente, se hará de acuerdo con lo estipulado en el artículo 16.

e) A los efectos de optar a vacantes de acuerdo con lo establecido en este artículo, se procederá tal cual lo prevé el artículo 17, inciso c) del presente Convenio, quedando elencados los trabajadores como aspirantes a determinados puestos.

Art. 20 - Permutas

1) Las entidades aceptarán permutas entre los trabajadores pertenecientes a las mismas u otras entidades solicitadas por los trabajadores, siempre que con ello no lesionen intereses de otros trabajadores y con el acuerdo de los Sindicatos respectivos y/o Federación.

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

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

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

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

a) Las permutas normalmente se realizarán entre los trabajadores de la misma categoría, de no ser posible las mismas, se podrá realizar entre trabajadores de distintas categorías teniendo preferencia para ello el de categoría inmediata inferior a la ofrecida y de mayor antigüedad. En este caso ambos trabajadores pasarán a ocupar en las dos (2) nuevas listas de escalafonamientos la categoría y la antigüedad tomando como tal la menor de los permutantes, al solo efecto de los ascensos. A tal fin en la Sección a la que pertenecía el de mayor categoría se deberá, previamente a la permuta, realizar para cubrir el cargo dejado los correspondientes corrimientos de promociones de acuerdo al artículo 17 (Normas para cubrir vacantes).

3) A los efectos de los ascensos no corresponden los beneficios del artículo 17, inciso h), debiendo los trabajadores a los fines enunciados, contar su antigüedad a partir de la que tomen en el momento de efectuarse la permuta.

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

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

c) En el caso que los trabajadores permutantes fueren de distinta especialidad o distinta Sección, la entidad le podrá tomar un examen a los efectos de establecer si reúne las condiciones necesarias para ocupar el puesto solicitado, pudiendo el trabajador, en caso de no estar de acuerdo con la calificación del examen, reclamar según con lo establecido en el artículo 85 (Normas para las Reclamaciones).

d) La entidad publicará un aviso interno en la Sección a la cual pertenece el puesto al que aspira a pasar el trabajador que solicita la permuta.

e) Los trabajadores de la Sección en la cual se publica el aviso y que deseen efectuar la permuta, deberán expresarlo por escrito mediante nota dirigida a la entidad, que presentará a su jefe respectivo.

f) Entre los trabajadores que opten por la permuta tendrá mejor derecho el más antiguo, de acuerdo con el artículo 17, inciso h), siempre que reúna las condiciones necesarias para ocupar el puesto.

g) Una vez publicado el aviso, los trabajadores no podrán desistir de la permuta que ofrecen. El trabajador que como consecuencia de la permuta pase a ocupar un puesto de menor remuneración, seguirá excedido hasta que los aumentos de la nueva escala equiparen.

h) Los casos previstos y no previstos por el presente artículo serán resueltos entre la entidad y el Sindicato y/o Federación.

Art. 21 - Cambio voluntario de Sección

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

1) Cuando la razonable vocación de un trabajador lo justifique por acuerdo entre las entidades y el Sindicato y siempre que aquél tuviere la capacidad necesaria para el puesto a cubrir.

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

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

4) En los casos excepcionales las partes podrán convenir una ubicación preferencial del transferido.

Art. 22 - Lista de escalafonamiento

Las entidades estarán obligadas a mantener actualizada una lista de escalafonamiento, la que se tomará en cuenta para la designación de los trabajadores que deban efectuar reemplazos o cubrir vacantes o nuevos puestos.

A los efectos de que todos los trabajadores conozcan su ubicación en cada Sección, las entidades pondrán en lugar visible listas de escalafonamiento para poder ser consultadas por los trabajadores donde se registrarán todos los puestos que componen el Plantel Básico por orden de categorías, su correspondiente denominación, nombre y apellido del trabajador que lo ocupa, antigüedad en la entidad y en la categoría.

En observaciones se dejará constancia de los puestos de la categoría inmediata superior donde figure como aspirante aprobado.

Art. 23 - Cómputos por antigüedad

a) A los efectos del presente Convenio, con la sola excepción del Régimen de Ascensos, se computará como antigüedad del trabajador, aunque éste hubiera sido indemnizado por cesación del servicio o falta de trabajo, todos los servicios efectivos o provisionales, continuados o no, prestados en las distintas entidades prestatarias del servicio público de electricidad establecidos en el país o en servicios públicos incluidos en este Convenio y/o reconocido por las respectivas entidades y los servicios prestados en la Administración Pública, sean éstos municipales, provinciales o nacionales, los

cuales serán reconocidos con la sola presentación del o los certificados correspondientes que el trabajador presente, reconocimiento que regirá a partir de la fecha de presentación de los mismos. Se computará como antigüedad el tiempo estado bajo bandera, las licencias especiales por funciones sindicales y por desempeños de cargos electivos nacionales, provinciales, municipales o funciones gubernativas o edilicias no electivas y por representaciones diplomáticas y deportivas de carácter oficial de acuerdo con la ley 20596.

Para este cómputo se considerarán también los casos ocurridos antes de la vigencia de este Convenio.

Además y al solo efecto del cómputo por antigüedad para el otorgamiento de la licencia ordinaria, se tomará en cuenta el tiempo de servicios prestados por el trabajador en cualquier otro tipo de actividad asalariada y debidamente acreditada ante autoridad competente.

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

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

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

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

f) Al personal transitorio propio de las entidades, cumplidos los requisitos del artículo 4, inciso b), de este Convenio se le computará el tiempo trabajado como antigüedad a todos sus efectos.

g) Bonificación por antigüedad: Las entidades abonarán a sus trabajadores por cada año de antigüedad cumplido de acuerdo al presente artículo del Convenio Colectivo de Trabajo el 1,9657%, el que será incrementado de acuerdo a lo establecido en el inciso b), puntos 1 y 2 del artículo 12.

Art. 24 - Pagos de aumentos

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

Art. 25 - Capacitación del personal

Las entidades, con intervención de la Federación o Sindicatos, crearán cursos de capacitación para sus trabajadores conforme al siguiente sistema:

a) Se constituirá en cada entidad, una Comisión Central, integrada por tres (3) representantes de las entidades y tres (3) representantes de la Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza, quien tendrá a su cargo las decisiones en todo lo concerniente a la programación, funcionamiento, implementación, control y desarrollo en los planes de capacitación. Asimismo programará y concretará la realización de cursos de capacitación a nivel primario, secundario y universitario, concertando los acuerdos respectivos con las entidades educacionales nacionales, provinciales o privadas.

b) Las Comisiones Locales se constituirán en la medida que el desarrollo de los planes de capacitación así lo exijan y estarán integradas en forma similar a la Comisión Central, es decir, por tres (3) representantes de las entidades pertenecientes al servicio que corresponda y tres (3) representantes del Sindicato Local.

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

d) Será función de las Comisiones Locales:

1) Reunirse en forma periódica, por lo menos una vez por mes, sin perjuicio de que puedan efectuarse con menor asiduidad si las circunstancias así lo exigieran. De cada reunión se deberá labrar la correspondiente acta, donde se dejará constancia de los asuntos tratados, así como de las soluciones logradas y las posiciones de cada una de las partes, cuando las mismas estuviesen en desacuerdo. Dentro de las 48 horas de suscribirse las actas deberá remitirse copia a la Comisión Central.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

k) En los casos de personal de turno y que por razones de servicio no puedan acogerse a los beneficios previstos en el inciso h), en lo referente a la franquicia en la entrada o en la salida, por tal beneficio se compensará con un día de franco por cada seis horas de permanencia en clase. Estos francos se otorgarán de acuerdo a las modalidades que convengan las respectivas Comisiones Locales.

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

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

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

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

o) Las entidades harán efectivo el pago del certificado a partir del primer día del mes siguiente de haber finalizado el curso. Las entidades que a la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo de Trabajo tuvieran en funcionamiento establecimientos dedicados a la capacitación y/o formación del personal, continuarán con los mismos, debiendo progresivamente ir adaptándolos a las normas, procedimientos y/o regímenes que fije la Comisión Central.

Art. 26 - Becas

Las entidades empleadoras otorgarán, a los trabajadores en actividad avalados por los Sindicatos de Luz y Fuerza adheridos a la Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza, la cantidad de una beca cada 200 trabajadores para estudios universitarios o su especialización, secundarios y/o técnicos que tengan aplicación en las actividades que desarrollan las entidades. Las becas mencionadas se otorgarán en forma anual y consistirán en un permiso con goce de los beneficios que establece el Convenio Colectivo de Trabajo.

A tal efecto se crea una Comisión Mixta de Becas, la que estará integrada por igual número de miembros en representación de las entidades empleadoras y de la Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza (FATLYF).

REGLAMENTACIÓN DE BECAS

Apartado I - Comisión Mixta de Becas

Inciso a) La Comisión Mixta de Becas (CMB) estará integrada por cuatro (4) representantes de las entidades y por cuatro (4) representantes de la Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza, bajo la presidencia de un funcionario del Ministerio de Trabajo de la Nación. Dicha Comisión funcionará en dependencias de la FATLYF.

Apartado II - Competencia de la Comisión de Becas

Será competencia de esta Comisión:

1 - Llevar el Registro de Inscripción de los postulantes, el que permanecerá abierto hasta el 30 de enero de cada año.

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

3 - Comunicar a la entidad a la que pertenece el trabajador, al Sindicato respectivo y al becado la adjudicación del beneficio y las directivas accesorias.

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

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

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

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

8 - Para el análisis del cumplimiento por parte de los becados, del compromiso contraído al ser beneficiario de becas, se procederá de la siguiente forma:

a) Del 1 al 15 de enero de cada año, la CMB efectuará un primer análisis del cumplimiento de los becados. En dicha oportunidad se labrará la correspondiente acta, en la que se incluirá a todos los becados que dieron cumplimiento integral al compromiso contraído.

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

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

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

10 - Ajustar la adjudicación de becas a los respectivos comienzos de los años lectivos de acuerdo al calendario escolar de cada instituto de enseñanza y hasta la terminación de los mismos, oportunidad en que los becados deberán reintegrarse a sus respectivos lugares de trabajo.

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

12 - Ampliar excepcionalmente el término fijado en el punto anterior por más días, siempre que así lo resuelva la CMB.

Apartado III - Distribución de las becas

Inciso a) 27% de las becas para las carreras de ingeniería electromecánica, en las especialidades u orientaciones electricista y mecánica e hidráulica.

Inciso b) 10% de las becas para las carreras de arquitectura, ingeniería electrónica, telecomunicaciones, civil, industrial u otras especialidades dentro de la ingeniería.

Inciso c) 6% de las becas para carreras de ciencias económicas (contador público), estadísticas o administración de empresas.

Inciso d) 4% de las becas para las carreras de química o derecho (abogacía y/o procuración).

Inciso e) 4% de las becas para carreras universitarias no incluidas en los incisos anteriores, que sean de aplicación en las entidades.

Inciso f) 34% de las becas para estudios secundarios en escuelas industriales o técnicas y en sus distintas especialidades.

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

Inciso h) 3% de las becas para estudios a nivel terciario de especialidades que sean de aplicación en las entidades.

Inciso i) 2% de las becas para especialización, que serán usufrutuadas por aquellos que posean títulos universitarios y/o de escuelas con título superior de graduación o conocimientos indispensables reconocidos por la Institución donde se realizará el curso.

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

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

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

3) El plazo de duración de los cursos.

Apartado IV - Condiciones para postular becas

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

Inciso b) Presentar el original de la solicitud de inscripción en el Registro que a tal efecto lleva la CMB hasta el 30 de enero de cada año. La solicitud deberá ser acompañada de una relación de los estudios realizados, con las constancias de las calificaciones o diplomas obtenidos, trabajos efectuados, certificados analíticos o copia autenticada de los mismos, con firma y sello de la autoridad competente de la casa de estudios correspondiente, de la entidad donde trabaja y Sindicato al que pertenece, miembros de la CMB o escribano público. Se acompañará además, el plan de estudios y sistema de calificaciones del establecimiento de enseñanza en el cual cursará los estudios.

Inciso c) La solicitud de beca, avalada por el respectivo Sindicato, se confeccionará completa en original y tres (3) copias debiendo ser certificada la antigüedad en el servicio por la entidad empleadora quien retendrá una copia para su uso, el original lo remitirá el postulante a la CMB y de las dos (2) copias restantes remitirá una al Sindicato y la otra quedará en su poder.

Inciso d) No haber sido beneficiario de una beca anterior para estudios de igual nivel para el que se postula, haya o no obtenido el título final.

Inciso e) Para becas secundarias o universitarias se deberá adjuntar la certificación que acredite su inscripción con la constancia oficial de haber aprobado su ingreso, en el respectivo establecimiento, como alumno regular.

Inciso f) Los postulantes de becas secundarias deberán comprometer un año completo de estudios. Para becas universitarias el compromiso consistirá en las materias que componen un año completo de la carrera o como mínimo cinco (5) materias a cursar y aprobar.

Apartado V - Adjudicaciones de becas

A los efectos de la adjudicación de becas se tendrán en cuenta las siguientes prioridades:

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

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

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

Inciso d) Los postulantes que reúnan iguales condiciones, de acuerdo a los incisos a), b) y c), serán clasificados de acuerdo a un reglamento complementario que dictará la CMB en un plazo máximo de 120 días, a partir de la firma del presente Convenio Colectivo de Trabajo. Sin perjuicio de lo anterior, los Sindicatos que tuvieran regímenes vigentes los mantendrán en aplicación.

Inciso e) Tendrán preferencia para obtener hasta un máximo de 12% de las becas previstas en el apartado III y discriminadas en la siguiente forma: 4% del inciso a); 2% del inciso b); 5% del inciso f) y 1% del inciso g), los trabajadores que deseen iniciar estudios de los especificados en los respectivos incisos y que residan en localidades del interior donde no haya establecimientos educacionales de esa especialidad y por ende deban trasladar su residencia al lugar donde cursarán sus estudios. Excepcionalmente y si sus antecedentes como estudiante lo justifican, podrá considerarse la situación del postulante que desee proseguir sus estudios y que esté en el supuesto previsto en este inciso, salvo el caso que fue becado en el año anterior, quien tiene la prioridad que le da el inciso a) de este apartado.

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

Inciso g) Cuando postulen becas varios agentes de una misma Sección, no se adjudicarán aquellas que sobrepasen el cincuenta por ciento (50%) del total del personal de dicha Sección. Las situaciones que determinen estas circunstancias, serán consideradas por la CMB.

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

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

Apartado VI - Obligaciones de los becados

Inciso a) Los trabajadores que resulten beneficiarios de becas, estarán obligados a remitir a la Comisión toda documentación que le sea requerida dentro de los plazos que la misma le conceda, a efectos de complementar los antecedentes que dieron motivo a la adjudicación de la beca.

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

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

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

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

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

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

Inciso h) En caso de un movimiento de fuerza estudiantil o docente o de cualquier otra causa, que interrumpa el normal funcionamiento en el establecimiento en el cual estudia el becado, éste deberá reintegrarse al trabajo cuando tal circunstancia se prolongue por más de cinco (5) días hábiles.

Cuando la inactividad del establecimiento de enseñanza secundaria sea motivada por vacaciones de invierno, y éstas se prolonguen por más de cinco (5) días hábiles, el becado al sexto día hábil deberá reintegrarse a su trabajo. Para el personal de turnos rotativos y a los efectos de su reintegro al trabajo, se considerará día hábil aquel que conforme al diagrama de turnos, le correspondiera prestar servicios. La CMB analizará la situación de los becados que cursan sus estudios en establecimientos fuera de su lugar de residencia, a los efectos de la aplicación de la presente disposición. En todos los casos reiniciará el usufructo del beneficio automáticamente al término de dicha interrupción, debiendo comunicar a la CMB por nota fecha de interrupción y reiniciación del beneficio.

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

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

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

Inciso l) Los trabajadores becados, una vez obtenido el título a partir del momento que perciban el reconocimiento profesional deberán aportar a la FATLYF, por el mismo lapso de tiempo en que usufructuó la beca, el 25% de dicha bonificación del artículo 31 del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Apartado VII - Condiciones Generales

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

Inciso b) No se concederá la licencia que prevé el artículo 30 del Convenio Colectivo de Trabajo (Régimen para el personal que estudia), a los trabajadores que habiendo sido becados deban rendir materias correspondientes al año de estudios para el que se le otorgó la beca, o incluidas en el compromiso.

Inciso c) Los trabajadores en uso de beca podrán renunciar al beneficio previa información a la CMB, exponiendo los motivos que la fundamentan. Una vez evaluados los mismos, la Comisión resolverá sobre el particular. Inciso d) La CMB queda facultada para proceder a la reforma de la presente reglamentación, siempre que las circunstancias así lo aconsejen y teniendo en cuenta la experiencia recogida.

Inciso e) A los trabajadores becados se les mantendrán todos los beneficios del presente Convenio, como así también las remuneraciones correspondientes a sus puestos.

Cláusula Transitoria: La aplicación de la presente reglamentación no perjudicará a aquellos becados del año 1975 a los que se les renovará el beneficio hasta la obtención del respectivo título, siempre que cumplan con sus compromisos, aunque con tal renovación se excediera el cupo que de acuerdo a este artículo correspondiera a la entidad a la que pertenece.

Art. 27 - Becas Especiales

Cuando existan razones de interés para la entidad en materia técnica, científica o profesional, que aconsejen estimular la concurrencia o incorporación de los trabajadores a instituciones, estudios, conferencias y/o congresos de esa índole en el país o en el extranjero, le acordará licencia con goce de haberes, manteniendo todos los beneficios acordados en esta Convención.

Igualmente, cuando existan razones de interés para la entidad en materias técnicas, científicas o profesionales y el trabajador fuera becado por instituciones responsables para perfeccionar sus conocimientos en universidad o escuelas técnicas extranjeras, gozará totalmente de sus haberes. En estos casos la entidad le reconocerá la licencia necesaria.

La aplicación de este beneficio será conforme a lo que en tal sentido determine la Comisión Mixta de Becas.

Art. 28 - Becas para hijos de trabajadores

La entidad, a través de la Comisión Mixta de Becas, otorgará becas para ser usufructuadas por los

hijos de los trabajadores de su dependencia, avalados por los Sindicatos de Luz y Fuerza adheridos a la Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza, para realizar estudios universitarios, secundarios en escuelas industriales y/o técnicas para las siguientes especialidades: Comercial, Bachillerato y Magisterio en la proporción de una (1) beca cada sesenta (60) trabajadores y consistirá en un aporte económico del 180% (ciento ochenta por ciento) de acuerdo a lo establecido en el artículo 12 (Salarios).

REGLAMENTACIÓN

Apartado I - Otorgamiento de becas

Inciso a) Las becas serán otorgadas para realizar estudios universitarios y/o secundarios en escuelas industriales y/o técnicas y para las especialidades: Comercial, Bachillerato y Magisterio. En todos los casos los establecimientos de enseñanza deberán estar reconocidos por el Ministerio de Educación de la Nación y/o Provincial.

Inciso b) El beneficio les será otorgado a los trabajadores, cuya solicitud sea avalada por el respectivo Sindicato, con una antigüedad mínima de un (1) año en la entidad a la que pertenece, únicamente con relación a sus hijos a cargo, por los cuales perciba el salario respectivo. Con la única excepción de los que hubieran gozado del beneficio en forma ininterrumpida en años anteriores y dejaran de estar a cargo por haber alcanzado la mayoría de edad. A tal efecto no se considerará interrupción el servicio militar.

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

Apartado II - Agrupación y distribución

Inciso a) La agrupación será por entidades Empresarias signatarias del presente Convenio, con el fin de poder así establecer una proporcionalidad acorde con el presente Convenio.

Inciso b) En aquellas entidades que no alcancen a tener el mínimo de sesenta (60) trabajadores, y a fin de que este beneficio sea de aplicación también para los hijos de los trabajadores, cuya entidad no alcance el mínimo establecido, se agruparán éstas por jurisdicción de cada Sindicato, quedando el otorgamiento de estas becas a cargo de la Comisión Mixta de Becas. Las becas otorgadas en estas condiciones serán sufragadas proporcionalmente por la entidades empresarias de la respectiva jurisdicción.

Apartado III - Pago de las becas

Inciso a) Cada Entidad Empresaria tomará a su exclusivo cargo los pagos por las becas otorgadas a los hijos de los trabajadores de su dependencia.

Inciso b) El monto total de dichos pagos por cada beca será del 180% de acuerdo a lo establecido en el artículo 12 (Salarios), para los rubros de material escolar, cuadernos, libros, elementos didácticos, herramientas para taller, gastos de traslado y asignación para gastos menores.

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

Apartado IV - Duración de la beca

Inciso a) Las becas serán anuales, se iniciarán en la fecha de comienzo de cada año lectivo y tendrán la duración de éste.

Apartado V - Condiciones para postular becas

Inciso a) Presentar el original de la solicitud de inscripción en el Registro, que a tal efecto llevará la CMB, hasta el 30 de enero de cada año.

Inciso b) La solicitud de beca se confeccionará, en original y tres copias, debiendo ser certificada por la entidad y el Sindicato de la jurisdicción, quienes retendrán una copia para su uso y la restante quedará en poder del postulante.

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

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

Inciso e) En caso de no ser posible remitir los certificados originales, se podrá enviar una fotocopia de los mismos debidamente autenticada por las autoridades competentes o por las autoridades de la entidad y Sindicato local conjuntamente o por la Comisión Mixta de Becas o por ante escribano público.

Apartado VI - Adjudicación de becas

A los efectos de la adjudicación de becas se tendrán en cuenta las siguientes prioridades:

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

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

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

Apartado VII - Obligaciones de los becados

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

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

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

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

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

Inciso f) El becado una vez finalizados sus estudios en la carrera correspondiente contrae la obligación de ingresar a la entidad que le otorgó el beneficio. Las condiciones y plazos se establecen de común acuerdo entre la entidad, Federación y el Sindicato de la jurisdicción.

Apartado VIII - Consideraciones y condiciones generales

Inciso a) Cuando el trabajador dejara de pertenecer a la entidad, por fallecimiento o jubilación, durante el período del beneficio, éste se mantendrá hasta su finalización.

Inciso b) Cada entidad proporcionará a la CMB, antes del 1 de febrero de cada año, el número de trabajadores fijos de su dependencia, a fin de poder establecer, de acuerdo al porcentaje estipulado, la cantidad de becas a otorgar en cada una de ellas.

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

Art. 29 - Becas para hijos de trabajadores jubilados y pensionados

Las entidades otorgarán becas para los hijos de los trabajadores jubilados y/o pensionados avaladas por los Sindicatos adheridos a la FATLYF, empadronados en el Fondo Compensador, para realizar estudios primarios, secundarios y/o universitarios, conforme a lo siguiente:

a) Estudios primarios:

Las becas serán anuales y se iniciarán en la fecha de comienzo de cada año lectivo y hasta la finalización del mismo. El monto correspondiente a esta beca consistirá en un aporte económico del 90% de acuerdo a lo establecido en el artículo 12 (Salarios).

b) Estudios secundarios y/o universitarios:

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

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

Las becas se otorgarán en la proporción de una (1) beca por cada sesenta jubilados y/o pensionados empadronados en el Fondo Compensador y se distribuirán en las mismas proporciones que se establecen

en el artículo 28 (Becas para hijos de trabajadores del presente Convenio Colectivo de Trabajo).

Los becados recibirán un aporte económico del 180% de acuerdo a lo establecido en el artículo 12 (Salarios).

La Comisión Mixta de Becas (Artículo 26 del presente Convenio Colectivo de Trabajo), reglamentará en un plazo no mayor de noventa (90) días las normas y demás disposiciones necesarias para la aplicación del presente artículo.

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

Art. 30 - Régimen para el personal que estudia

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

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

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

c) Para carreras secundarias, hasta veinte (20) días hábiles al año, otorgados en plazos máximos de dos (2) días hábiles por materia.

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

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

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

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

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

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

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

Las licencias de que se trata se otorgarán por única vez para cada materia de la respectiva carrera y los trabajadores no podrán usufructuar del beneficio de este artículo, mientras tengan pendientes de aprobación tres o más materias, para las cuales le fue otorgado permiso por examen.

Art. 31 - Reconocimiento Profesional

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

1 - Títulos universitarios o equivalentes otorgados por autoridad competente:

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

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

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

d) Títulos universitarios, cuando se desempeñe fuera de la función específica: 14,79%

2 - Títulos otorgados por institutos de nivel terciario, oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación y de las Provincias y se exija para el ingreso a la carrera el ciclo secundario completo, cualquiera fuera su duración:

a) En función específica: 20,40%

b) Fuera de función específica: 14,79%

3 - Títulos otorgados por las Escuelas de Educación Técnica, Escuelas Comerciales de la Nación, perito mercantil, Escuela de Mecánica de la Armada y títulos equivalentes establecidos por las autoridades competentes, títulos técnicos otorgados por Universidades:

a) En función específica: 20,40%

b) Fuera de función específica: 14,79%

4 - Ciclo Básico de las Escuelas Nacionales y/o Provinciales de Educación Técnica amparadas o reconocidas, Escuelas de Mecánica del Ejército y Aeronáutica, Bachilleres y Maestros Normales:

a) En todos los casos: 11,44%

5 - Títulos oficiales de Enfermeros y/o Asistentes Dentales, Idóneo de Farmacia, de Visitadora Social (otorgados por la Facultad de Medicina o Museo Social Argentino o similares reconocidos):

a) Cuando se desempeñe en tarea específica: 14,79%

b) Fuera de función específica: 8,54%

6 - Títulos otorgados por Institutos Ciclotécnicos dependientes del CONET y títulos equivalentes expedidos por las autoridades competentes, ya sean nacionales o provinciales:

a) En función específica: 11,81%

b) Fuera de función específica: 8,54%

7 - Certificados de Cursos Técnicos y de Capacitación que se dicten en la Empresa por institutos dependientes del CONET:

a) Por ciclo básico preparatorio o equivalente: 4,04%

b) Por ciclo de capacitación o equivalente: 5,94%

c) Por ciclo de especialización o equivalente: 9,29%

A tal efecto se nombrará una Comisión que reglamentará los cursos que dictarán los centros de capacitación, de acuerdo al artículo 25.

En ningún caso la modificación de este artículo determinará rebaja en el monto que cada agente percibía anteriormente. Si como consecuencia de la aplicación del presente artículo existieran trabajadores que perciban sumas superiores a las indicadas, las diferencias en tal caso se mantendrán hasta tanto futuros aumentos absorban las mismas.

8 - Los títulos otorgados en el extranjero, se consideran como equivalentes a los del país, cuando hayan sido revalidados y/o reconocidos por la autoridad competente.

Si la entidad objetara el título presentado, el interesado podrá reclamar a la Comisión de Reclamaciones o Tribunal Paritario y se resolverá en consecuencia.

9 - La entidad recibirá para su consideración los títulos que presentaren los interesados y al serle reconocidos dichos títulos a través de la dependencia competente, los trabajadores se harán acreedores del beneficio estipulado a partir de la fecha de su presentación. Si se plantearan dudas respecto a la presentación de un determinado título, en tal caso se dará intervención a la Comisión de Reclamaciones o Tribunal Paritario que determinará al respecto. Cuando el trabajador presentare certificado provisorio

o de título en gestión, la entidad le reconocerá dicho certificado.

10 - Las bonificaciones que se establecen en el presente artículo se calcularán de acuerdo con la modalidad establecida en el artículo 12, inciso e) del presente Convenio.

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

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

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

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

Art. 32 - Útiles de trabajo

a) Las entidades deberán proporcionar gratuitamente a los trabajadores todos los útiles, herramientas, equipos y materiales necesarios para el desempeño de su labor, como así también los implementos adecuados para proteger, de acuerdo con la ley, la salud o vida del trabajador, cuando desempeñe tareas que puedan dañarla.

b) Todos los útiles e implementos deberán ser de buena calidad, debiendo reponerse tan pronto como dejen de ser eficientes.

c) Los trabajadores serán responsables de los útiles, herramientas, equipos y materiales que las entidades les suministren para el normal desarrollo de sus tareas. Las entidades no podrán cobrar por los eventuales desperfectos que el trabajador pueda ocasionar a los útiles, herramientas y demás implementos, ni por las pérdidas de los mismos, siempre que tales desperfectos o pérdidas no sean debidos a mala fe, o por no haber actuado idónea y diligentemente. Los trabajadores deberán poner de inmediato en conocimiento de su superior los extravíos que se hubieren producido.

Art. 33 - Ropa de trabajo

Inciso a) Las entidades, individualmente, entregarán a sus trabajadores las prendas de vestir adecuadas al uso del trabajo, las que deberán confeccionarse en tela de buena calidad y de acuerdo a las condiciones climáticas de las distintas zonas, siendo el uso de las mismas de carácter obligatorio.

La cantidad, tipos de prendas, etc., se ajustará al estudio realizado por la Comisión de Higiene y Seguridad de FATLyF, vigente ya en las entidades.

Inciso b) A aquel personal que actualmente se le suministra ropa de trabajo y no esté comprendido dentro del artículo 35 (Gastos de Representación) y las entidades le encomienden realizar ciertas gestiones fuera de su punto de concentración, para las cuales no fuera adecuado el uso de dicha ropa de trabajo, las entidades, además de la provisión de ropa de trabajo establecida en este artículo, abonarán el 50% de los gastos de representación, cuando estas gestiones fueran habituales y proporcionalmente a los días en que se realicen, cuando su ejecución fuera en forma esporádica.

Inciso c) Las prendas provistas por las entidades estarán confeccionadas con telas de buena calidad y serán de uso personal, es decir que en todos los casos serán utilizadas exclusivamente por el trabajador al que se le hubiera entregado.

La entrega de ropa de trabajo se efectuará en los meses de marzo y setiembre de cada año, salvo las excepciones establecidas en este artículo y los casos de fuerza mayor que las entidades demostrarán ante la Comisión de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo que no son imputables a éstas.

Inciso d) Las entidades entregarán anualmente a cada trabajador dos toallas de mano, de tela tipo afelpada, de aproximadamente 75 x 45 cm, quedando a cargo de cada trabajador la conservación y lavado de las mismas, así como la responsabilidad por deterioro, pérdida o sustracción.

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

Inciso f) Cuando la entrega de ropa no cubriera las necesidades reales del trabajador, éste podrá reclamar a la Comisión Interna de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo el suministro, por parte de las entidades, de una cantidad adicional.

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

2) La ropa provista por las entidades sólo podrá llevar como identificación exterior una sigla bordada o estampada con las iniciales de la entidad en la cual el trabajador presta servicio.

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

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

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

Inciso g) Las entidades, a los efectos de asegurar la provisión de ropa de trabajo y calzados, de conformidad con este artículo, deberán adoptar los recaudos necesarios en las adjudicaciones pertinentes, informando al Sindicato respectivo.

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

Art. 34 - Quebranto de Caja

a) Los trabajadores que ocupen puestos de cajeros, recaudador o cobrador, recibirán como compensación por quebranto de caja, aun en el caso de licencia o enfermedad, el 7% mensual, de acuerdo a lo establecido en el artículo 12 (Salarios).

b) Los trabajadores que actúen eventualmente como cajeros, recaudadores o cobradores, sustituyendo al titular o a aquellos de localidades cuyas tareas no le demanden la totalidad del mes de trabajo, recibirán una compensación proporcional al tiempo que realicen dichas tareas.

c) En los casos que no se abonen quebrantos de caja y los trabajadores percibieran cobranzas o efectúen pagos en efectivo, la entidad se hará cargo de los eventuales quebrantos, siempre que el trabajador justifique la pérdida.

Art. 35 - Gastos por representación

a) A todos los trabajadores que no se les provea ropa de trabajo, de acuerdo con el artículo 33 (Ropa de trabajo) del presente Convenio y aquellos que por la índole de sus tareas tengan trato directo y

permanente con el público y/o representantes oficiales y/o proveedores, y no se les suministre uniforme y/o prenda de vestir adecuada recibirán como gastos de representación las cantidades que se indican a continuación, aun en caso de licencia, enfermedad o accidente:

1) Al que atiende el mostrador o ventanilla, el 5% mensual, de acuerdo a lo establecido en el artículo 12 (Salarios).

2) Al que atiende fuera de los locales, el 7% mensual, de acuerdo a lo establecido en el artículo 12 (Salarios).

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

c) Asimismo la Comisión de Reclamaciones o Tribunal Paritario resolverá los casos no previstos en este artículo.

Art. 36 - Reembolso de gastos de comida

1) Se abonará el 2% de acuerdo a lo establecido en el artículo 12 (Salarios), en concepto de reembolso por gastos de comida:

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

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

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

c) Al trabajador de horario discontinuo de 8 horas diarias, por los días efectivos de trabajo.

2) Horas extra en días laborables:

a) Cuando se trabaje como mínimo una hora extra, corresponde abonar una comida.

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

3) Horas extra en días no laborables:

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

4) Personal con jornada de 7 horas: Pausa de media hora entre la finalización de su jornada normal y el comienzo de las horas extra.

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

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

6) Personal que se envía a trabajar fuera de su lugar de concentración. Tiempo de traslado o presten servicios indistintamente en varias localidades: Si a un trabajador, se le ordenara realizar tareas fuera de su lugar de concentración, dentro de su mismo horario, no le corresponde percibir gastos de comida, salvo que las efectivas de trabajo más el tiempo de traslado o la acumulación de éste por horas extra sea de 1 hora o más en exceso de su jornada de labor.

7) Los casos no previstos en el presente artículo, serán acordados de común acuerdo entre las respectivas entidades y Sindicatos.

8) Los reembolsos que figuran en el presente artículo se calcularán de acuerdo con la modalidad establecida en el artículo 12 (Salarios) del presente Convenio.

Art. 37 - Refrigerios

1) La entidad dará un refrigerio a los trabajadores en el lugar de tareas. La composición del mismo se acordará de común acuerdo entre la entidad y el Sindicato y/o FATLyF.

No obstante esta modalidad, entre la entidad y el Sindicato respectivo y/o la Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza podrá convenirse reemplazar el refrigerio, a cargo de la entidad, por el pago de una compensación por este concepto de un porcentaje del 6% mensual, de acuerdo a lo establecido en el artículo 12 (Salarios).

2) Cuando se trabaje como mínimo 5 horas extra, las entidades darán o abonarán un refrigerio más, además del refrigerio que le corresponde por la jornada normal.

3) A este efecto, se dispondrá de doce (12) minutos que se considerarán incluidos en la jornada de trabajo.

Art. 38 - Medios de movilidad propia

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

Uso de bicicleta

Por su uso y mantenimiento se le reconocerá una compensación del 6% mensual de acuerdo a lo establecido en el artículo 12 (Salarios). Esta compensación la percibirá aun en los casos de permiso con goce de sueldo o enfermedad.

En el caso de serle sustraída la bicicleta en acto de servicio o en locales de las entidades consideradas como sede habitual y/o transitoria de trabajo y la sustracción fuera debidamente comprobada, previa constancia de la denuncia policial, no obstante las precauciones comunes contra robo tomadas por el trabajador, las entidades tendrán que proporcionarle otra similar en igualdad de condiciones. Asimismo, en caso de accidente en horas de trabajo, los costos de reparación necesarios o su total perjuicio, correrán por cuenta de las entidades.

Uso de automóvil

Entre las entidades y la Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza y/o Sindicatos se convendrán las normas correspondientes para reglamentar el reintegro de gastos a percibir por los trabajadores por la utilización de su automóvil en actos de servicio.

A tal fin se constituirá una Comisión de seis (6) miembros: tres (3) en representación de las entidades y tres (3) por la Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza y/o Sindicatos, la que deberá, en el término de noventa (90), días dar cumplimiento a su labor.

De requerirse otro medio de movilidad se convendrá en cada caso el reembolso a efectuar al trabajador.

Art. 39 - Gastos de movilidad

Cuando la entidad disponga que un trabajador en función de sus tareas deba trasladarse de un punto a otro, le serán abonados los gastos de movilidad del medio de transporte que se le indique utilizar, siempre que la distancia a recorrer sea mayor de siete (7) cuadras.

Donde no haya medio de movilidad, las entidades arbitrarán los medios necesarios a efectos del cumplimiento del primer apartado del presente artículo. En ningún caso el trabajador que deba

trasladarse a pie de un punto a otro estará obligado a transportar por sus propios medios, materiales, herramientas, cuyo peso y/o volumen le signifique un esfuerzo físico superior al normal.

Para todo trabajador que por sus funciones propias y permanentes deba efectuar constantes desplazamientos dentro de su zona urbana, le será de aplicación una compensación mensual equivalente al cinco por ciento (5%), la que se deberá modificar y/o ampliar por acuerdo entre la entidad y el Sindicato, cuando las circunstancias lo justifiquen.

No corresponderá compensación por gastos de movilidad al trabajador que deba usar bicicleta u otros medios de transporte propio, que perciban los beneficios determinados en el artículo 38 (Medios de movilidad propios).

A los efectos que establece este artículo todo trabajador tendrá un punto fijo y único de concentración o sede habitual de trabajo.

Art. 40 - Traslados fijos por razones de servicio

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

La entidad abonará al trabajador trasladado con carácter fijo, una compensación única por cambio de residencia equivalente al 100% de acuerdo a lo establecido en el artículo 12 (Salarios). La compensación se hará efectiva previa al momento del traslado. Asimismo, la entidad abonará en carácter de compensatorio y durante los seis (6) primeros meses de funciones en el nuevo destino, el viático diario fijado por este Convenio.

Se creará una Comisión, a partir de la vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo, que reglamentará este artículo a efectos de su implementación en un plazo que no podrá exceder de los noventa (90) días.

Esta Comisión estará integrada por tres (3) representantes de las entidades y tres (3) representantes de la Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza.

Hasta tanto se expida, se mantendrán las modalidades existentes.

Art. 41 - Traslados Transitorios

Cuando la entidad disponga que el trabajador deba trasladarse transitoriamente de un punto a otro en función de sus tareas y por razones de servicio, tendrá en cuenta la duración horaria del viaje a fin de liquidarle al trabajador como horas extraordinarias al excedente de la jornada de trabajo.

1) Quedan excluidos de este régimen los trabajadores que por su función específica y habitual presten servicios indistintamente en varias localidades.

2) Por otra parte al trabajador le serán reembolsados los gastos ocasionados con motivo del o los viajes.

a) En todos los casos la entidad está obligada a efectuar los adelantos de fondos necesarios para que el trabajador pueda iniciar el traslado dispuesto.

b) En los traslados transitorios se aplicará a cada trabajador el viático resultante de aplicar el porcentaje del 10%, de acuerdo a lo establecido en el artículo 12 (Salarios), y en los casos en que se demuestre que el viático fijado no alcanza a cubrir los gastos que justa y razonablemente corresponda, se abonará la diferencia.

c) Los importes resultantes de la aplicación de los coeficientes señalados precedentemente, se incrementarán, con el porcentaje que se aplique en concepto de bonificación por zona (inhóspita, desértica o desfavorable), cuando el trabajador realice comisión de servicio en las mismas.

3) El trabajador trasladado provisoriamente del lugar de su residencia.

1) Cuando la distancia sea mayor de 100 km e inferior a 400 km podrá solicitar un permiso para visitar a sus familiares o atender asuntos particulares en el lugar de su residencia, y éste le será acordado, de diez (10) días hábiles por cada noventa (90) días corridos.

2) Cuando la distancia sea mayor de 400 km se le concederá permiso de diez (10) días hábiles por cada noventa (90) días corridos o bien de veinte (20) días hábiles por cada ciento ochenta (180) días corridos, descontando el tiempo de duración del viaje en ambos casos, con goce de haberes y gastos de traslado a cargo de la entidad.

4) A los trabajadores que por función de sus tareas deban trasladarse indistintamente a varias localidades, no corresponderá liquidarle viáticos si su regreso se produce a su base dentro de su jornada normal, o hasta una hora después de la finalización de la misma.

Superando en más de una hora su jornada normal, será de aplicación lo siguiente:

a) Cincuenta por ciento (50%) del viático cuando el agente regrese a su base en el día y haya superado en más de una hora su jornada normal (no superando en más de una hora su jornada normal, no corresponde percibir viáticos).

b) Si por razones de servicio se ve obligado a pernoctar, se le abonará viático completo por dicho día, percibiendo además medio viático por el día subsiguiente, cualquiera sea la hora de su regreso.

c) En los casos en que la entidad otorgue casa y comida, el trabajador percibirá el 25% del viático fijado. Si se le otorgara solamente uno de dichos beneficios le corresponderá el 50% del viático previsto. Queda debidamente aclarado que el trabajador que perciba viáticos no cobrará reembolsos de gastos de comida, según el artículo 36, inciso g) del presente Convenio.

5) No podrán ser afectados por traslados de ninguna naturaleza, los trabajadores que cursen estudios comprendidos en el artículo 31 del presente Convenio que tengan asistencia a clase y obligatoria (Artículo 31 - Reconocimiento Profesional).

Art. 42 - Personal viajante

1) El personal que para la realización de sus labores deba trasladarse de un punto a otro del país, se regirá por las siguientes condiciones:

a) Su base a los efectos de la percepción de los viáticos será su lugar de trabajo fijo y habitual.

b) Los gastos de traslado de este personal serán a cargo exclusivo de la entidad.

c) Viajará en el medio de movilidad que le indique la entidad y en caso de utilizarse el ferrocarril y/o vapor lo hará en primera clase.

2) El personal viajante cuando esté fuera de su lugar de residencia:

1) Cuando la distancia sea mayor de 100 km e inferior a 400 km podrá solicitar un permiso, para visitar a sus familiares o atender asuntos particulares en el lugar de su residencia y éste le será acordado para regresar a aquél, de diez (10) días hábiles por cada noventa (90) días corridos.

2) Cuando la distancia sea mayor de 400 km se le concederá permiso de diez (10) días hábiles por cada noventa (90) días corridos o bien de veinte (20) días hábiles por cada ciento ochenta (180) días corridos, descontando el tiempo de duración del viaje, con goce de haberes y gastos de traslado a cargo de la entidad.

Estos beneficios le serán acordados al trabajador para regresar al lugar de su residencia con remuneración y gastos de traslado pagos.

3) Se le asignará la suma resultante de aplicar el 10%, de acuerdo a lo estipulado en el artículo 12 (Salarios), en concepto de viático y en los casos en que se demuestre que el mismo no alcanza a cubrir los gastos que justa y razonablemente corresponda, se le abonará la diferencia.

a) Los importes resultantes de la aplicación de los coeficientes señalados precedentemente, se incrementarán con el porcentaje que se aplique en concepto de bonificación por zona (inhóspita, desértica o desfavorable), cuando el trabajador realice comisión de servicio en las mismas.

4) A los trabajadores que por función de sus tareas deban trasladarse indistintamente a varias

localidades, no corresponderá liquidarle viático si su regreso se produce a su base dentro de su jornada normal, o hasta una hora después de la finalización de la misma.

Superando en más de una hora su jornada normal, será de aplicación lo siguiente:

a) Cincuenta por ciento (50%) del viático cuando el agente regrese a su base en el día y haya superado en más de una hora su jornada normal (no superando en más de una hora su jornada normal, no corresponde percibir viáticos);

b) Si por razones de servicio se ve obligado a pernoctar, se le abonará viático completo por dicho día, percibiendo además medio viático por el día subsiguiente, cualquiera sea la hora de su regreso;

c) Se tendrá en cuenta la duración horaria del viaje a fin de liquidarle al personal viajante, como horas extraordinarias, el excedente de la jornada de trabajo.

En los casos en que la entidad otorgue casa y comida, el trabajador percibirá el 25% del viático fijado. Si se le otorgara solamente uno de dichos beneficios le corresponderá el 50% del viático previsto.

Art. 43 - Póliza de fidelidad

Si la entidad creyera necesario una póliza de fidelidad de sus trabajadores, correrá con los gastos que ocasione la misma, no pudiendo exigir en ningún caso, la constitución de un fondo de garantía a cargo de los trabajadores.

En caso de asalto o robo al trabajador que maneje fondos de la entidad, debidamente comprobados ante las autoridades competentes, aquélla se hará cargo de los perjuicios ocasionados a la misma.

Art. 44 – Cobradores

Los trabajadores cobradores y todos aquellos relacionados con la función de cobranza domiciliaria se registrarán por las condiciones y modalidades establecidas en los convenios, laudos y acuerdos vigentes o aquellos a establecer en el futuro.

Estos trabajadores recibirán como fondo de cambio el 34% de acuerdo a lo establecido en el artículo 12 (Salarios).

Art. 45 - Toma estado de medidores

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

a) A todo el personal que se desempeñe en funciones de toma estado de medidores, se le aplicarán las escalas de reducción del total de las lecturas habituales, que a continuación se detalla:

1 - Con 15 años de servicios o 45 a 50 años de edad: 10%.

2 - De 50 a 55 años de edad: 15%.

3 - De 55 años en adelante: 20%.

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

Art. 46 - Comisión de Clasificación

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

2 - No obstante ello, las partes podrán solicitar la reclasificación del personal que consideren mal

clasificado, dentro del espíritu del inciso 1), reclasificación que podrá solicitarse dentro de un plazo de sesenta (60) días a partir de la aprobación del Registro de Denominaciones; este plazo podrá ser ampliado a pedido de la Organización Sindical. En caso de discrepancia las partes tratarán de llegar a un acuerdo y de no hacerlo, las mismas se someterán a la Comisión de Clasificación que en cada Sindicato se constituirá con hasta tres (3) miembros en representación de la entidad, tres (3) del Sindicato respectivo y un (1) representante del Ministerio de Trabajo con apelación al Tribunal Paritario Nacional. En las localidades donde existan Comisiones Paritarias locales, éstas reemplazarán a la Comisión de Clasificación.

a) Anualmente la entidad y el Sindicato reconsiderarán la clasificación del personal cuya variación de tareas lo justifique; como así también de aquellos casos especiales que por su índole merezcan reconsiderárselos;

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

Art. 47 - Planteles básicos

a) En base a la clasificación ya establecida y aquellas a establecer de acuerdo a las actas firmadas entre cada entidad y la Federación y/o Sindicatos, se establecerán los planteles básicos para cada sección, grupo o servicio; a esos efectos, se formará una Comisión integrada por los representantes de la entidad, Sindicato y/o Federación. A los fines de la determinación de dichos planteles se procurará una mejor distribución del personal y la ocupación plena, racional y efectiva del personal durante la jornada de trabajo. Se tendrá como base la aplicación de los mismos en uniformidad en todo el país.

En caso de discrepancia entre la entidad y Federación y/o Sindicato se remitirán los antecedentes al Ministerio de Trabajo a los fines de su consideración y resolución. A estos efectos el Ministerio de Trabajo designará un funcionario competente en la materia, quien podrá solicitar los antecedentes y asesoramiento que considere necesarios, debiendo expedirse en un término no mayor de treinta (30) días, previa audiencia de las partes.

Los planteles básicos serán actualizados en cada oportunidad de acuerdo a la solicitud de las partes que así lo requieran.

b) Se conviene que a medida que se vayan incorporando nuevas instalaciones o se amplíen las existentes, la Comisión de Plantel Básico y Discriminación de Tareas, irá adecuando los Planteles de acuerdo a las nuevas necesidades del servicio. Los trabajadores podrán reclamar de acuerdo con el artículo 85 (Normas para las Reclamaciones), del Convenio Colectivo de Trabajo, la revisión de los planteles de las respectivas secciones o sectores; asimismo en el caso de que se constatará la frecuencia de contratistas para trabajos de la índole de los que efectúan normalmente las empresas con personal propio. Se excluyen aquellos trabajos que de conformidad con este artículo pueden las entidades efectuar con contratistas.

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

Se entiende por pequeños servicios, los que no tuvieran una venta superior al 1.000.000 kWh anuales.

Art. 48 - Discriminación de tareas

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

b) Se constituirán localmente Comisiones de Discriminación de Tareas entre representantes de las

entidades y Sindicato local, cuya labor será la de adecuar las actuales funciones a las discriminaciones de tareas.

La Comisión de Estudio de Discriminación de Tareas, de Federación y entidades continuará en funciones para tratar cualquier diferencia que se suscite en el orden local y establecer las discriminaciones de tareas de los nuevos puestos, que se han agregado al Registro de Denominaciones o se agreguen en el futuro.

Art. 49 - Bonificación choferes

a) A los trabajadores choferes que tengan el registro correspondiente, las entidades les abonarán, siempre que se desempeñen en sus tareas específicas, una bonificación del 2% mensual, de acuerdo a lo establecido en el artículo 12 (Salarios);

b) Las entidades arbitrarán todos los medios para lograr la inmediata libertad del trabajador-conductor detenido por razones de tránsito, sin perjuicio de su responsabilidad en el hecho.

Art. 50 Jornada de trabajo

Se considera jornada de trabajo el tiempo que los trabajadores tengan que estar a disposición de la entidad, de acuerdo con lo que se establece a continuación:

a) Se establecen treinta y cinco (35) horas semanales para el personal administrativo, en jornadas continuadas de siete (7) horas;

b) Se establecen treinta y seis (36) horas semanales para el personal que trabaja en equipos rotativos de turnos continuados de seis (6) horas corridas;

c) Se establecen treinta y seis (36) horas semanales para el resto del personal en jornadas continuadas de siete (7) horas doce (12) minutos, de lunes a viernes;

d) Se establecen doce minutos (12') durante la jornada de trabajo para tomar un refrigerio;

e) En cuanto al personal de conducción, teniendo en cuenta la naturaleza de sus funciones, mantendrán los regímenes de horarios acordados con anterioridad a la firma del presente Convenio;

Horas y sobreasignaciones extraordinarias y diagrama de turnos del personal de guardias rotativas en jornadas de seis horas diarias.

f) Feriados nacionales, provinciales y días no laborables: A los efectos de este artículo se consideran feriados nacionales las siguientes fechas: 1 de mayo, 25 de mayo, 20 de junio, 9 de julio, 17 de agosto, 12 de octubre y 25 de diciembre y días no laborables los siguientes: 1 de enero, 6 de enero, lunes y martes de Carnaval, Jueves y Viernes Santo, Corpus Christi, 15 de agosto, 11 de noviembre y 8 de diciembre, tal como lo establece el decreto 2446/1956 considerándose el 13 de julio, Día del Trabajador de la Electricidad, como no laborable. Serán también considerados feriados o no laborables todos aquellos que en el futuro se establezcan por decretos o leyes nacionales y aquellos de carácter provincial, municipal o comunal cuando la entidad adhiera a los mismos. Además se otorgará un (1) día franco compensatorio al personal de semana no calendario y guardia rotativa continuada o no cuando trabaje el 1 de mayo y el 13 de julio.

g) Remuneración: A los efectos de las liquidaciones de las horas extra y bonificaciones previstas en los distintos incisos de este artículo, se considera remuneración todo importe afectado al descuento jubilatorio que perciba el trabajador, aclarándose que lo percibido en concepto de horas extra no será considerado como acumulativo para las liquidaciones.

h) Reducción de la remuneración a jornal horario: Al solo efecto del pago de las horas extraordinarias a que se refiere el presente artículo, para reducir la remuneración, inciso b), mensual a jornal horario, aquélla se dividirá por 154 horas, en caso de tratarse de personal de 35 horas semanales de labor (administrativo) y por 156 horas en caso de tratarse de personal de 36 horas semanales de labor,

conforme a lo establecido en el inciso c) del artículo 12 del Convenio Colectivo de Trabajo.

i) Compensación de francos: El franco compensatorio se otorgará normalmente en la semana de trabajo siguiente, asignándolo con 48 horas de anticipación. Dicho plazo podrá ampliarse cuando haya razones fundadas hasta 30 días, excepto que medie un acuerdo mayor entre la entidad y el Sindicato. Corresponde otorgar franco compensatorio:

1) Al personal de semana calendario que trabaje el sábado o domingo; el franco tendrá la duración que se indica a continuación:

1. Cuando las horas extra no excedan del 50% de la jornada normal de trabajo, el franco compensatorio será igual al número de horas extra trabajadas en ese día.
2. Cuando las horas extra excedan del 50% de la jornada normal, cualquiera fuera la cantidad de horas extra trabajadas en ese día, se otorgará un (1) día de franco completo.

2) Al personal de semana calendario que trabaje en días feriados nacionales o días no laborables un número de horas extra superior al de su jornada normal, le corresponderá un (1) día franco completo. Si no excediera la cantidad de horas de su jornada laboral, no se acordará ninguna compensación en concepto de franco.

3) Al personal de semana no calendario cuando trabaje en el día que le corresponda franco. Será de aplicación el procedimiento fijado en el 1.1 y en 1.2.

4) Al personal que realiza tareas insalubres se le otorgará franco compensatorio a razón de dos horas de franco por cada hora extra trabajada.

j) Horas extras personal semana calendario: Se entiende por personal de semana calendario al que trabaja de lunes a viernes con francos en sábado y domingo, estando comprendido en el mismo el personal administrativo, el técnico sin turno y el personal de jornada calendario de lunes a viernes, con horario de 7 horas, 12 minutos diarios, no diagramados. Son horas extra de este personal las que excedan la jornada diaria y las trabajadas en días sábado, domingo, feriados nacionales y días no laborables, debiendo abonarse en la forma que se indica a continuación:

1. Días laborables: Por cada hora extra trabajada entre las 6 y las 21 horas (horario diurno) se abonará el valor de la remuneración hora más un recargo del 50% (Ejemplo N° 1) y si fueran trabajadas entre las 21 y las 6 horas (horario nocturno), se abonará el valor de la remuneración hora más un recargo del 100% (Ejemplo N° 2). Queda convenido que las horas extra en el horario nocturno (de 21 a 6 horas), serán realizadas excepcionalmente y sólo en los casos que hubiere imposibilidad de efectuarlas dentro del horario diurno.

2. Sábado o domingo: Por cada hora extra trabajada en día sábado o domingo, se abonará el valor de la remuneración hora más un recargo del 100%, otorgándosele además un franco compensatorio de acuerdo a lo establecido en el inciso i.1).

3. Días Feriados Nacionales o Días No Laborables: Por cada hora trabajada en estos días sin excederse del horario normal, se abonará solamente el 100% del valor de la hora trabajada, por cuanto en el sueldo mensual ya está incluida la remuneración hora. No corresponde el franco compensatorio (Ejemplo N° 5). Si en un día feriado nacional 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 100%, otorgándose además un (1) día franco compensatorio de acuerdo a lo establecido en el inciso i.2) (Ejemplo N° 6). Si el día feriado nacional 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 100% y se otorgará el mismo franco compensatorio establecido para sábado o domingo (Ejemplos N° 3 y 4).

k) Horas extra personal semana no calendario: Se entiende por personal de semana no calendario al que trabaja según diagrama, todos los días de la semana excepto los que correspondan a sus francos semanales equivalentes a los francos hebdomadarios, es decir al turno rotativo continuado o no de 6 horas diarias y el de siete horas, doce minutos diarios, ambos con francos en cualquier día de la semana de acuerdo al diagrama y todo aquel personal de semana calendario que por razones de servicio deba desempeñar tareas bajo el régimen de semana no calendario. Se agrega un diagrama para uso en aquellos servicios en los que deban cubrir guardias rotativas en turnos de 6 horas.

l) Bonificación por trabajo en semana no calendario: Al personal que trabaja bajo el régimen de semana no calendario, 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, se le 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.

A todo trabajador que le corresponda percibir el 28% previsto en la presente reglamentación y que mantenga durante el mes una asistencia perfecta se le abonará un adicional del trece por ciento (13%) de su remuneración, considerando como tal lo establecido en el inciso g) del presente artículo.

Por la primera ausencia en día sábado, domingo, feriado nacional, provincial o no laborable que le correspondiera trabajar por su diagrama, le será descontado un tercio del trece por ciento; por la segunda ausencia se le descontará dos tercios del trece por ciento y por tres faltas en esos días no percibirá el adicional del trece por ciento (13%).

Únicamente no se considerarán ausencias a estos efectos las motivadas por vacaciones anuales (artículo 60, CCT) y accidentes de trabajo, incluyendo el accidente de trabajo "in itinere".

m) Duración del franco semanal del personal de semana no calendario y pago y compensación de horas extra trabajadas en dichos francos:

1) Se considerará franco semanal del personal de turno de 6 horas, cuyo diagrama aquí se conviene, el tiempo que media entre la finalización del último turno ordinario y el comienzo del primer turno ordinario posterior al franco. Cuando le corresponda retén estará franco desde la finalización de su tarea como retén hasta el comienzo del primer turno ordinario posterior al franco.

2) Se considerará franco semanal del personal de turno con horario de siete horas, doce minutos como el del personal de semana calendario que por razones de servicio deba realizar tareas bajo régimen de semana no calendario, el tiempo que media entre la cero (0) hora del día siguiente a su último día de trabajo hasta las 24 horas del día subsiguiente; es decir, que estará franco cuarenta y ocho horas, o sea el tiempo equivalente a los días sábados y domingos del personal de semana calendario.

3) Son horas extra del personal de semana no calendario las que excedan la jornada diaria y las trabajadas durante su tiempo "franco" (apartados 1 y 2), debiendo abonarse las mismas en la forma que se expresa a continuación:

1) Días laborales, sábados, domingos, feriados nacionales y días no laborables: Por cada hora extra trabajada entre las 6 y las 21 horas (horario diurno) se abonará el valor de la remuneración hora más un recargo del 50% (Ejemplo N° 7) y si fueran trabajadas entre las 21 horas y las 6 horas (horario nocturno) se abonará el valor de la remuneración hora más un recargo del 100% (Ejemplo N° 8).

2) Días de franco semanal: Por cada hora extraordinaria trabajada en "franco" semanal, se abonará el valor de la remuneración hora más un recargo del 100%, otorgándose, además, franco compensatorio igual a la cantidad de horas trabajadas por día, siempre que estas horas no excedan el 50% de la jornada normal diaria (Ejemplo N° 9). El franco compensatorio se otorgará de acuerdo a lo establecido en el inciso i.3). De excederse ese por ciento, cualquiera fuere la cantidad de horas trabajadas por jornada, se otorgará un día franco por cada día en que se haya trabajado más de la mitad del horario normal (Ejemplo N° 10), el franco compensatorio se otorgará de acuerdo a lo establecido en el inciso i.3).

n) Tareas insalubres:

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

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

3) Cuando el personal de semana calendario con horario de 7 horas, 12 minutos trabaje

circunstancialmente en cualquier día hábil de la semana en tareas insalubres con horario de 6 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 razón de dos (2) horas francas por cada hora extra trabajada.

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

5) El personal diagramado que trabaje 36 horas semanales en tareas insalubres cobrará el veintiocho por ciento (28%) y el trece por ciento (13%) establecido en el inciso 1) de este artículo.

o) Fecha de pago: La bonificación para el personal de semana no calendario será abonada con el sueldo del mes correspondiente y los recargos por horas extra se abonarán con la liquidación del mes siguiente al que realizó el trabajo que motiva los citados pagos.

p) Cambios de horarios:

1) Los horarios que se establezcan deberán constar en planillas y éstas serán colocadas en forma bien visible en los lugares de trabajo, con la aprobación del Ministerio de Trabajo, salvo para aquellos horarios que deben ser presentados a las Delegaciones Regionales los que deberán ajustarse a la modalidad que apliquen las mismas.

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

3) Ningún trabajador podrá tomar servicio sin tener como mínimo doce (12) horas de descanso entre jornada y jornada. Los acuerdos locales por los cuales se establece el régimen de prorratio se seguirán manteniendo y las entidades estudiarán los mismos para su aplicación a todos los trabajadores comprendidos en el presente Convenio.

Ejemplo N° 1 - Jornada diurna - (con el 50% de recargo)

Un trabajador realiza una (1) hora extra siendo su remuneración mensual afectada al descuento jubilatorio de \$ 156.

$156,00 / 156 = 1,00$ (remuneración hora)

$1,00 + 0,50$ (50% de recargo) = \$ 1,50

Es decir debe abonársele por cada hora extra trabajada \$ 1,50 además del sueldo mensual asignado.

Ejemplo N° 2 - Jornada nocturna (con el 100% de recargo)

Un trabajador realiza (1) hora extra siendo su remuneración mensual afectada al descuento jubilatorio de \$ 156,00.

$156,00 / 156 = 1,00$ (remuneración hora)

$1,00 + 1,00$ (100% de recargo) = \$ 2,00

Es decir debe abonársele por cada hora extra trabajada \$ 2,00 además del sueldo mensual asignado.

Ejemplo N° 3 - Sin exceder el 50% de la jornada normal (con el 100% de recargo)

Un trabajador realiza en día sábado o domingo una (1) hora extra siendo su remuneración mensual, afectada al descuento jubilatorio de \$ 156,00.

$156,00 / 156 = 1,00$ (remuneración hora)

$1,00 + 1,00$ (100% de recargo) = \$ 2,00

Es decir debe abonársele por cada hora extra trabajada \$ 2,00 además del sueldo mensual asignado, otorgándose asimismo una (1) hora franca compensatoria de acuerdo a lo establecido en el inciso i) 1.1.

Ejemplo N° 4 - Excedido el 50% de la jornada normal (con el 100% de recargo)

Un trabajador de jornada normal de 7 horas, 12 minutos diarios, realiza en día sábado o domingo más de tres (3) horas, 36 minutos siendo su remuneración mensual, afectada al descuento jubilatorio de \$ 156,00.

$156,00 / 156 = 1,00$ (remuneración hora)

$1,00 + 1,00$ (100% de recargo) = \$ 2,00

Debiendo multiplicarse dicho importe por el tiempo trabajado para obtener la suma que le corresponde como pago, además del sueldo mensual asignado, otorgándose asimismo un (1) día franco completo de acuerdo con lo establecido en el inciso i) 1.2.

Ejemplo N° 5 - Sin exceder la jornada normal (sin recargo)

Un trabajador realiza en un feriado nacional o día no laborable una (1) hora extra, siendo su remuneración mensual, afectada al descuento jubilatorio de \$ 156,00.

$156,00 / 156 = 1,00$ (remuneración hora)

100% del valor de la hora trabajada

Es decir, deber abonársele por la hora extra \$ 1,00 además del sueldo mensual asignado no correspondiéndole franco compensatorio.

Ejemplo N° 6 - Excediendo de la jornada normal (con el 100% de recargo)

Un trabajador de jornada de 7 horas, 12 minutos realiza en un feriado nacional o día no laborable una (1) hora extra excediendo su jornada normal (trabaja 8 horas, 12 minutos), siendo su remuneración mensual afectada al descuento jubilatorio de \$ 156,00.

Por las horas extra trabajadas hasta completar su horario normal (7 horas, 12 minutos)

percibirá \$ 7,20, es decir, se le reconocerá cada hora a razón de \$ 1,00 de acuerdo al Ejemplo N° 5 y además por la hora extra trabajada en exceso le corresponderá:

$156,00 / 156 = 1,00$ (remuneración hora)

$1,00 + 1,00 =$ (100% de recargo) = \$ 2,00

Es decir, debe abonársele por la hora extra trabajada en exceso de su jornada normal \$ 2,00 por lo que resulta:

Por jornada 7 horas, 12 minutos	\$ 7,20
---------------------------------	---------

Por exceso 1 hora de jornada normal	\$ 2,00
-------------------------------------	---------

Total jornada normal y exceso	\$ 9,20
-------------------------------	---------

Es decir, debe abonársele por esta jornada extraordinaria \$ 9,20, además del sueldo mensual asignado, otorgándose asimismo un (1) día franco compensatorio completo de acuerdo con lo establecido en el inciso i.2).

Nota: Los Ejemplos 1, 2, 3, 4, 5 y 6 se calcularán sobre 154 horas en lugar de 156, cuando el personal tenga una jornada laboral de 35 horas semanales (ver inciso h)).

Ejemplo N° 7 - Jornada diurna (con el 50% de recargo)

Un trabajador realiza una (1) hora extra, siendo su remuneración mensual afectada al descuento jubilatorio de \$ 156,00 y su bonificación (inciso 1)) \$ 64,00 (28% y si correspondiere 13% de 156,00) y su bonificación (inciso 1)) \$ 64,00 (28% y si correspondiere 13% de 156,00) la que también está afectada al descuento jubilatorio.

$156,00 + 64,00 = 220,00$

$220,00 / 156 = 1,41$ (remuneración hora)

$1,41 + 0,71 =$ (con el 50% de recargo) 2,12

Es decir debe abonársele por la hora extra trabajada \$ 2,12 además del sueldo mensual asignado.

Ejemplo N° 8 - Jornada nocturna (con el 100% de recargo)

Un trabajador realiza una (1) hora extra, siendo su remuneración mensual, afectada al descuento jubilatorio de \$ 156,00 y su bonificación (inciso 1)) \$ 64,00 (28% y si correspondiere 13% de \$ 156,00), la que también está afectada al descuento jubilatorio.

$156,00 + 64,00 = 220,00$

$220,00 / 156 = 1,41$ (remuneración hora)

$1,41 + 1,41$ (con el 100% de recargo) = 2,82

Es decir, debe abonársele por la hora extra trabajada \$ 2,82 además del sueldo mensual asignado.

Ejemplo N° 9 - Sin exceder el 50% de la jornada normal (con el 100% de recargo)

Un trabajador realiza en un día que le corresponde su franco semanal una (1) hora extra, siendo su remuneración mensual, afectada al descuento jubilatorio de \$ 156,00 y su bonificación (inciso I) \$ 64,00 (28% y si correspondiere 13% de \$ 156,00) la que también está afectada al descuento jubilatorio.

$$156,00 + 64,00 = 220,00$$

$$220,00 / 156 = 1,41 \text{ (remuneración hora)}$$

$$1,41 + 1,41 \text{ (con el 100\% de recargo)} = 2,82$$

Es decir, debe abonársele por la hora extra trabajada \$ 2,82, además de su sueldo normal asignado, otorgándosele una (1) hora franca compensatoria de acuerdo a lo establecido en el inciso i.3).

Ejemplo N° 10 - Excediendo el 50% de la jornada normal (con el 100% de recargo)

Un trabajador de jornada de 6 horas diarias, realiza en un día su franco semanal más de 3 horas diarias extras, siendo su remuneración mensual afectada al descuento jubilatorio de \$ 156,00 y su bonificación (inciso I) \$ 64,00 (28% y si correspondiere 13% de \$ 156,00), la que también está afectada a dicho descuento jubilatorio:

$$156,00 + 64,00 = 220,00$$

$$220,00 / 156 = 1,41 \text{ (remuneración hora)}$$

$$1,41 + 1,41 \text{ (con el 100\% de recargo)} = 2,82$$

Debiendo multiplicarse dicho importe por el tiempo trabajado para obtener la suma que le corresponde como pago, además del sueldo mensual asignado, otorgándosele, asimismo, un día franco completo de acuerdo a lo establecido en el inciso i) 3.

Ejemplo N° 11 - (apartado 3)

Un trabajador realiza en un día sábado o domingo una (1) hora de trabajo insalubre siendo su remuneración mensual afectada al descuento jubilatorio de \$ 156,00:

$$156,00 / 156 = \$ 1,00 \text{ (remuneración hora)}$$

Es decir, debe abonársele a \$ 1,00 por la hora trabajada y por sobre el sueldo mensual asignado y además se compensará la hora trabajada con dos (2) horas francas.

Ejemplo N° 12 - (apartado 4)

Un trabajador realiza en un día feriado o día no laborable una (1) hora de trabajo insalubre, siendo su remuneración mensual afectada al descuento jubilatorio de \$ 156,00:

$$156,00 / 156 = 1,00 \text{ (remuneración hora)}$$

Es decir, debe abonársele a \$ 1,00 por la hora trabajada y por sobre el sueldo mensual asignado, sin otorgarse la compensación de franco salvo que la jornada sea superior a las 6 horas de trabajo.

El personal diagramado que trabaje 36 horas semanales en tareas insalubres cobrará el 28% y el 13% establecido en el inciso 1) de este artículo.

Art. 51 - Sobreasignación por zona desfavorable

Los trabajadores que se desempeñen en forma permanente o transitoria en servicios radicados en lugares considerados como zona desfavorable, por sus condiciones de vida, al sur del Río Colorado percibirán las siguientes sobreasignaciones:

- 1) Del sur del Río Colorado hasta el límite con la Provincia de Chubut: 30% de su remuneración.
- 2) Provincia de Chubut, en su totalidad: 40% de su remuneración.
- 3) Desde el límite superior de la Provincia de Santa Cruz, hacia el sur: 50% de su remuneración.

Esta sobreasignación será suprimida cuando el trabajador sea trasladado a otro servicio no ubicado en zona desfavorable.

Esta sobreasignación reemplaza toda suma que por el mismo concepto pudieran percibir en la actualidad los trabajadores, siempre que fuere inferior a la establecida en el presente artículo.

En ningún caso este beneficio será acumulable al que los trabajadores perciban por la misma causa o similar, dejándose también expresamente aclarado que a los trabajadores que en la actualidad se

desempeñen en zona inhóspita percibiendo la sobreasignación establecida por tales circunstancias, no les será de aplicación la sobreasignación por zona desfavorable.

Será función de la Comisión Mixta Permanente prevista en el artículo 52 (sobreasignación por zona inhóspita) establecer nuevas zonas desfavorables en el resto del país, como asimismo los montos a aplicar.

Art. 52 - Sobreasignación por zona inhóspita o alejada

1) Considerando las innumerables desventajas que significa el prestar servicios en zonas donde el confort y los adelantos de la vida moderna prácticamente no llegan y atentos a la necesidad de compensaciones económicas que faciliten la formación de los necesarios planteles, fundamentalmente técnicos, para operar en dichas zonas se crea una Comisión Mixta Permanente para el estudio y la determinación de zonas inhóspitas o alejadas.

2) El trabajador que se desempeñe en lugares en que por sus condiciones desfavorables de vida se califique como "zona inhóspita o alejada" percibirá una sobreasignación por tal concepto.

Esta sobreasignación se abonará mensualmente y formará parte de la remuneración.

Será mantenida en todos los casos de ausencias con goce de haberes.

Será suprimida cuando el trabajador sea trasladado a otro destino no ubicado en zona inhóspita o alejada, donde no se conceda esta sobreasignación.

3) La calificación de la zona y la determinación de los porcentajes a aplicar, que no podrán exceder del 100% de la remuneración que tenga asignada el trabajador, se hará por acuerdo de partes y estará a cargo de la Comisión creada por el inciso 1).

Art. 53 - Tareas peligrosas

a) Las entidades y las Organizaciones Sindicales extremarán al máximo la aplicación de medidas tendientes a asegurar la vida de los trabajadores;

b) Las entidades se obligan en un plazo de noventa (90) días, a partir de la fecha de la firma del presente Convenio, a emplear métodos, equipos, elementos u otros tipos de protección para eliminar las tareas peligrosas.

A tal efecto, la Comisión de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo se constituirá en todos los lugares de trabajo para determinar:

1) La peligrosidad o no de las tareas.

2) Las medidas de seguridad para la eliminación de la peligrosidad.

Los dictámenes serán ejecutados de inmediato, para lo cual las entidades deberán destinar las sumas de dinero y los trabajadores necesarios para su ejecución.

c) Hasta tanto no se dé cumplimiento a lo especificado en el inciso b) serán consideradas tareas peligrosas:

1) La colocación y/o armado de andamios, silletas y balancines, siempre que ofrezcan peligro.

2) Las que se realicen sobre balancines, silletas, escaleras americanas desde la base.

3) Las que se realicen a más de cuatro (4) metros de altura, vacío o profundidad.

Entendiéndose por altura o vacío, la medida entre los pies del trabajador y el nivel al cual puede caer, por profundidad, la medida desde el nivel circundante hasta los pies del trabajador.

4) La limpieza de claraboyas y/o ventanas de los edificios siempre que ofrezcan peligro.

5) Las tareas que se realicen a cualquier altura o profundidad sobre mecanismos en movimiento que no tengan protección.

6) Los trabajos que se efectúen en celdas, equipos y barras de media y alta tensión que estando sin tensión forman parte de una instalación no protegida en servicio, tanto sea en usinas, subestaciones, cámaras y plataformas de transformación.

Entiéndase por instalación protegida aquellas que tienen sus elementos de alta tensión no accesibles por estar rodeadas por un tejido o malla metálica o tabique macizo de protección en los lugares susceptibles de ser alcanzados.

7) No serán consideradas peligrosas estas tareas, cuando la instalación que se trabaje posea dispositivos de enclavamiento en todos sus accesos, sea puesta en tierra o se hayan adoptado medidas igualmente eficaces para impedir que por errores, la instalación pueda ser puesta bajo tensión, con peligro para los trabajadores.

8) Aquellas tareas que por la índole de los elementos que se operen signifiquen un peligro para el trabajador.

d) Se considerarán igualmente peligrosos los siguientes trabajos en instalaciones de baja tensión, con tensión de distribución de 220 volts o más:

- 1) Cambios de fusibles de cajas esquineras, reparaciones y limpieza en las mismas.
- 2) Cambio de placas de 100 amperes en tomas de clientes.
- 3) Cambio de medidores y su colocación, mantenimiento en los mismos.
- 4) Trabajos en barras y seccionadores de cámaras.
- 5) Intervención en empalmes subterráneos para efectuar reparaciones en la red.

e) Hasta que no eliminen la situación de peligrosidad de las tareas las entidades abonarán al trabajador un recargo del 10% sobre su remuneración durante el tiempo que intervenga en las mismas, sin deducirse las ocasionales ausencias que puedan producirse durante las mismas. Se entiende por ocasionales ausencias del trabajador:

- 1) La concurrencia al baño para su higienización, etc.
- 2) Recibir instrucciones de sus superiores de cómo debe seguir ejecutando las tareas o recibir indicaciones de cómo efectuar otras.
- 3) Buscar herramientas o implementos para la continuidad del trabajo que estuviera ejecutando.

f) Todas las tareas enumeradas en los incisos anteriores como las que se convengan por aplicación del mismo, dejarán de ser consideradas peligrosas cuando, por acuerdo de partes se determina que los elementos de trabajo y protección incorporados, han eliminado la peligrosidad.

g) Será responsabilidad no delegada de las entidades, el asegurar que los elementos de protección personal, se encuentren en todo momento en perfectas condiciones de uso; como asimismo, será de obligatoriedad para los trabajadores usar dichos elementos de protección personal y/o seguridad, que deberán responder en todos los casos, al modelo aprobado por la Comisión de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo.

h) Los casos no previstos en el presente artículo y su aplicación serán de competencia de la Comisión de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo.

Art. 54 - Régimen Disciplinario

Penalidades:

a) Las entidades ajustarán sus facultades disciplinarias a las previsiones de la ley 20744; el trabajador que no considere justa la sanción podrá reclamar de acuerdo a los artículos 84 (Comisión de Reclamaciones y Tribunal Paritario Nacional) y 85 (Normas para las Reclamaciones).

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

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

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

3. Cuando un trabajador incurra en un período en trece (13) retardos injustificados, será amonestado.

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

suspendido.

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

c) Las medidas disciplinarias deberán comunicarse al trabajador como máximo a los treinta (30) días de producido el hecho; de no procederse así, quedará prescripta la medida disciplinaria.

d) Las sanciones tendrán validez a todos sus efectos hasta un máximo de 12 meses a partir de la fecha en que se produce el hecho.

Art. 55 - Reglamentación General del Trabajo

A) 1. Todos los trabajadores, sean éstos de cualquier jerarquía, deben guardar entre sí un trato cordial encuadrado dentro de las reglas de urbanidad.

2. Los trabajadores sólo recibirán órdenes e instrucciones relacionadas con el trabajo por vía jerárquica. Ningún trabajador recibirá órdenes o instrucciones de otro trabajador de igual jerarquía, salvo los casos previstos en el artículo 8 (cantidad de cargos) del presente Convenio.

3. En las relaciones verbales o escritas celebradas dentro de las entidades en funciones de las mismas solamente deberá emplearse el idioma nacional.

4. Ningún superior podrá reconvenir a un trabajador en presencia de terceros, haciéndolo en todos los casos dentro de la mayor corrección.

5. Ningún trabajador podrá ser obligado a realizar tareas de inferior categoría, salvo los casos previstos en el artículo 59 (incapacidad física) y la discriminación de tareas. En caso de que un trabajador no tuviera tareas propias dentro de la jornada se le podrá asignar tareas de la misma categoría pero de diferente puesto, cuando las tareas agregadas reemplacen las normales.

6. Las entidades cuando consideren que con ello no se afecta el servicio, permitirán que sus trabajadores aprendan otros trabajos atinentes a sus tareas habituales, siempre que ello no redunde en disminución del rendimiento de las labores propias de cada trabajador. En ningún caso las tareas de mayor categoría que el trabajador realice, como consecuencia de la práctica y/o enseñanza, podrán invocarse para reclamar mayor categoría.

7. En todos los lugares donde por la modalidad del trabajo no resulte inconveniente para el servicio, se colocarán asientos con respaldo, los que no deberán estar sujetos en forma permanente.

8. En aquellos lugares de trabajo donde existe personal de guardia rotativa de turno continuado, las entidades deberán proporcionar al personal que deba ser recargado en su jornada, el alimento frío o caliente a convenir.

B) Movilidad del personal:

1. No será permitido el transporte del personal en camiones, chatas o acoplados cuando carguen herramientas o materiales, salvo en caso de que las herramientas fueran acondicionadas en cajones cerrados y fijados en forma permanente al vehículo, o que siendo móviles puedan ser fijados al vehículo y éste estuviera provisto de asientos con respaldos adecuados, luz interior, y debiendo ser cubiertos a los efectos de contrarrestar las inclemencias del tiempo.

2. Cuando se transporte juntamente personal y materiales, los últimos estarán convenientemente sujetos a la carrocería o dispuestos en compartimentos cerrados, de tal manera que no puedan desplazarse ni implicar mayor peligro para el personal que el que resultare si se transportara personal exclusivamente. En caso contrario, tendrá intervención la Comisión de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo.

3. Los camiones que se utilicen para cargar y deban también transportar personal estarán equipados con doble cabina.

4. En lo sucesivo, no se aceptarán vehículos que no guardaren estas condiciones.

Art. 56 - Comisión de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo

Entre cada entidad y la Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza se formará una

Comisión Central de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo, la que estará integrada por cuatro (4) representantes de la entidad y cuatro (4) representantes de FATLyF, que tendrá a su cargo todo lo concerniente a la preservación de la salud, higiene y seguridad en los lugares de trabajo.

Esta Comisión será resolutoria en lo referente a funcionamiento y control de las normas implantadas o a implantarse en el futuro.

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

1) Será función de esta Comisión:

- a) Formular y controlar la ejecución de la actividad general de las entidades en materia de prevención de accidentes.
- b) Investigar las causas de los accidentes y enfermedades profesionales.
- c) Mantener los registros y estadísticas sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- d) Supervisar la elaboración de programas de seguridad, higiene y medicina del trabajo.
- e) Examinar las instalaciones, equipos, operaciones y métodos de trabajo.
- f) Elaborar normas, instrucciones, guías y otros materiales relativos a la seguridad, higiene y medicina del trabajo.
- g) Dirigir labores en materia de seguridad, higiene y medicina del trabajo.
- h) Inspeccionar los equipos y medios de protección contra incendios, como así también la dirección de simulacros de los mismos.
- i) En general, toda clase de labores tendientes a la adopción de medidas de seguridad y a la observancia de las mismas, así como la supresión de toda clase de práctica peligrosa de trabajo. Intervendrá y prestará asesoramiento sobre planificación y/o construcción de nuevos edificios o modificación de los existentes, adquisición de nuevas maquinarias, condición en que se encuentran los equipos existentes, adopción de medidas para verificar, conservar y reparar los mismos dispositivos de seguridad de todo tipo, equipo personal y protección contra incendios.

2) Las entidades tendrán asignada una cuadrilla de trabajadores, los que se dedicarán exclusivamente a la eliminación de riesgos y realización de los trabajos programados por la Comisión; el número de trabajadores de la misma dependerá del volumen de los trabajos a ejecutar. La Comisión, de acuerdo al grado de urgencia, determinará la prioridad de los trabajos, señalando en todos los casos los plazos para su ejecución.

3) La Comisión de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo deberá entregar, en un plazo no mayor de ciento ochenta (180) días desde la fecha de la firma del presente Convenio, un plan para el cumplimiento de lo previsto en el inciso a), mientras tanto las entidades se comprometen a cumplir como mínimo las actuales condiciones de higiene, seguridad y medicina del trabajo establecidas en el presente Convenio y en actas celebradas por acuerdo de partes.

Las Comisiones Locales estarán constituidas por tres (3) representantes de la entidad y tres (3) representantes del Sindicato local, pudiendo estas representaciones incrementarse o disminuirse en su constitución, manteniendo siempre la igualdad de las partes, conforme al sistema o modalidad que se practique en el lugar.

Las resoluciones de las Comisiones Locales se tomarán por acuerdo de partes.

En caso de desacuerdo, se mencionará en el informe a la Comisión Central los puntos de vista de cada uno de los sectores, como así también las sugerencias propuestas para superar el problema.

Las Comisiones locales tienen la misión de velar por el cumplimiento de todas las condiciones de seguridad en el trabajo y de disponer que se adopten todas las medidas preventivas para eliminar los riesgos que conducen a accidentes y a enfermedades profesionales.

a) De conformidad con la legislación vigente o futura, la presente Comisión deberá cuidar que la entidad provea lugares de trabajo en condiciones satisfactorias de higiene y seguridad durante el proyecto, la ejecución y el mantenimiento de sus instalaciones.

b) Propenderá a establecer condiciones de trabajo, tales como que permitan a los empleados un

estado óptimo de bienestar físico, mental y social.

c) Propondrá y gestionará la aplicación de medidas de seguridad completando o modificando convenientemente las normas vigentes, en base a los informes que le eleven los organismos competentes en medicina o en seguridad industrial, indistintamente, como así también las que considere necesario esta Comisión y haciendo las constataciones pertinentes, en caso necesario.

d) Fomentará y desarrollará una mejor disposición y conciencia de la prevención contra riesgos inherentes a las tareas desarrolladas en la entidad, entre todo el personal, mediante la acción coordinada de los organismos específicos.

e) Vigilará lo concerniente a la preservación de la higiene y seguridad en los lugares de trabajo.

f) Tendrá carácter de consultiva respecto a la Comisión Central a quien sugerirá modificación o aceptación definitiva de las normas de seguridad, higiene y medicina del trabajo.

g) Estudiará y resolverá sobre la forma de aplicación de las normas emanadas de la Comisión Central, notificando las transgresiones de las mismas a través de actas.

h) Comunicará las dificultades encontradas en la utilización de materiales, herramientas o dispositivos de seguridad e higiene, proponiendo la introducción de nuevos elementos.

i) Investigará las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, manteniendo registros y estadísticas para comunicarlos a la Comisión Central.

j) Las consideraciones que no se hubieren contemplado en los párrafos anteriores y que emanen de la Comisión Central y/o Locales con acuerdo de partes, serán anexadas a las presentes.

k) Todos los reclamos relativos a las condiciones de higiene y seguridad en los ambientes y lugares de trabajo de toda la entidad, serán elevados a esta Comisión Central para su tratamiento. Las conclusiones a que arriben serán remitidas a la Comisión para su resolución.

l) La Comisión Local estará integrada permanentemente por los siguientes miembros:

1. Tres representantes de la entidad, de los cuales uno será el jefe de medicina del trabajo y otro el jefe de seguridad.

2. Tres representantes del Sindicato.

m) Esta Comisión dictará su reglamentación interna de funcionamiento a fin de cumplir con los objetivos fijados en el presente artículo.

n) Todos los gastos que demande el funcionamiento de esta Comisión correrán por cuenta exclusiva de las entidades.

Art. 57 - Higiene, seguridad y medicina del trabajo

Con el fin de asegurar las condiciones de higiene y seguridad adecuadas, las entidades deberán cumplimentar las condiciones mínimas estipuladas más abajo, sin perjuicio de las sucesivas ampliaciones que la Comisión Central de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo acordará, y de conformidad con las leyes dictadas o que se dicten, así como también la contemplación y/o adopción de todos los adelantos técnico-científicos-sociales de manera tal que se mantengan las buenas condiciones de higiene y seguridad en todos los lugares de trabajo.

La limpieza y desinfección en todos los lugares de trabajo se efectuará diariamente de acuerdo a las leyes o decretos vigentes.

Cuando se efectúe la limpieza en gran escala en los lugares de trabajo, deberá procurarse que la misma se haga fuera de las horas normales de labor.

Para tal fin se constituirán una Comisión Central y Comisiones Locales de acuerdo a lo referido en el artículo 56 del CCT.

- 1) Las entidades instalarán en los puntos de concentración, para el personal que presta servicio en los mismos, instalaciones sanitarias con revestimientos de tipo azulejos, rejillas antideslizantes, duchas individuales con agua fría y caliente, cuartos de vestir provistos de armarios individuales y espejos.

Las entidades garantizarán que la habilitación de nuevos locales asegurarán el cumplimiento sin restricciones de este inciso, comprometiéndose a que en un plazo no mayor de noventa (90) días se pondrán en esas condiciones estipuladas más arriba los lugares que ya estuvieran habilitados con anterioridad a la firma del presente Convenio. Para el caso particular de trabajadores de pulverización, parque de combustibles, limpieza de hollín u otras secciones similares, los armarios serán dobles.

2) Los trabajadores que por la naturaleza de sus tareas, con excepción de las guardias rotativas de turnos continuados, tengan necesidad de higienizarse, tendrán para ello una tolerancia mínima de diez (10) minutos antes de la terminación de cada etapa, contemplándose el mismo criterio para el trabajador de guardia rotativa de turno continuado que excepcionalmente y por razones de servicio deba efectuar tareas que le requieran luego de un tiempo relativamente largo para su higienización. La misma modalidad se adoptará para todo el personal que deba realizar tareas insalubres, ampliándose este plazo a quince (15) minutos si la naturaleza del trabajo así lo requiriese.

3) En los lugares de trabajo donde fuera necesario por sus características y la época, se instalarán pastilleros conteniendo tabletas de dextrosa y sal para contrarrestar los efectos del calor, así como bebederos o refrigerantes para suministrar agua fresca a los trabajadores.

4) Las cuadrillas móviles serán provistas de equipos ambulantes con los elementos de higiene mínimos que se convendrán, en un plazo no mayor de noventa (90) días de convenidas.

5) Las entidades proveerán de botiquines de emergencia a las cuadrillas móviles adecuadas de acuerdo a las tareas que realicen, así como también colocarán en lugares visibles en todos los sectores de trabajos fijos, botiquines de emergencia.

6) En las usinas, subestaciones, sectores y talleres, se habilitarán baños, vestuarios y roperos en cantidad suficiente para los trabajadores que efectúen tareas en esos lugares.

7) Salas de primeros auxilios:

Las entidades instalarán en sus edificios donde corresponda de acuerdo a las disposiciones legales vigentes, salas de primeros auxilios.

8) Ambulancias:

Para el traslado de los accidentados a los centros de sanidad con la premura que la ciencia médica aconseja, las entidades deberán poseer un servicio de ambulancias con los adelantos técnicos y científicos de la época.

9) Primeros auxilios:

Las entidades colocarán en los lugares de trabajo, carteles con inscripciones relativas a la prestación de primeros auxilios al personal que se accidente.

10) Se instruirá a los trabajadores amplia y regularmente, en forma teórica-práctica, independientemente o no de los cursos a que asistan en cuanto a normas de higiene y seguridad y medicina del trabajo y al uso de elementos que a ello compete.

11) Las entidades proveerán a los trabajadores de los elementos de seguridad adecuados, de acuerdo a normas que establezca la Comisión Central.

12) Casillas telefónicas:

En los locales de las entidades, en los que el ruido interno sea dificultad auditiva para atender teléfonos se colocarán cabinas de acuerdo a lo que establezca la Comisión de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo.

13) Casillas o garitas de protección:

En los lugares en que las características especiales en que se desenvuelva el trabajo del personal de vigilancia o atención así se justifique, las entidades instalarán casillas para el resguardo de tales trabajadores, de acuerdo a lo que establezca la Comisión de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo.

Las mismas deberán contar con asiento de respaldo, luz artificial y demás comodidades previamente establecidas por la Comisión aludida precedentemente.

14) Cámaras subterráneas:

Las entidades establecerán un sistema de protección en la boca de acceso en forma tal que impida la caída de objetos, como así la posibilidad de accidentes a los transeúntes, especialmente niños y ciegos.

15) Postes de líneas aéreas:

Cuando deban efectuarse trabajos en postes terminales de línea aérea que no estén convenientemente asegurados con contrapesos o riendas, aquéllos serán asegurados con sogas a viento.

16) Iluminación:

Donde no fuera posible la iluminación natural, la artificial será suficiente de acuerdo a lo dictaminado por la Comisión de Luminicultura del Instituto Argentino de Electricidad Aplicada.

17) Guarda focos alumbrado público:

Cuando se utilicen vehículos para efectuar servicios en los focos con cargadores fijos en instalaciones, las entidades los dotarán de escaleras que dispongan de elementos de seguridad adecuados

de acuerdo a lo que determine la Comisión de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo.

18) Protección de máquinas:

Las entidades protegerán con implementos adecuados las máquinas y sus instalaciones mecánicas o eléctricas de tales máquinas, que puedan entrañar algún peligro para la seguridad de los trabajadores. Las leyendas de las máquinas e instrumentos, se harán en idioma castellano.

19) Andamios fijos:

Éstos tendrán un ancho total mínimo de 60 centímetros por 5 centímetros de espesor, con su correspondiente baranda con dos travesaños. Además, los tableros deberán estar asegurados con grampas u otros medios.

20) Escaleras fijas:

Las entidades mantendrán las escaleras fijas en perfectas condiciones de seguridad, evitando la colocación de las llamadas "caracol". Todas las escaleras tendrán barandas de ambos lados o paredes con un pasamanos, así como una correcta iluminación. Los bordes de los escalones tendrán una protección de material antideslizante cuando el tipo de escalera lo permita. Las escaleras al aire y verticales de más de 4 metros deberán estar provistas de guardacuerpos, cuando el servicio lo permita.

21) Maniobras de alta y media tensión:

Los oficiales especiales de las cuadrillas de atención redes, servicios de emergencia, podrán realizar maniobras de alta tensión bajo la dirección de personal con función de mando, habilitado. Salvo las excepciones contenidas en la discriminación de tareas, no podrán realizar maniobras de alta tensión los trabajadores con categoría de hasta oficial especialista inclusive. Los ayudantes y/o peones prácticos podrán concurrir a caminos, celdas o salas de alta tensión, cuando vayan acompañados por lo menos de un oficial, debiendo comprobar este último que la instalación en que deben intervenir se encuentra fuera de servicio. Para

los mismos casos, los peones comunes sólo podrán concurrir a caminos o salas de alta tensión pero no a celdas.

22) Las entidades mejorarán la protección de las viejas instalaciones de alta y media tensión existentes en usinas, subestaciones y cámaras, a los efectos de reducir al mínimo la posibilidad de riesgos. Con el mismo objeto las nuevas instalaciones serán construidas, de acuerdo con los dictados de la técnica moderna, teniendo en vista la seguridad de los trabajadores y tratando de que tengan la debida protección en las partes susceptibles de ser alcanzadas con las manos.

23) La entidad eliminará las condiciones de insalubridad que existieran en todos los ambientes y trabajos. Para el logro de esta finalidad aplicará las normas sanitarias más modernas de acuerdo a los organismos más adelantados en la materia.

24) Los trabajadores no realizarán trabajos a la intemperie cuando no se les hubiere provisto de elementos adecuados para defenderse de la inclemencias del tiempo.

25) Las entidades deberán cumplimentar al máximo todas las medidas, reglamentos y normas de seguridad, higiene y medicina del trabajo, que se establezcan a través de la Comisión Central o las Comisiones Locales dentro de un plazo no mayor de noventa (90) días de la fecha de establecidas.

26) Queda convenido que lo especificado precedentemente en este artículo se ajustará como mínimo a las leyes u ordenanzas dictadas o a dictarse.

Art. 58 - Medicina Preventiva

a) Los trabajadores comprendidos en el presente Convenio, serán sometidos a examen médico en forma periódica y obligatoria de acuerdo con las siguientes normas:

El examen médico periódico al trabajador se realizará conforme a las normas que al respecto determine la Comisión de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo.

A partir del primer examen, la periodicidad futura será la siguiente:

- Para trabajadores de 20 a 40 años, cada tres años.
- Para trabajadores de 40 a 50 años, cada dos años.
- Para trabajadores de más de 50 años, cada año.

Queda establecido que el examen periódico de trabajadores que se desempeñen en lugares declarados insalubres por las autoridades competentes, se efectuará cada año, salvo los casos especiales, en que a

juicio de la Comisión, el intervalo pueda ser más reducido.

b) Los enfermeros que actúen en los consultorios de Rayos X y vías respiratorias, así como los laboratoristas, serán objeto de estos exámenes dos veces por año.

1. El examen consistirá como mínimo en un estudio clínico general, abreugrafía, o radiografía de tórax, análisis de orina (densidad, sedimento, albúmina y glucosa), obtenida en el momento del análisis, y eritrosedimentación. En el primer examen será investigado asimismo el grupo sanguíneo. En el examen correspondiente a los 35 años de edad, se efectuará un electrocardiograma.

2. La Comisión aprobará oportunamente un modelo de ficha para la registración del resultado de los exámenes periódicos.

3. Las fichas del examen periódico, serán centralizadas a fin de ser estudiadas en sus resultados. Si por los estudios realizados o por los consejos del médico se estimare necesario, el trabajador será citado para su consulta por un médico especialista.

Cuando se encontraran enfermedades se le comunicará al trabajador el tratamiento a realizar por el médico que corresponda, debiendo quedar constancia por escrito de la comunicación. La asistencia médica terapéutica será prestada en lo posible por el médico que corresponda de acuerdo con el informe que se le envíe, si fuera necesario o siguiendo el criterio terapéutico del médico.

4. Si del resultado de estos exámenes surgiera alguna afección, las entidades tomarán las medidas necesarias para someter a los trabajadores afectados al tratamiento necesario mientras estén al servicio de las entidades.

5. La Comisión de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo, realizará por intermedio del profesional médico que designe, la fiscalización y control de los exámenes que se efectúen a los trabajadores, como así también el seguimiento de los tratamientos más adecuados que surjan de los exámenes practicados.

Art. 59 - Incapacidad física

a) Se considerará de aplicación este artículo cuando un trabajador tenga incapacidad física y/o mental para desempeñar el puesto que ocupa, pero apto para desempeñar otras tareas o puestos a los que el trabajador pueda adaptarse;

b) El trabajador percibirá los aumentos progresivos que correspondan a la remuneración percibida al incapacitarse. Sin perjuicio de las indemnizaciones que correspondan, la incapacidad física o mental no será motivo de cesantía, como asimismo la entidad no podrá rebajar las remuneraciones del trabajador.

c) En los casos en que la Caja de Jubilaciones dejara sin efecto una jubilación por invalidez, por haber desaparecido la incapacidad que lo motivó, la entidad proporcionará al incapacitado/a ocupación adecuada a su capacidad y le abonará una remuneración igual a la que le correspondiera en la categoría en que trabajaba cuando se retiró, a partir de la fecha en que el trabajador solicite su reingreso a la entidad, computándose como trabajado el tiempo que gozó de su jubilación, además, gozará de los aumentos progresivos que le correspondan, los que se aplicarán en forma similar que a los incapacitados a que se refiere la primera parte del inciso b) de este artículo. A los efectos de los cálculos del artículo 66 no serán tenidas en cuenta las ausencias producidas hasta el momento del rechazo o que se deje sin efecto la jubilación por invalidez.

d) Normas Generales:

1. Se crea en cada entidad una Comisión de aplicación de este artículo integrada por un médico de la entidad, dependiente o vinculado al servicio de higiene, seguridad y medicina del trabajo y un médico del Sindicato respectivo, que ha de funcionar independientemente de los servicios asistenciales.

2. La aplicación de este artículo tendrá carácter de provisoria, salvo aquellos casos de carácter excepcional en que la Comisión prevista en el punto 1), determine el carácter de permanente.

3. Dicha Comisión aplicará este artículo, previa revisión del trabajador, y su dictamen tendrá validez durante un plazo máximo de seis meses. Al vencimiento del plazo estipulado deberá someterse nuevamente a revisión, a los fines de que la Comisión dictamine sobre el particular, levantando la incapacidad o prorrogándola por un nuevo período de hasta seis (6) meses; en casos necesarios, acorde

con su calificación, se otorgará un nuevo plazo.

4. En caso de que las partes no se pongan de acuerdo en el seno de la Comisión sobre lo establecido precedentemente, se elevará el diferendo a la Secretaría de Estado de Salud Pública, a los efectos de definir la diferencia planteada, que solamente versará respecto de la calificación de la incapacidad.

5. Una vez aplicado este artículo, entre la entidad y el sindicato local fijarán en base a las prescripciones médicas de la Comisión, la nueva ubicación del trabajador acorde a las mismas, ubicación que deberá concretarse en un plazo no mayor de diez (10) días y no podrá ser objetada por el trabajador. En el ínterin la Comisión podrá adjudicarle tareas en cualquiera de sus secciones y de acuerdo con el dictamen médico.

6. Para el personal comprendido en este artículo con calificación de incapacidad permanente y que esté en condiciones de obtener la jubilación, tanto por invalidez como ordinaria, las partes encararán la adopción de las medidas para que este personal se acoja a la jubilación.

7. Será obligación de los trabajadores realizar las tareas del puesto que de acuerdo con el dictamen de los referidos médicos estén en condiciones de efectuar.

e) Incapacidad provisoria:

La aplicación de este artículo, que dé lugar a la determinación de una incapacidad de carácter provisorio, producirá una vacante transitoria, que será cubierta por el personal del plantel "móvil" o por el artículo "Reemplazos provisionales" en forma obligatoria.

Normas de ubicación:

1. En lo posible se procurará ubicar al trabajador en un puesto de su misma categoría o equivalente y siempre en uno para el cual reúna condiciones y su capacidad laboral se lo permita.

2. Podrán ser transferidos a un puesto de su misma o distinta sección. Preferentemente serán destinados a cubrir vacantes, y en caso de no existir éstas o que por su incapacidad no esté en condiciones de ocupar la misma, serán igualmente remitidos a cuenta de la primera vacante que se produzca en la sección para la cual fueron destinados.

3. Mientras el trabajador tenga aplicado el artículo 59, de carácter provisorio, la ocupación de la vacante a la que se lo destinó según el punto 2) no será en forma definitiva ni tampoco podrá ascender.

4. Si fuera destinado a un puesto de su misma sección y lista de escalafonamiento, podrá ascender si reúne las condiciones y su capacidad laboral le permite el desempeño de las tareas.

5. Cuando desaparezca la incapacidad, automáticamente volverá a ocupar su puesto de origen, salvo que hubiera ascendido de acuerdo al punto 4), en cuyo caso continuará en el puesto obtenido por ascenso.

6. Cuando a un trabajador se le levante la incapacidad provisoria, la vacante del puesto que venía ocupando será cubierta de acuerdo con el artículo 17 "Normas para cubrir vacantes" considerándose nuevamente vacante dicho puesto desde la fecha en que se le notifique al trabajador la desaparición de la incapacidad.

7. Cuando un trabajador tenga aplicado el artículo 59 de carácter provisorio y ocupe un puesto de menor remuneración, mantendrá la misma remuneración que tenía asignada en su puesto de origen al aplicársele el artículo 59 y percibirá los aumentos que para ese puesto de origen pudieran corresponder. Se entenderá por remuneración lo establecido en el artículo 50 del CCT.

f) Incapacidad permanente:

1. Todos los casos de incapacidad permanente, serán determinados y aplicados por la Comisión Médica Local prevista en el inciso d), punto 1). En caso de no haber acuerdo entre las partes, el problema será girado a la Secretaría de Salud Pública que resolverá en definitiva.

2. Se aplicará el artículo 59 en forma permanente cuando por aplicación del inciso a) de este artículo en un período de un año, como mínimo, no se haya producido el restablecimiento del trabajador.

3. Se considerará incapacidad permanente, cuando un trabajador se encuentre incapacitado física o mentalmente, o ambas cosas a la vez, para ocupar el puesto que tenía asignado y que a través de los tratamientos indicados, se haya demostrado fehacientemente que la nueva ubicación laboral en cargos que no excedieran las posibilidades del trabajador no se haya comprobado mejoría que posibilite la recuperación del mismo, habilitándolo de esta manera, en una nueva etapa, acorde con sus condiciones de salud psicofísica.

Normas de ubicación:

1. En lo posible se procurará ubicar al trabajador en un puesto de su misma categoría o equivalente y siempre en uno para el cual reúna condiciones y su capacidad laboral se lo permita. Si por el contrario, no existiere un puesto vacante al que el trabajador pueda adaptarse, se lo destinará a cumplir tareas acordes con su incapacidad y categoría y hasta tanto pueda ser absorbido en una vacante definitiva.

2. Podrán ser transferidos a un puesto de su misma o distinta sección. Preferentemente serán destinados a cubrir vacantes, y en caso de no existir éstas, serán remitidos a cuenta de la primera vacante que se produzca en la sección para la cual fueron destinados.

3. En el supuesto caso que hubiese sido destinado a su misma sección y a un puesto de su misma categoría, mantendrá su lugar en la lista de escalafonamiento.

4. Todas las vacantes ocupadas por los trabajadores que tengan aplicado el artículo 59 permanentemente, tendrán carácter definitivo y a éstos les comenzará a regir la antigüedad en la categoría y sección prevista en el artículo 17, inciso h), y a partir de la fecha de ocupación de la vacante. En caso de que fueran destinados a cuenta de futuras vacantes comenzará a regir la antigüedad de sección prevista en el artículo 17, a partir de la fecha en que ocupen en forma definitiva la misma.

5. Cuando por aplicación del inciso b) de este artículo, algún trabajador esté ocupando una determinada vacante y al aplicársele el artículo 59 en forma permanente se lo confirmara en el puesto, los dos (2) años de antigüedad previstos en el artículo 17 le comenzarán a regir a partir de la fecha que se le notifique dicha determinación. El puesto de origen de este trabajador será cubierto de acuerdo al artículo 17 y a partir de la fecha de la notificación, de habersele destinado a tal puesto.

6. Una vez ubicado tendrá derecho a ascender a los puestos para los cuales reúna condiciones y su capacidad laboral se lo permita.

7. Si la remuneración del puesto que ocupa fuera menor a la que tenía en su puesto de origen, se le mantendrá la diferencia como sobresueldo, incrementándose ésta en la misma proporción en que aumenten los salarios, y solamente será absorbido por futuros ascensos.

g) Normas adicionales para los casos de incapacidad parcial, provisoria o permanente:

La ocupación de vacantes en cualquier sección de las entidades por trabajadores que tengan aplicado el artículo 59, no dará lugar a que otro trabajador se sienta afectado, no pudiendo presentar reclamación por este motivo.

Transitorio:

Todos los trabajadores que a la fecha de la firma del presente Convenio se encuentren con una incapacidad física y su situación esté pendiente de resolver, serán examinados por la Comisión prevista en el inciso a), apartado 1) y calificados de acuerdo con las normas del presente artículo.

Art. 60 - Licencias

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

Hasta 5 años de servicios: 10 días hábiles

De 5 a 10 años de servicios: 15 días hábiles

De 10 a 15 años de servicios: 20 días hábiles

De 15 a 20 años de servicios: 25 días hábiles

Más de 20 años de servicios: 30 días hábiles

a) A los efectos del cómputo de servicios para la aplicación de la escala de días de licencias, será de aplicación lo establecido en el artículo 23, último párrafo del inciso a) (Cómputos de antigüedad);

b) El trabajador tiene derecho a gozar de la licencia ordinaria a los seis (6) meses de antigüedad en la entidad;

c) Cuando el trabajador no llegase a totalizar el tiempo mínimo de trabajo previsto en el inciso b) gozará de un período de descanso anual en proporción de un (1) día de descanso por cada veinte (20) días de trabajo efectivo computable de acuerdo al inciso anterior;

d) Los auxiliares técnicos de Rayos X además de su licencia anual, gozarán de un descanso intermedio de acuerdo a las leyes vigentes, concediéndose este descanso 6 meses antes o después de su

licencia anual;

e) Las entidades notificarán el período de licencia a los trabajadores con 30 días de antelación a la fecha en que deben hacer uso de la misma; efectuada la cual, no podrá ser denegada;

f) Por solicitud expresa de los trabajadores, las entidades podrán conceder a los mismos las licencias entre el 2 de mayo y el 30 de setiembre, previa autorización del Ministerio de Trabajo;

g) A los efectos del mínimo necesario de días para gozar de las vacaciones anuales, deben computarse como trabajados los días faltados por enfermedad, accidentes justificados y licencias con goce de haberes;

h) Cuando el trabajador, en uso de licencia ordinaria, se traslade a un punto de la República situado a más de 100 kilómetros de su sede habitual, aquélla se acrecentará en el número de días hábiles que demande el viaje de ida y vuelta, para lo cual se tomará en cuenta el medio de locomoción más rápido y la vía más directa (excluida la aeronavegación).

En ningún caso podrá exceder de seis (6) días el máximo de incremento de la licencia ordinaria;

i) Los trabajadores podrán permutar las licencias siempre que los mismos pertenezcan a la misma función y sección;

j) La licencia será concedida en forma rotativa para que el trabajador no la usufructe todos los años en el mismo mes cuando con ello se perjudique a otro trabajador;

k) La retribución correspondiente a las vacaciones será abonada el último día de trabajo que la preceda, siempre que el trabajador lo solicite por lo menos con ocho (8) días de anticipación. Este plazo no será tenido en cuenta cuando mediaren causas justificadas;

l) La retribución a que se refiere el inciso anterior será liquidada sobre la base del promedio que resulte de lo percibido en el semestre anterior;

m) A los efectos de esta licencia no se computarán los días sábados, domingos, ni feriados obligatorios, ni los siguientes días: 1 de enero, 6 de enero, 2 días de Carnaval, 19 de marzo, 14 de abril, 3 días de Semana Santa, día de la Asunción, día de Corpus Christi, 29 de junio, 13 de julio, 12 de agosto, 15 de agosto, 17 de agosto, 30 de agosto, 1 de noviembre, 11 de noviembre, 8 de diciembre y 25 de diciembre. Como así también los días que por cualquier disposición de autoridad competente se estableciera que el personal no concurra a sus tareas;

n) Si el trabajador contrajera enfermedad durante la licencia y ésta fuera comprobada por médicos de la entidad u oficiales, la licencia se considerará en suspenso, y una vez dado de alta, continuará haciendo uso de la misma, computándose los días cumplidos con anterioridad a la enfermedad;

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

p) Las entidades acordarán, a pedido de los trabajadores, hasta un máximo de 10 días, que podrán ser fraccionados, a descontar de la licencia anual, salvo que razones de servicio debidamente justificadas lo impidan. Este permiso deberá solicitarse por escrito;

q) A solicitud de los trabajadores y siempre que se efectúe en las fechas en que se programa la licencia anual reglamentaria, se podrá optar al fraccionamiento de la misma en un período fijo entre cinco (5) y diez (10) días, a descontar de dicha licencia. Los trabajadores podrán tomar el 60% de su licencia total fuera del período de ley, complementando el punto f) del presente artículo.

Este fraccionamiento será considerado como período de licencia a todos sus efectos, al mismo podrán adicionarse los días de viaje que correspondan; beneficio este que no podrá volver a usufructuar en oportunidad que tome el saldo de licencia pendiente.

Reglamentación artículo 60, inciso h):

1) Cuando la distancia a recorrerse en viaje de ida por el trabajador desde la base hasta el lugar de residencia provisoria sea superior a los 100 km se incrementará la licencia en dos (2) días hábiles.

2) Cuando la distancia a recorrerse en viaje de ida por el trabajador desde la base hasta el lugar de residencia provisoria supere los 700 km se incrementará la licencia en cuatro (4) días hábiles.

3) Cuando la distancia a recorrerse en viaje de ida por el trabajador desde la base hasta el lugar de residencia provisoria sea mayor de 1.400 km se incrementará la licencia en seis (6) días hábiles.

4) El trabajador que haga uso de los días de viaje deberá presentar comprobante respectivo extendido por la autoridad policial del lugar donde conste su estadía en el mismo.

Art. 61 - Asignación anual complementaria por turismo social

Con los salarios del mes de setiembre de cada año la entidad abonará anualmente una suma adicional en concepto de contribución al turismo social.

a) La misma se abonará a todos los trabajadores. Consistirá en un 30% de acuerdo a lo establecido en el artículo 12 (Salarios);

b) Asimismo a todos los trabajadores que tuvieran derecho a percibir durante el mes de enero de cada año, asignaciones familiares, se le duplicará estos montos como asignación anual complementaria de vacaciones de acuerdo a lo establecido en la ley 18017/68.

Art. 62 - Licencias sin goce de sueldo

Todo trabajador con más de cinco (5) años de antigüedad podrá solicitar y ésta le será acordada, una licencia de hasta un (1) año sin goce de sueldo. Cada período de cinco (5) años dará derecho a un (1) año de licencia sin goce de sueldo y sólo podrá computarse acumulativamente no más de dos períodos de cinco (5) años que se podrá tomar en conjunto o por separado; en este último caso deberá transcurrir como mínimo un (1) año entre cada permiso.

a) Al reincorporarse el trabajador que ha hecho uso de la licencia establecida en el presente artículo, volverá a ocupar el cargo y categoría que desempeñaba, no pudiendo ocupar ninguna vacante producida durante el período de ausencia;

b) En caso de que algún trabajador no contara con la antigüedad requerida para solicitar los permisos de este artículo, podrá solicitarlo por vía de excepción a las entidades, las que lo contemplarán siempre que el motivo lo justifique. En caso de discrepancia podrá intervenir la Comisión Interna de Reclamaciones o Tribunal Paritario Nacional;

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 el mandato o destino. Al ser reincorporado se le aplicará el inciso a), debiéndosele computar el período de ausencia a todos los efectos del presente Convenio;

d) En todos los casos en que el trabajador decida reintegrarse a sus tareas antes de la expiración del período solicitado, deberá comunicarlo a la entidad con treinta (30) días de anticipación.

Art. 63 - Licencia por maternidad

La trabajadora que deba ausentarse del servicio por maternidad tendrá derecho, cualquiera sea su antigüedad en la entidad, a una licencia de noventa (90) días corridos en dos períodos, preferentemente iguales, uno anterior no menor de 30 días y otro posterior al parto, el cual no será inferior a 45 días corridos.

Ambos períodos son acumulables.

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

b) Si el hijo no sobreviviese, la licencia será acordada para el puerperio normal por no menos de cuarenta y cinco (45) días corridos;

c) En caso de permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor a consecuencia de enfermedad que según certificación médica deba su origen al embarazo o parto y la incapacite para reanudarlos vencidos aquellos plazos, la trabajadora será acreedora de los beneficios previstos en el artículo 66 (licencia por enfermedad) del presente Convenio;

d) La trabajadora podrá solicitar una licencia complementaria por maternidad sin goce de sueldo, de hasta un (1) año como máximo a continuación de la licencia normal establecida en este artículo, no pudiendo ocupar ninguna vacante producida durante este período de ausencia debiendo sólo computar éste a todos los efectos del presente Convenio.

Sin perjuicio de todo lo estipulado precedentemente, los beneficios superiores que fija la legislación vigente o futura sobre maternidad, serán de aplicación obligatoria para las trabajadoras comprendidas en este Convenio.

Art. 64 - Permisos con goce de sueldo:

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

a) Por casamiento del interesado (este permiso puede agregarse a la licencia ordinaria): 12 días hábiles;

b) Por fallecimiento de esposos, padres o hijos: 6 días corridos;

c) Por nacimiento o matrimonio de hijos: 2 días corridos;

d) Por fallecimiento de suegros, hermanos o nietos: 4 días corridos;

e) Por fallecimiento de abuelos del trabajador o cónyuge: 3 días corridos;

f) Por fallecimiento de tíos, sobrinos, primos no consanguíneos, bisabuelo: 1 día;

g) Por fallecimiento de tíos, sobrinos, primos, cuñados, yernos o nueras: 2 días corridos;

h) Por enfermedad grave de padres o hermanos: hasta dos (2) días corridos;

i) Por días a determinar en cada caso cuando el cónyuge del trabajador con hijos en edad infantil deba asistir en razón de su enfermedad fuera del hogar y siempre que se compruebe fehacientemente no tener el trabajador otra persona o familiar que pueda encargarse del cuidado y atención de los niños en el hogar;

j) Por días a determinar en cada caso cuando el trabajador necesitara consagrarse a la atención de un miembro de su familia enfermo, siempre que se trate de ascendientes o descendientes en primer grado, cónyuge o hermano a su exclusivo cargo, y que comprobare no tener otra persona que lo asista y se constatará la enfermedad por el facultativo que designe la entidad;

k) Por mudanza se concederán 2 días corridos;

l) Los permisos por fallecimiento son por familiares que residan en el país; cuando residan en el exterior serán concedidos siempre que el plazo le permita al trabajador concurrir al lugar del deceso. Cuando el lugar no le permita asistir se le concederá solamente un día.

m) En todos los casos de fallecimientos de familiares que sean ascendientes o descendientes directos del trabajador o de su cónyuge o hermanos de dicho trabajador que obliguen al mismo a ausentarse de la localidad, la entidad concederá el tiempo necesario en más de lo estipulado precedentemente.

n) 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;

o) Por asuntos particulares y a solicitud por escrito del trabajador, las entidades concederán permisos para realizar trámites de carácter imprescindible y adecuadamente justificados, durante las horas de trabajo, tales como citaciones policiales, judiciales, de organismos oficiales, bancos, cajas de jubilaciones y organismos similares u otros casos igualmente justificables que imposibiliten la asistencia al trabajo.

Los permisos se solicitarán, a más tardar, dentro de las dos primeras horas de la jornada del día laborable anterior al de su usufructo.

Este plazo no regirá en aquellos casos en que se pruebe fehacientemente que la causal de la solicitud se ha producido dentro de ese lapso.

Se concederán hasta un máximo de tres días por mes y no más de diez por año. Solamente en casos excepcionales se concederá la totalidad del beneficio por una sola vez.

Los trabajadores contemplarán en la solicitud de sus permisos no provocar ausencias de más del 30% en cada sección. En caso de superarse este porcentaje, se concederán permisos en el orden de presentación, manteniendo el porcentaje aludido precedentemente.

Dicho porcentaje no se aplicará en las secciones que tengan menos de tres (3) trabajadores. En este caso los pedidos de permisos justificados se concederán cuando la atención del servicio lo permita;

p) En todos los casos que el trabajador tenga que acogerse a los beneficios que se determinan en este artículo, se le deben abonar todos los jornales, recargos y otros beneficios enumerados en el presente Convenio.

Art. 65 - Guarderías, salas maternales y jardín de infantes

Las entidades habilitarán salas maternales y guarderías para niños hasta la edad que oportunamente las autoridades lo establezcan.

a) En el período de lactancia la trabajadora dispondrá durante la jornada de trabajo, de dos (2) horas para amamantar a su hijo, las cuales podrán ser divididas en períodos de una (1) hora, dentro de los horarios que la misma solicite;

b) Asimismo, la entidad con los respectivos sindicatos establecerán las normas para la habilitación del jardín de infantes, guarderías y salas maternales, de acuerdo a la ley 20744.

Art. 66 - Licencias por enfermedad

a) Por enfermedad justificada se acordará independientemente de la que se acordare por otros motivos, hasta dos (2) años de licencia extraordinaria con goce íntegro de sueldo, la que será prorrogada por un (1) año más con goce del cincuenta por ciento (50%) del sueldo.

Estos plazos se extenderán hasta que la Caja de Jubilaciones se expida, en los casos de trabajadores que hayan iniciado el trámite de jubilación por invalidez y la demora no sea provocada por hechos atinentes a la responsabilidad del trabajador;

b) Agotadas las licencias otorgadas por este artículo y de haberle sido rechazada la jubilación por invalidez, será de aplicación lo establecido en el artículo 59, inciso c) (Incapacidad física);

c) Vencidos los plazos enunciados en el inciso a) de este artículo, éstos podrán ser ampliados con la intervención de la Comisión de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo;

d) Cuando por una misma enfermedad un trabajador tenga varias ausencias, las mismas serán acumuladas siempre que entre una y otra baja médica medie un plazo de concurrencia al trabajo inferior a seis (6) meses. Si concurriere durante más de seis (6) meses al trabajo en forma continuada, la baja posterior no será acumulada a las anteriores; se considerará, en consecuencia, como nueva enfermedad;

e) Las entidades informarán al interesado con treinta (30) días de anticipación el vencimiento de los plazos previstos en este artículo.

Art. 67 - Indemnización por fallecimiento

A) Accidentes de trabajo fatales: Establécese una indemnización equivalente a diez (10) meses de la

última remuneración total mensual, a favor de los derechohabientes de los agentes víctimas de accidentes de trabajo que causaren el fallecimiento de los mismos, cuando éstos tuvieran hasta cinco (5) años de antigüedad. Esta indemnización será incrementada en un dos por ciento (2%) por cada año de servicio que exceda de los cinco (5) primeros. Esta indemnización no excluye las que legalmente correspondieren.

B) En caso de muerte del trabajador las personas enumeradas en el artículo 37 del decreto ley 18037/1969 tendrán derecho mediante la sola acreditación del vínculo en el orden y prelación allí establecido, a percibir una indemnización igual a la prevista en el artículo 268 de la ley 20744.

C) En caso de fallecimiento del trabajador trasladado con carácter transitorio, la entidad tomará a su cargo los gastos que se originen por el traslado de los restos mortales de aquél, desde el lugar de su residencia eventual al de su domicilio.

D) Cuando el trabajador falleciera en el lugar eventual de su residencia, en razón de su traslado transitorio por comisión de servicio, la entidad tomará a su cargo los gastos que se originen por el traslado de dos de sus deudos, desde el domicilio del trabajador al lugar de su residencia eventual, donde hubiere fallecido y desde éste a aquél.

Art. 68 - Servicios sociales

La Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza, por intermedio del organismo correspondiente, de acuerdo a la reglamentación que a este fin se dicte, prestará los servicios médicos asistenciales a los trabajadores activos y jubilados, pensionados y respectivos familiares a cargo. Estos servicios tendrán alcance de medicina integral dentro de una programática sanitaria moderna.

El costo de estos servicios será por cuenta de las entidades en un ochenta por ciento (80%) del mismo, el veinte por ciento (20%) restante será abonado por la Federación a través de un régimen de aportes por coseguros en la provisión de medicamentos y atención médica ambulatoria y a domicilio.

En ningún caso el nivel y alcance de los beneficios serán inferiores a los otorgados hasta el presente por los Servicios Sociales según reglamentación aprobada por los cuerpos orgánicos de la FATLyF.

Si con la modalidad de coseguros en los rubros mencionados, no se alcanzara a recaudar el veinte por ciento (20%) del gasto de cada ejercicio anual, las entidades se harán cargo de las diferencias correspondientes.

A los efectos de mantener vigente y sin interrupción los aportes mensuales por parte de las entidades, se establecerá con anticipación y en base a los gastos por prestaciones médicoasistenciales efectuadas por la FATLyF en el último ejercicio de servicios sociales, el porcentaje de incidencia proporcional al número total de su liquidación y aporte mensual, conforme a los mecanismos fijados por la ley 18610.

Este aporte mensual será en concepto de anticipo, a reajustar trimestralmente, según balance de recursos y gastos de los servicios sociales, en lo que hace a la prestación médico-asistencial y los gastos de administración correspondiente.

Al término de cada ejercicio financiero de la FATLyF, se efectuará el reajuste final, prorrateándose las diferencias a cubrir, si las hubiere, a las entidades, en forma proporcional a los trabajadores activos de cada una.

Los aportes mensuales deberán ser depositados por las entidades dentro de los cinco (5) días subsiguientes al mes correspondiente. Los ajustes trimestrales y reajuste final del ejercicio, deberán ser depositados dentro de los treinta (30) días subsiguientes a la fecha de entrega por parte de la FATLyF, de los balances y documentación correspondiente en cada caso.

Las entidades convendrán con la Federación el régimen de auditoría y sindicatura que permita a las entidades una efectiva y fluida fiscalización contable de las inversiones y sus registros, por los servicios prestados por este artículo del Convenio Colectivo de Trabajo.

Las entidades aportarán a los servicios sociales FATLyF, inscripta en el RNOS bajo el N° 125/2, conforme los términos de la ley 18610 (t.o.) y según la mecánica de reconocimiento de costos asistenciales establecida en la presente Convención, reconociéndose conforme la ley citada a esta Obra

Social como única prestataria de los servicios, salvo aquellos casos en que por Convenios Colectivos de Trabajo anteriores, quien preste el servicio asistencial sean las entidades, en cuyo caso los mismos seguirán prestándose como hasta el presente, siendo por cuenta de las entidades el costo total del beneficio.

En un plazo de ciento veinte (120) días a partir de la fecha de la firma de la presente Convención, la Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza prestará los servicios dentro de la mecánica establecida en el presente artículo, a cuyos efectos se crea una Comisión entre las entidades y la Federación, con el fin de establecer e implementar lo estipulado para permitir una mecánica de aportes y establecer el régimen eficiente de control y auditoría por parte de las entidades.

Los alcances del presente artículo serán recepcionados por los beneficiarios comprendidos, a partir de los sesenta (60) días de la vigencia del Convenio Colectivo de Trabajo para lo cual la Federación deberá implementar el nuevo régimen de prestaciones ajustando los coseguros.

Los Servicios Sociales de la FATLyF, podrán otorgar otros beneficios no involucrados en lo médico-asistencial según lo previsto por la ley 18610 (t.o.) con destino al bienestar social de sus beneficiarios, para lo cual dispondrá de otros recursos que no sean el ochenta por ciento (80%) del costo asistencial a cargo de las entidades según la mecánica establecida en el presente artículo.

Art. 69 - Contribución para colonia de vacaciones

Las entidades contribuirán mensualmente a la Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza, destinado a la creación y mantenimiento de colonias de vacaciones, con el equivalente del dos y medio por ciento (2,5%) de las remuneraciones previstas en este Convenio Colectivo de Trabajo por todo concepto y en forma global. Dicho aporte debe ser remitido a la Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza, Avda. Callao 1764, Buenos Aires, mediante giro o cheque al cobro en Buenos Aires, a la orden de la misma, acompañado de planillas en duplicado, detallando nombre y apellido de cada trabajador e importe de la contribución respectiva. Salvo aquellos sindicatos que por Convenios Colectivos de Trabajo anteriores perciban de las entidades los aportes señalados, acreditados en su cuenta particular respectiva, los que seguirán percibiendo la presente contribución.

Art. 70 - Contribución para vivienda

Las entidades contribuirán mensualmente a la Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza, destinado a la solución del problema de carencia de vivienda de sus afiliados, con el equivalente al dos por ciento (2%) de las remuneraciones previstas en este Convenio Colectivo de Trabajo por todo concepto y en forma global.

Dicho aporte deber ser remitido a la Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza, Avda. Callao 1764, Buenos Aires, mediante giro o cheque al cobro en Buenos Aires, a la orden de la misma, acompañado con planillas en duplicado, detallando nombre y apellido de cada trabajador e importe de la contribución respectiva. Salvo aquellos sindicatos que por Convenios Colectivos de Trabajo anteriores perciban de las entidades los aportes señalados, acreditados en su cuenta particular respectiva, los que seguirán percibiendo la presente contribución.

Art. 71 - Inversión de los trabajadores

Las remuneraciones previstas en este Convenio que devenguen aportes jubilatorios se incrementarán en un uno por ciento (1%). Dicho importe las entidades lo retendrán, como agentes de retención, y lo depositarán nominalmente como inversión de los trabajadores en un todo de acuerdo con el decreto ley 18909.

En todos los trámites a realizar con respecto a la inversión citada, actuará como representante de los trabajadores la Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza.

Los sindicatos y la Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza, determinarán en cualquier oportunidad el cambio de inversión atento al interés de los trabajadores involucrados en el Convenio Colectivo de Trabajo vigente.

Aquellos sindicatos que por Convenios Colectivos de Trabajo anteriores perciban de las entidades el

aporte señalado mantendrán el régimen vigente.

Art. 72 - Contribución para cultura, educación y deporte

Las entidades contribuirán mensualmente a la Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza, destinado a la creación y mantenimiento de cultura, educación y deporte, con el equivalente del 0,50% de las remuneraciones previstas en este Convenio Colectivo de Trabajo por todo concepto y en forma global.

Dicho aporte debe ser remitido a la Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza, Avda. Callao 1764, Buenos Aires, mediante giro o cheque al cobro en Buenos Aires, a la orden de la misma, acompañado de planillas en duplicado, detallando nombre y apellido de cada trabajador e importe de la contribución respectiva.

Aquellos sindicatos que por Convenios Colectivos de Trabajo anteriores perciben de las entidades los aportes señalados, mantendrán los regímenes vigentes.

Art. 73 - Salario familiar

a) Todo trabajador casado percibirá el 6,770% mensual, de acuerdo a lo establecido en el artículo 12 (Salarios). Cuando el cónyuge del trabajador se desempeñara en la misma entidad y la suma de sus dos ganancias exceda del monto que corresponda al mayor sueldo de la escala de este Convenio, dicho beneficio será percibido por uno solo de ellos.

También se reconocerá este beneficio a todo trabajador que esté unido en aparente matrimonio; lo estipulado en el presente inciso dará derecho al cobro de una sola asignación con acuerdo a lo previsto por la ley 20744 en su artículo 269;

b) Todo trabajador que tenga a su padre y/o madre a su exclusivo cargo, siempre que éste no tenga ingresos que superen el haber mínimo que fija la Ley de Previsión del Estado y Servicios Públicos (ley 11110), percibirá el 6,770% mensual por cada uno de ellos, de acuerdo a lo establecido en el artículo 12 (Salarios);

c) Todo trabajador sin distinción de su estado civil y que tenga hermanos menores de 18 años incapacitados a su exclusivo cargo recibirá el 6,770% mensual por cada uno de ellos de acuerdo a lo establecido en el artículo 12 (Salarios);

d) Todo trabajador que tenga familiares a su cargo denunciados en los incisos b) y c) y no convivan con el mismo, percibirá el 6,770% mensual por cada uno de ellos, de acuerdo a lo establecido en el artículo 12 (Salarios), si demuestra que está obligado al pago de la alimentación por orden judicial.

Art. 74 - Salarios por hijos

Todo trabajador percibirá mensualmente el porcentaje del 4,827% por cada hijo legítimo y/o reconocido y/o adoptivo que esté a su exclusivo cargo, extinguiéndose esta asignación al momento de cumplir 18 años de edad. En casos de hijos adoptivos, este beneficio se abonará inclusive durante el período de tenencia que establece la Ley de Adopción.

También alcanzará este beneficio a los trabajadores que tengan a su exclusivo cargo hermanos, hermanastros menores de 18 años o incapacitados, hijastros o huérfanos, siempre que los mismos no posean bienes o ingresos propios que superen este beneficio. El límite de los 18 años de edad se ampliará en los siguientes casos:

a) Hasta cualquier edad cuando los precitados menores estén incapacitados para el trabajo, debiéndose probar la incapacidad;

b) Hasta el término de su carrera y no más allá de cumplidos los 22 años, cuando sean estudiantes regulares en instituciones oficiales o incorporadas, de la enseñanza media, especial, técnica y/o

universitaria, nacionales o provinciales o particulares reconocidas oficialmente.

Asignación Pre-Natal: De acuerdo al decreto ley 18017/1968.

Adicional por Familia Numerosa y Escolaridad:

Adicional por familia numerosa: A todo trabajador que tenga tres (3) o más hijos a cargo, las entidades abonarán de acuerdo a las previsiones del decreto ley 18017/1968 mensualmente, a partir del tercer hijo inclusive, aunque por alguno de los primeros no corresponda percibir la asignación por hijo.

Adicional por escolaridad: A todo trabajador cuando le corresponda la asignación por hijo o hermano a cargo y éstos concurren regularmente a establecimientos donde se imparta enseñanza primaria, media, superior y/o diferencial, percibirá las siguientes asignaciones por cada hijo o hermano que se encuentre en esas condiciones:

Asignación por enseñanza primaria y/o diferencial, de acuerdo a las previsiones del decreto ley 18017/1968.

Asignación por enseñanza media o superior, de acuerdo a las previsiones del decreto ley 18017/1968.

Adicional por escolaridad por familia numerosa: Por escolaridad primaria a partir del tercer hijo, de acuerdo a las previsiones del decreto ley 18067/1968. Por escolaridad media o superior a partir del tercer hijo, de acuerdo a las previsiones del decreto ley 18067/1968.

Asignación anual por escolaridad: A todo trabajador y por cada hijo o hermano a cargo por los cuales tenga derecho a percibir las asignaciones por escolaridad previstas en el presente artículo, se le abonará la asignación de ayuda escolar de acuerdo a las previsiones del decreto ley 18017/1968.

Esta asignación será abonada en el mes de marzo de cada año.

Asignación por hijo incapacitado: El monto mensual de la asignación establecido en el presente artículo se duplicará cuando el hijo, a cargo del trabajador, fuera incapacitado.

La asignación por escolaridad primaria prevista en este artículo se abonará al trabajador cuyo hijo, cualquiera sea su edad, concorra a establecimiento oficial o privado donde se le imparta educación diferencial.

Art. 75 - Contribución por casamiento

Todo trabajador que contraiga enlace, recibirá la asignación que corresponda de acuerdo a las previsiones del decreto ley 18017/1968, aun en los casos en que tuviere una antigüedad menor a seis (6) meses en la entidad, la cual se abonará por anticipado, debiendo el trabajador notificar a la entidad con quince (15) días de antelación a la fecha de su casamiento.

Art. 76 - Contribución por nacimiento

Todo trabajador percibirá por nacimiento de cada hijo la asignación que corresponda de acuerdo a las previsiones del decreto ley 18017/1968.

A los trabajadores que tuviesen una antigüedad menor a seis (6) meses en la entidad se les abonará el 13,207% de acuerdo a lo establecido en el artículo 12 (Salarios).

Art. 77 - Contribución por fallecimiento

a) Independientemente de las indemnizaciones que le pudiere corresponder, las entidades tomarán a su cargo el importe de la prima mensual de un seguro de vida colectivo que cubra los riesgos de muerte, renta mensual por incapacidad hasta cubrir el monto del seguro, doble indemnización adicional por accidente; que ampare a sus trabajadores comprendidos dentro del Convenio Colectivo de Trabajo. Dicho seguro será suscripto por un capital asegurado de \$ 20.000 ley 18188 (\$ 2.000.000 moneda nacional). Cuya suma se incrementará en la misma proporción que las Cláusulas salariales:

b) Asimismo las entidades tomarán a su cargo el importe de prima mensual de un seguro colectivo de sepelio que ampare las erogaciones producidas por el fallecimiento del trabajador o de cualquier miembro de su grupo familiar que haya sido reconocido a su exclusivo cargo del trabajador por la entidad donde presta servicios;

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

En estas mismas circunstancias si la familia del trabajador que convivía con él optare por establecerse en la base de origen del trabajador, la entidad se hará cargo de los gastos de traslado. El derecho de optar por este beneficio deberá ejercerse dentro de los seis (6) meses siguientes a la fecha del fallecimiento del trabajador.

Art. 78 - Rebaja de tarifas

Cada entidad tomará a su cargo el importe total de la tarifa ordinaria facturada a los trabajadores amparados por este Convenio en el consumo de fluido eléctrico para uso doméstico, siempre que el suministro se efectúe a nombre del trabajador, hasta la cantidad de 200 kwh mensuales. Sobre el consumo que exceda al indicado precedentemente, la entidad tomará a su cargo el 75% de lo facturado por sobre la tarifa gratuita.

Queda aclarado que la entidad se hará cargo de lo señalado precedentemente aun cuando no suministre electricidad en forma directa al trabajador. En este caso procederá al reintegro del importe, contra presentación de la factura correspondiente.

Asimismo, los trabajadores tendrán derecho a las conexiones domiciliarias en forma gratuita.

Este beneficio será extensivo al consumo de gas natural, envasado, en garrafas, hielo, cuando este último sea fabricado y vendido al público y al menudeo por las propias entidades. Para gas natural y/o envasado la rebaja será del 75% sobre lo facturado. En cuanto a gas en garrafas, serán sin cargo tres (3) garrafas de diez (10) kilogramos cada una mensuales, o treinta y seis (36) anuales.

Los beneficios establecidos en este artículo se extenderán al personal jubilado y a la viuda del jubilado y/o del trabajador fallecido en actividad mientras permanezcan en tal condición como asimismo al consumo que realizan en los locales de las organizaciones sindicales adheridas a la Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza, y a ésta, y a los empleados de cada una de ellas, alcanzando también igual beneficio al consumo de los edificios de propiedad de la Federación y/o Sindicatos adheridos, destinados a colonias de vacaciones de sus trabajadores.

Art. 79 - Bonificación al personal

A) Al personal que cumpla años de servicio: Las entidades otorgarán al personal, en las oportunidades en que cumpla, 20, 25, 30 y 35 años de antigüedad, una retribución especial equivalente a un monto igual al total de las remuneraciones percibidas en el mes que cumpla la antigüedad mencionada precedentemente.

En ningún caso esta remuneración será inferior a la retribución mensual del trabajador.

Al cumplir 40 años de servicios se abonará una retribución especial equivalente a dos veces el total de las retribuciones percibidas en el mes que cumpla la antigüedad.

Al personal femenino se le otorgarán estos beneficios al cumplir 17, 22, 27, 32 y 37 años de servicio, respectivamente.

Las empresas abonarán esta bonificación dentro de los 30 días posteriores a la fecha que el trabajador cumpliera alguna de las antigüedades citadas en el presente artículo.

B) Bonificación anual por eficiencia:

1) Las entidades abonarán a sus trabajadores una bonificación anual por eficiencia, de acuerdo a la siguiente escala y reglamentación:

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

El monto de la bonificación será el siguiente:

Hasta 5 años, el 100% de remuneración.

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

Más de 10 años, el 160% de su remuneración.

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

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

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

En un 40% del monto que le corresponda 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.

En un 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.

En un 80% del monto que le corresponda, 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.

En un 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.

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

4) Esta modalidad será aplicable a efectos de la acumulación a partir del año 1972, procedimiento que también se tendrá en cuenta para los pagos posteriores de las bonificaciones anuales por eficiencia.

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 todo el personal en actividad al 31 de diciembre de cada año y tengan uno (1) o más años de antigüedad;

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

2) Trabajadores con menos de un (1) año de antigüedad:

Se les liquidará el 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 CCT en el artículo 23 (Compromisos por antigüedad) al 31 de diciembre.

Se considerará remuneración toda suma que paguen las entidades a sus trabajadores en forma habitual y continua, con la exclusión de los gastos de comida (variables) y reembolsos de gastos de locomoción (variables).

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

La bonificación anual por eficiencia se liquidará en base a la remuneración mensual del último día

trabajado y proporcionalmente a los meses enteros trabajados durante el año, habida cuenta de las demás condiciones establecidas en esta reglamentación.

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

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

5) Servicio Militar:

La bonificación anual por eficiencia se liquidará en base a la liquidación establecida en cada caso en el artículo del CCT, habida cuenta de las demás condiciones establecidas en esta reglamentación.

6) Trabajadores becarios:

a) Se les liquidará la bonificación anual por eficiencia cuando hubiesen cumplido con las obligaciones convenidas para cada régimen de estudio en particular, y conforme a las demás condiciones establecidas en esta reglamentación.

b) A los becados que hubiesen cumplido parcialmente con las obligaciones convenidas se les liquidará el 50% de la bonificación que les correspondiera;

c) Los becarios que hubiesen sido expulsados del establecimiento educacional por razones disciplinarias o ausencias no justificadas durante el año lectivo, sólo percibirán el tiempo trabajado, habida cuenta de las demás condiciones establecidas en la presente reglamentación.

7) Ausencia sin goce de sueldo - Permisos artículo 62, inciso c) del CCT:

a) La bonificación anual por eficiencia se liquidará en proporción a los meses enteros trabajados durante el año.

8) Ausencias sin goce de sueldo:

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

9) Permisos justificados sin goce de sueldo por enfermedad de familiares:

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

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

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

11) Trabajadores con aplicación del artículo 66 del CCT (Licencia por enfermedad):

a) Al solo efecto del eventual pago de la bonificación anual por eficiencia, a los trabajadores ausentes por enfermedad durante el año calendario, no se tendrán en cuenta las reducciones establecidas en los distintos apartados del artículo 66 del CCT, o sea se les liquidará sobre su remuneración íntegra;

b) Serán de aplicación las normas que regulan el pago de la bonificación anual por eficiencia.

12) Permisos gremiales con o sin goce de sueldo:

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

13) Medidas disciplinarias:

a) Suspensiones: Por cada día de suspensión la bonificación anual por eficiencia se reducirá en un 15%;

b) Amonestaciones: Por cada amonestación o medida equivalente la bonificación se reducirá en un 5%.

14) Faltas de puntualidad:

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

b) Por cada llegada tarde, después de las 13 llegadas tarde en el año la bonificación anual por eficiencia se reducirá en un 2%;

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

15) Exclusiones - Trabajadores declarados cesantes o con prevención de cesantía:

a) En ningún caso corresponderá el pago de la bonificación anual por eficiencia cualquiera fuese el motivo de la cesantía;

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

16) Las resoluciones que se adopten modificando situaciones del trabajador concernientes a la aplicación de la presente reglamentación, producirán automáticamente el reajuste de la bonificación anual por eficiencia del año calendario considerado.

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

Art. 80 - Comunidad organizada

Participación: A los efectos de lograr cumplir la aspiración de integrar solidariamente una comunidad organizada, basada en los principios filosóficos y doctrinarios del Justicialismo, de que los hombres sean realmente responsables y protagonistas de las entidades en que trabajan, se conviene constituir los siguientes organismos de participación:

Directores, administradores y subadministradores:

En todas las entidades se nombrarán directores titulares y directores suplentes, administradores y subadministradores, representantes de la Federación y/o Sindicato respectivo. Los mismos deberán ser incorporados en los estatutos de las distintas entidades con los mismos derechos y obligaciones que los demás miembros del Directorio.

Finalidad: Velar porque los principios enunciados precedentemente se cumplan y que sirvan a los intereses en toda la comunidad, asegurando la participación en la dirección de la gestión de las entidades.

Funciones: Además de todas las funciones que fije el estatuto de la entidad cumplirá también las de conducción y decisión, dentro del área a que fuere asignado.

Asimismo los trabajadores tendrán activa participación en los distintos niveles de decisión a través de representantes cuya cantidad, funciones y obligaciones serán establecidas de común acuerdo entre las entidades y la Federación y/o Sindicato respectivo.

Autogestión o Cogestión:

Integración: Se nombrará un Comité de Autogestión integrado por los representantes de las entidades, y/o Sindicatos y Federación, miembros todos ellos de la comunidad de trabajo.

Finalidad: Conducir el proceso de autogestión fijando las bases de una real participación de la comunidad de trabajo y de la Comunidad de Usuarios en la gestión de las entidades, y actuando como

un organismo que mantenga un permanente espíritu de indicación de autoanálisis y representación del proceso.

Adecuar las estructuras actuales de las entidades a esta nueva forma de gestión, con miras a lograr una prestación del servicio cada día más eficiente.

Participar en el proceso de toma de decisiones en relación con la aplicación de planes y políticas de las entidades.

Funciones: Promover y canalizar las iniciativas y creatividad de la comunidad de trabajo como forma de elaborar juntamente el modelo de participación que responda a las características socio-económicas de nuestra realidad nacional, proponiendo a las entidades la creación de los organismos conducentes a tal fin.

Proponer los objetivos mediatos e inmediatos de dichos organismos.

Definir los lineamientos de la política de capacitación y todo lo relativo a la higiene, seguridad y medicina del trabajo y turismo de los trabajadores, que contribuya a ponerlos en mejores condiciones de participar conciente y efectivamente en las decisiones y el control de entidades y contribuir al uso racional, eficiente y solidario de los recursos.

Considerar a nivel superior los proyectos del presupuesto anual de gastos y recursos, cuadros tarifarios, programas de investigaciones y planes de obras elaboradas por los Consejos de Gerencia o de Empresa.

Asesorar en las designaciones y propuestas del personal de conducción a la superioridad de las entidades.

Participar en la decisión de los ingresos y las promociones de personal para cubrir vacantes o plazas nuevas autorizadas, de acuerdo al régimen establecido en el Convenio Colectivo de Trabajo vigente.

Aprobar o elevar según corresponda de acuerdo a las normas vigentes, la contratación de servicios y obras.

Consejos de Gerencia o de Empresa Regional:

Integración: Los Consejos de Gerencia o de Empresas Regionales estarán integrados por los miembros de la Comunidad de Trabajo de las entidades y sindicatos, dentro de sus respectivas jurisdicciones, que tendrán una coordinación efectiva con el Comité de Autogestión.

Finalidad: Participar en el proceso de la toma de decisiones con la Gerencia y Subgerencia en todo lo relacionado con la aplicación del plan y políticas de las entidades para las Gerencias o Regionales.

Funciones: Participar en la elaboración de los objetivos de las Gerencias o Regionales y controlar su ejecución, previendo los medios necesarios para posibilitar su cumplimiento a través de la correspondiente programación.

Considerar el proyecto de presupuesto de la Gerencia.

Considerar las eventuales modificaciones de planteles.

Asesorar en las designaciones y propuesta del personal de conducción.

Participar en la decisión de los ingresos y las promociones de personal para cubrir vacantes o plazas nuevas autorizadas, de acuerdo al régimen establecido en el Convenio Colectivo de Trabajo vigente.

Aprobar o elevar según corresponda, de acuerdo a las normas en vigencia en las entidades, la contratación de servicios y obras.

Coordinar las actividades de los Consejos de Sección o Consejos de Empresas Divisionales.

Analizar los informes recibidos por los Consejos de Sección o Consejos de Empresas Divisionales.

Formar Mesas de Trabajo de Autogestión para analizar aspectos interseccionales y coordinar sus actividades.

Elaborar un informe de lo actuado al Comité de Autogestión.

Consejos de Sección o de Empresas Divisionales:

Integración: Los Consejos de Sección o Consejos de Empresas Divisionales estarán integrados por la comunidad de trabajo de las entidades y sindicatos dentro de sus respectivas jurisdicciones y tendrán una efectiva coordinación con los Consejos de Gerencia o Consejos de Empresas Regionales.

Finalidad: Participar en el proceso de la toma de decisiones con el nivel superior de la Sección o Divisional en todo lo relacionado con la aplicación de políticas y objetivos definidos por las entidades.

Funciones: Participar en la elaboración de objetivos de la Sección o Divisional y controlar su

ejecución previendo los medios necesarios para posibilitar su cumplimiento a través de la correspondiente programación.

Considerar el presupuesto de la Sección o Divisional.

Estudiar y proponer eventuales modificaciones de planteles en concordancia con las políticas definidas entre las entidades, los sindicatos respectivos y la FATLyF.

Asesorar en las designaciones y propuestas del personal de conducción.

Participar en la decisión de los ingresos y las promociones del personal, para cubrir vacantes o plazas nuevas autorizadas, de acuerdo al régimen establecido en el Convenio Colectivo de Trabajo vigente.

Aprobar o elevar, según corresponda, de acuerdo a las normas vigentes en las entidades, la contratación de servicios y obras.

Elaborar un informe mensual de lo actuado al Consejo de Gerencia o Consejo de Empresa Regional.

Intervenir en la aplicación de sanciones disciplinarias.

Determinar necesidades de capacitación del personal del área.

Formar Mesas de Trabajo de Autogestión para analizar aspectos interseccionales y coordinar actividades.

Las entidades aplicarán gradualmente la participación de los trabajadores en la gestión de las mismas, atendiendo a su forma institucional, a su jurisdicción, dimensión geográfica, características de los servicios que presten y demás circunstancias especiales.

Las entidades mantendrán como mínimo las estructuras de participación de los trabajadores actualmente en vigencia.

Art. 81 - Reconocimiento de la Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza

Las entidades reconocerán a la Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza como organización federativa y a sus sindicatos adheridos, en el alcance que determinan sus respectivos estatutos y la Ley 20615 de Asociaciones Profesionales de Trabajadores.

Art. 82 - Permisos gremiales

Sin perjuicio de las mayores franquicias que pudieran corresponder por disposiciones legales, la entidad concederá permiso con goce de sueldo y por asuntos gremiales en los siguientes casos:

a) Todos los Sindicatos gozarán, en la cantidad que se establezca con cada entidad, de permisos gremiales permanentes, para la atención de las actividades específicas que deban cumplir de acuerdo a sus estatutos;

b) A los miembros de las Comisiones de Reclamos para presentar y discutir los reclamos que se originen;

c) A los trabajadores que, designados por el Sindicato, en el número indispensable, deban realizar gestiones o trámites gremiales en tratativas directas con cualquier entidad, cuyo personal está afiliado al Sindicato correspondiente, realizar gestiones ante el Ministerio de Trabajo u otras circunstancias igualmente justificables;

d) Al número de trabajadores que, conforme a los estatutos sindicales respectivos, deban concurrir a congresos gremiales;

e) A los trabajadores que ejerzan funciones directivas estatutarias de la Federación y a los que actúen en comisiones especiales no permanentes designadas por la Federación;

f) Todos los permisos, excepto aquellos para los cargos permanentes especificados en el inciso e), deberán ser formulados por la Federación o Sindicato cada vez que lo necesite por el tiempo necesario,

cuidando al solicitarlo no afectar el desenvolvimiento del servicio;

g) Cuando el trabajador se encontrara en uso de licencia ordinaria y en ese ínterin se le designara para una Comisión Gremial, la licencia se considerará en suspenso hasta la terminación de dicha Comisión;

h) A todos los trabajadores que se otorgue los permisos que se determinan en este artículo, se les deberá abonar los salarios, recargos y otros beneficios incluidos en el presente Convenio, como si estuviesen trabajando.

Art. 83 - Comisión de Reclamaciones y Tribunal Paritario Nacional

a) En las entidades funcionarán, a efectos de dar cumplimiento al presente Convenio Colectivo de Trabajo, Comisiones Internas Locales, para tratar las reclamaciones que pudieran suscitarse de acuerdo a las modalidades ya establecidas.

b) Comisión Interna de Reclamaciones:

1. Entre otras, serán función de esta Comisión el cumplimiento y tratamiento de todos los articulados del presente Convenio Colectivo de Trabajo y de todas las reclamaciones que pudieran surgir, orientando y asesorando en todo lo relacionado con la aplicación del presente Convenio, exceptuándose aquellas representaciones que se encuentran en otras Comisiones.

2. Las entidades concederán los permisos con goce de sus remuneraciones a los representantes sindicales, para que puedan actuar con la amplitud necesaria en sus funciones, pudiendo éstos, cuando fuere necesario para resolver un caso sometido a la Comisión y previo acuerdo con la representación de las entidades, visitar los lugares de trabajo.

3. Las partes podrán designar suplentes a las reuniones, en ausencia del titular.

4. Estas Comisiones se reunirán cuando fuere necesario.

5. Cuando en una reunión subsiguiente a la presentación de la apelación de una reclamación de acuerdo con lo determinado en el artículo presente, la representación patronal mantuviera el criterio sustentado en la primera instancia, la delegación sindical podrá solicitar que la Comisión Interna se constituya en el lugar donde desempeñe sus tareas el trabajador que se considere afectado, para mejor solución del reclamo, debiendo informarse en la primera reunión.

6. La representación sindical podrá plantear reclamaciones de carácter colectivo, no requiriendo en este caso el trámite previo por la vía jerárquica, salvo lo exceptuado en el artículo 85, inciso a), punto 3) (Normas para las Reclamaciones).

En los casos no resueltos por las Comisiones Locales de Reclamaciones, por falta de acuerdo o por haber vencido los plazos, serán remitidos a la Comisión Central de Reclamaciones, que existirá en cada entidad, según corresponda, y la Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza. Dicha Comisión estará integrada por igual número de representantes sindicales y de la entidad y hasta un máximo de cinco (5) por cada parte, según la importancia de los servicios comprendidos y dotación del personal de los mismos.

A efectos de agilizar los procedimientos de cada Comisión Central de Reclamaciones se reunirán una vez por semana y las presentaciones ante ellas serán tratadas de inmediato, no pudiendo exceder su tratamiento de un plazo mayor de sesenta (60) días. En caso de ser necesario podrá constituirse en el lugar originario del reclamo.

Las cuestiones que no fueran resueltas en el seno de la Comisión Central de Reclamaciones, por falta de acuerdo o por haber transcurrido los plazos indicados, serán remitidas para su consideración y resolución al Tribunal Paritario Nacional. Se establecen estas instancias, sin perjuicio que las partes en cualquier momento puedan recurrir a los organismos estatales, tanto en el orden nacional como

provincial.

Tribunal Paritario Nacional:

El Tribunal Paritario Nacional es el organismo competente para la elucidación y resolución de todas las cuestiones que se susciten por aplicación de las disposiciones de este Convenio Colectivo.

Estará constituido por diez (10) miembros, siendo representantes de la Federación cinco (5) titulares y cinco (5) suplentes y de las entidades cinco (5) titulares y cinco (5) suplentes.

Será presidido por un funcionario designado al efecto por el Ministerio de Trabajo, el que estará facultado para decidir, en calidad de árbitro, en las cuestiones en que se registraren discrepancias entre las representaciones integrantes del Tribunal.

Serán de competencia del Tribunal Paritario Nacional los asuntos que le sean remitidos por la Comisión Central de Reclamaciones, de acuerdo con lo previsto por el apartado anterior de este artículo.

El Tribunal entenderá, como organismo de instancia superior, en todas las cuestiones que le fueren planteadas por aplicación de las normas del Convenio Colectivo de Trabajo, así como las emergentes de la legislación laboral en relación con el régimen instituido por el mencionado Convenio colectivo; será de su competencia, en especial, el conocimiento y decisión en las causas que se originen con respecto a las normas establecidas en los artículos 6 (Estabilidad) y 54 (Régimen Disciplinario) de este Convenio Colectivo, actuándose al respecto, con sujeción a las pautas establecidas por los artículos 72 y 73 de la ley 20744.

El Tribunal Paritario establecerá su reglamento funcional y régimen procesal, el que deberá asegurar las garantías del debido proceso y el derecho de defensa de las partes en litigio.

El Tribunal Paritario Nacional se reunirá en la Ciudad de Buenos Aires, en reunión ordinaria, semanalmente, siempre que haya asuntos que tratar.

Podrá igualmente, reunirse en cualquier momento, con carácter extraordinario si así lo requiriera alguna de las partes, con acuerdo del presidente del Tribunal, en caso de suscitarse asuntos de carácter urgente.

El Tribunal efectuará comprobaciones de hecho, en los lugares de trabajo, cuando las mismas resultaren necesarias y fueran solicitadas por alguna de las partes y dispuestas por el presidente.

El Tribunal Paritario Nacional funcionará válidamente cuando estén presentes por lo menos un miembro de cada parte y el presidente del mismo.

Las partes podrán contar con el asesoramiento de profesionales, corriendo por cuenta de las entidades, en todos los casos, los gastos que demande la actuación de los mismos, como así también los viáticos que correspondan en caso de trasladarse los miembros del Tribunal para comprobaciones.

Los asuntos sometidos a consideración del Tribunal Paritario Nacional deberán ser resueltos en un plazo de noventa (90) días, prorrogables por acuerdo de partes.

Art. 84 - Normas para las reclamaciones

Todas las reclamaciones que se formularen sobre la aplicación del presente Convenio y de los que estén en vigencia, así como también ley u ordenanza de trabajo, medidas disciplinarias o cualquier otra situación que afecten los derechos de los trabajadores, serán tratados en primer término por la Comisión Local de Reclamación, que a esos efectos se constituirán y las que tendrán un plazo de treinta (30) días para definir o arribar a un acuerdo sobre las reclamaciones presentadas; plazo que podrá ser ampliado por acuerdo de las partes.

a) Reclamación por vía jerárquica y trámite en las Comisiones Internas:

1) Cuando un trabajador afiliado al Sindicato se considere lesionado en sus derechos y desee formular una reclamación, lo hará en todos los casos por escrito ante el jefe de Sección, utilizando el formulario impreso por el Sindicato, debiendo previamente ser visada dicha reclamación por el delegado gremial.

2) La reclamación deberá ser efectuada por cuadruplicado; el original lo entregará al jefe, quien le firmará un duplicado como acuse de recibo y las copias restantes a la organización sindical, la que enviará en el caso de hacer suya la reclamación, una de ellas a la entidad respectiva, dentro de un plazo

de quince (15) días a contar de la fecha de presentación del reclamo a los efectos de acelerar su tramitación.

3) Las reclamaciones deberán ser presentadas dentro de los veinte días de la fecha en que el interesado hubiera entrado en conocimiento oficial del hecho que las motivó. Salvo los casos de cubrimientos de vacantes, que deberán ser presentados dentro de los cinco (5) días hábiles.

4) Dicha reclamación deberá ser entrada por la entidad en Actas de la Comisión respectiva, en un plazo máximo de veinte (20) días de la fecha del envío de la reclamación a la entidad con la contestación correspondiente. Si la contestación conforma a la Delegación Sindical, pasará a asuntos terminados; en caso contrario, continuará en asuntos de discusión.

5) Las resoluciones que corresponde a las reclamaciones presentadas serán notificadas por escrito a los trabajadores reclamantes.

Art. 85 - Reconocimiento de delegados

El Sindicato comunicará a las entidades las nóminas de Delegados Gremiales, cuyas atribuciones serán las que se detallan a continuación:

1) El delegado gremial es el representante directo del Sindicato ante las entidades en el lugar de trabajo y sin dejar de atender las tareas propias de su ocupación, salvo acuerdos convenidos en la Comisión Interna de Reclamaciones, y asesorará a los trabajadores afiliados sobre la interpretación del Convenio Colectivo de Trabajo.

2) Visará las reclamaciones que interpongan los trabajadores cuando estén encuadrados en el Convenio Colectivo de Trabajo, a los efectos de lo establecido en el artículo 84.

3) Cuando entendiere el delegado gremial que una orden impartida por un superior no está de acuerdo con una disposición del Convenio Colectivo de Trabajo, no podrá interferir la misma ni oponerse a su realización, pero podrá apersonarse al jefe exponiéndole su punto de vista y tratar de solucionar la situación. En el caso de que entre ambos surjan discrepancias en cuanto a si la orden impartida se ajusta o no al Convenio, el jefe la comunicará de inmediato al superior que corresponda y el delegado gremial al Sindicato.

La entidad y el Sindicato resolverán en definitiva, y si uno de ellos lo considera necesario, podrá solicitar una reunión extraordinaria a la Comisión de Reclamaciones.

4) Una vez resuelta una reclamación en las Comisiones Internas de Reclamaciones o si en la misma se hubiera dado una interpretación definitiva sobre determinación o reclamo, el delegado gremial la comunicará de inmediato al Sindicato y éste a la entidad; quienes, siempre que sea la situación idéntica a la ya resuelta, harán que se cumpla la resolución anterior dentro de veinticuatro horas.

5) Las entidades no podrán interferir la actuación de los delegados gremiales siempre que se ajusten a lo dispuesto en este artículo.

Art. 86 - Beneficios, Convenios, Laudos y Acuerdos Locales

Las Cláusulas de este Convenio servirán de norma de interpretación para las idénticas o similares de los Convenios y Laudos Locales, sin limitar los beneficios superiores.

Por ello, en cuanto a los beneficios superiores de los distintos Convenios, Laudos o Acuerdos Locales, en vigencia a la firma del presente Convenio que establezcan para los trabajadores beneficios superiores o beneficios que no figuren en el presente Convenio, éstos continuarán en vigor a todos sus efectos con excepción del Registro de Denominaciones y Escalas de Sueldos, las que se regirán exclusivamente por este Convenio. Si como consecuencia de la aplicación del Registro de Denominaciones y/o Escalas de Sueldos algún trabajador pasara a tener menor remuneración, la diferencia se le mantendrá como sobresueldo, los que también se incrementarán en la misma proporción que aumenten los salarios.

Art. 87 - Retenciones sindicales

Las entidades estarán obligadas a efectuar retenciones por planillas de los haberes de los trabajadores, cuando así lo soliciten los sindicatos respectivos, con ajuste a las normas legales vigentes, debiendo en tal caso hacer entrega a los mismos de las sumas retenidas en un plazo máximo de cinco (5) días posteriores a la fecha del descuento.

Art. 88 - Aporte de los trabajadores

Las entidades retendrán a todos los trabajadores beneficiados por este Convenio o como resultado de la aplicación de decretos de aumentos salariales, el importe correspondiente al aumento en sus remuneraciones que involucren el primer mes de aplicación.

Los importes retenidos se enviarán a la Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza, Avda. Callao 1764, Buenos Aires, mediante giro o cheque al cobro en Buenos Aires, a la orden de la misma, acompañados de planillas cuadruplicadas, detallando el importe retenido a cada trabajador. Igual procedimiento se seguirá en cada aplicación del presente Convenio.

Asimismo la Federación podrá delegar a los sindicatos las gestiones y control de dichos aportes.

Aquellos sindicatos que por Convenios Colectivos de Trabajo anteriores perciben de las entidades los aportes señalados, mantendrán sus regímenes vigentes.

Art. 89 - Día del Trabajador de la Electricidad

Queda reconocido como "Día del Trabajador de la Electricidad" el 13 de julio de cada año, a cuyo efecto se acordará asueto con goce de haberes a todo personal con excepción del indispensable para la atención del servicio, al que se acordará franco compensatorio. En la fecha indicada o las ya habituales en las entidades, éstas procederán a hacer entrega a los trabajadores que hayan cumplido veinticinco (25) años de antigüedad en la entidad, sus antecesoras o incorporadas, de una medalla de oro recordatoria.

Art. 90 - Vitrinas para uso del Sindicato

Las entidades colocarán en todos los lugares de trabajo a convenirse, y en forma visible, vitrinas para uso del Sindicato.

La utilización de estas vitrinas se ajustarán a lo convenido por las partes en la Comisión Interna de Reclamaciones y organismos representativos. Las vitrinas llevarán en su parte superior una inscripción con la leyenda "Sindicato de Luz y Fuerza" y las llaves de las mismas serán entregadas a las autoridades del Sindicato. Por consiguiente, quedará prohibido pegar o repartir volantes en los lugares de trabajo que no sean autorizados por el Sindicato.

Art. 91 - Préstamos especiales para el personal

Las entidades, en la medida que el ordenamiento jurídico que las rige les permitan, otorgarán a su personal préstamos especiales en efectivo de hasta un (1) mes de sus remuneraciones, reembolsables en diez (10) cuotas mensuales sin interés para los fines y condiciones a establecerse entre las partes.

Art. 92 - Período

Se entiende por el año calendario

Art. 93 - Impresión del Convenio Colectivo de Trabajo

Las partes convienen en la impresión de común acuerdo del presente Convenio Colectivo de Trabajo

para ser distribuido a cada uno de los trabajadores.

Dichos Convenios irán acompañados, para cada entidad, de los acuerdos tomados y resoluciones dictadas para cada una de ellas.

A tal efecto la Comisión Interna de Reclamaciones o Tribunal Paritario de cada entidad designará representantes para la recopilación y actualización periódica de dichos acuerdos y resoluciones.

La impresión de dicho Convenio Colectivo de Trabajo, estará a cargo de las entidades.

Art. 94 - Disposiciones transitorias y finales

En los casos en que la denominación actual de la función y categoría de algún trabajador no coincidiera con las enumeradas en el presente Convenio, o que las tareas que realiza no correspondan a la denominación que les aplicara la entidad, la Comisión de Clasificaciones deberá resolver qué denominación le corresponde de acuerdo a sus tareas y le asignará la categoría debida con la respectiva retroactividad.

Queda debidamente aclarado que las entidades cuyos trabajadores estén afiliados por intermedio de sus Sindicatos a la Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza, que a la fecha de la firma del presente Convenio no hayan dado cumplimiento a las Cláusulas comprendidas en los Convenios Colectivos de Trabajo anteriores, homologados por la autoridad administrativa competente, deberán cumplirlos en todas sus partes, sin perjuicio de la aplicación de este Convenio.