

**ANEXO IX**

**PERSONAL**

IX-A: NOMINA DE PERSONAL

IX-B: INFORMACION GENERICA SOBRE JUICIOS  
Y RECLAMOS POTENCIALES

IX-C: TRANSFERENCIA DE PERSONAL, DERECHOS  
Y OBLIGACIONES

IX-D: CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO 78/75  
( DISPOSICION N° DNRT 23/86 )

*WJ*

ANEXO IX - PERSONAL

1. La dotación de la Central asciende a 1 227 Agentes. Se adjunta como Anexo IX-A un listado de empleados que serán transferido en la fecha de la Toma de Posesión a Central Costanera S.A.

A más tardar el día 14 de abril de 1992, se dará a conocer un listado adicional de hasta un máximo de 284 Agentes que serán también transferidos en la misma fecha y que se encuentran prestando servicios en las áreas centralizadas pero afectados a tareas inherentes a las Centrales y/o en proceso de transferencia.

2. Los legajos del personal transferido serán entregados a Central Costanera S.A. dentro de los 60 días de la Toma de Posesión, sin perjuicio de la facultad de SEGBA S.A. de consultarlos en las oportunidades en que sea necesario. Central Costanera S.A. se compromete a facilitar en toda oportunidad el acceso de los funcionarios de SEGBA S.A. a los mismos.

Los registros originales del pago de remuneraciones efectuados por SEGBA S.A. serán mantenidos por ella, la que se comprometerá a facilitar el acceso de los funcionarios de Central Costanera S.A. a los mismos.

Una copia de la información computarizada que exista en SEGBA S.A. sobre remuneraciones será entregada a Central Costanera S.A.

3. De acuerdo a lo previsto por la reglamentación al art. 44 de la Ley 23.696 (decreto 1.105/89), SEGBA S.A. entregará al personal transferido, dentro de los 60 días siguientes a la Fecha de Transferencia, los siguientes certificados:

- 3.1. Certificado de trabajo en el cual conste la antigüedad y el tipo de tarea realizada.

- 3.2. El certificado denominado "Certificación de Servicios y Remuneraciones".

107

## ANEXO IX-A

REGISTRO	APELLIDO Y NOMBRE	CAT	EDA	ANT	FIJOS
14607	BONGGIO JUAN LUIS	09	62	43	885.01
19659	CRUDO ANTONIO	07	58	39	590.80
20973	RENZI ROBERTO CESAR	11	56	37	1266.81
21002	BARELLO ANTONIO D	08	56	37	602.83
21263	BASSETTO JUAN PABL	08	55	37	720.35
21696	CARBALLO CARLOS	08	54	36	767.07
21728	EVANGELISTA PEDRO SERGIO	08	54	36	590.80
21742	SANSONI LEOPOLDO F	08	55	36	779.13
21836	WOLOSZYN JUAN	07	54	36	745.29
21979	GONZALEZ ADAN AMERICO	05	55	36	898.12
22072	CZEREPSKI AGUSTIN	14	54	36	1589.97
22294	LEUZZI FRANCISCO	07	55	36	744.13
22343	CASTRO ALDO	09	55	36	595.28
22408	BUCELLO FEDERICO R	10	58	36	1080.58
22426	SCIUME JOSE VICENTE	06	54	36	906.03
22504	RIVERA BENITO ERNESTO	09	54	36	779.17
22708	CARDIN JUAN FEDERI	08	52	36	766.81
22791	BAZZINI JUAN CARLOS	12	52	35	1672.09
22801	UNGARO JUAN MIGUEL	08	54	35	585.30
22893	PANGRAZI HECTOR JOS	07	54	35	568.98
23247	HORNOS NESTOR AGUS	09	54	35	1019.71
23361	SULTANA ENRIQUE	09	52	34	635.16
23465	URTASUN CARLOS A	09	52	34	595.30
23482	PIROMALLI JUAN C	08	52	34	746.60
23599	TURRIN ALDO	08	53	34	573.24
23614	CACCIABUE HUGO OSCAR	09	51	34	1066.08
23661	HARASTA CARLOS JOS	07	54	34	563.52
23723	GREZSEZYSZYN MIGUE	06	53	34	726.36
23844	ALVAREZ JUAN CARLOS	06	53	34	556.66
23868	BLUMENKAMP PEDRO A	07	53	34	532.95
24063	LANTA&O LUIS DANTE	13	52	33	1464.82
24071	SILVA NORBERTO JOR	07	52	33	564.63
24182	PERSINI ESTEB N R	05	52	33	881.58
24220	PRACANICA RODOLFO DAMIAN	07	54	33	557.91
24350	VIDAL JOSE A	10	62	33	1028.45
24442	WODNIAK WALTER G	12	53	33	1649.38
24452	ATALIVA NESTOR A	06	52	33	550.79
24486	AUDITORE OMAR	09	52	33	776.51
24504	GUATELLI MARCOS	05	58	33	681.37
24517	AURIOL GERMAN PETRONILO	07	61	31	700.27
24609	CAO ROLANDO J	07	51	33	558.11
24769	DURANTE CARLOS ROM	09	51	30	1019.41
24798	FAZZOLARI CARLOS	07	55	32	724.97
24849	PAPOVICI MIGUEL AN	07	49	32	559.25
24907	KALLAS EDO	09	52	30	779.82
25075	PAULETICH AVELINO	09	54	32	1036.33
25227	RIENZI FRANCISCO	06	59	32	545.75
25318	RAMIREZ CARLOS	08	50	32	568.97
25431	SZEREMETA GREGORIO ESTEBAN	07	51	32	552.71
25658	SCHEELE ENRIQUE P	07	51	32	559.30
25764	GARCIA CARLOS A	08	54	32	717.47
25896	RONDINELLI CARLOS	11	49	31	1519.24
25917	ARIAS JOSE	11	49	31	1527.53
25954	LETTIERI ROBERTO D	08	48	31	722.18
25981	RUSEFF RUBEN	09	49	31	1043.07
26482	MUZZIO ALCIDES ISM	07	57	31	531.04
26591	LIBERTELLI OSCAR D	07	48	30	548.27
26595	MUSCOLO ANGEL	09	52	31	1027.86

26596	GIANNINI VICENTE	06	52	31	691.07
26622	HERRERA RICARDO	08	54	31	742.87
26633	MARTIN JUAN CARLOS	07	54	31	938.79
26655	GALOTTA RICARDO	11	54	31	1516.48
26803	RODON JESUS	07	55	30	541.70
26911	PARISI LEONARDO	09	53	30	802.89
26943	ROMALDO RODOLFO E	06	58	30	497.95
27066	BERKET OSCAR ANGEL	11	47	30	1231.06
27302	MONTERO COEGO GERONIMO F	08	48	30	669.93
27313	VELARDO JUAN	09	51	30	771.74
27324	BERGALLI PABLO S	06	57	30	684.87
27362	LESCANO GERVASIO A	09	56	30	590.35
27369	SIRONI NESTOR JOSE	06	57	30	534.84
27387	CESARETTI ROBERTO	07	50	30	700.91
27487	BOGADO JOSE CORNELIO	07	57	30	673.09
27496	BADARACCO CELSO S	13	53	30	1373.10
27521	GIAGANTI VICTOR ADOLFO	07	53	30	530.24
27643	MARINICH JOSE TOMA	08	49	30	706.38
27729	BEVILACQUA CARLOS	11	48	29	1139.75
27730	BARBOTTA OSCAR ALE	08	47	30	716.29
27743	DRASCICH ROBERTO C	08	46	29	709.04
27757	KORDI MIGUEL ANGEL	11	53	29	1474.38
27762	RODRIGUEZ DOMINGO JESUS	07	47	12	564.67
28468	MORALES TOMAS	08	51	29	707.77
28623	GALVALISI JORGE O	07	49	29	497.38
28627	VILA LUIS	07	52	29	694.72
28668	ZENOBI ROBERTO EVA	06	49	29	994.47
28678	BARSELLINI ENRIQUE	08	48	29	762.82
28729	GARCIA ANTONIO	07	48	29	536.37
28753	SANTANGELO FRANCIS	08	51	29	699.18
28856	ALDERETE JUAN CARL	07	48	29	694.25
28955	ALVAREZ RUBEN EDUA	07	50	29	704.61
28973	ALTIERI REYNALDO M	09	47	29	746.62
29073	PETRUZZI OSCAR	08	48	29	662.83
29130	REY JOSE	07	53	29	1001.37
29136	TAGES RAMA MANUEL	11	52	29	1225.19
29137	CAFFARELLI HUGO FRANCISCO	09	48	29	1008.36
29188	PIETRONAVE VICTOR HUGO	08	47	29	552.60
29243	ABAL JOSE MANUEL	09	52	29	740.44
29359	CIMIOTTA JOSE ALFREDO	07	49	29	1010.38
29393	CABITO OSCAR ALBER	09	48	29	970.60
29440	RODRIGUEZ JUAN ANT	05	54	29	838.88
29445	PONTE NORBERTO EDG	09	48	29	1026.14
29486	RAMIREZ JUAN CARLOS	07	51	29	692.16
29509	GALCKERAN OSVALDO	11	48	21	1311.54
29606	ARRUA JOSE RAMON	09	53	29	1021.09
29647	SENDON JOSE ANTONI	06	48	29	842.45
29667	ARECCO MIGUEL A	08	47	29	728.53
29751	TOURI&AN CARLOS AL	07	47	29	684.96
29756	PUGLIESE ANTONIO	09	47	29	1010.95
29779	LANZIERI HECTOR O	07	47	29	542.96
29798	RIVAS ELPIDIO RAMO	07	52	29	536.37
29831	AURELIO AURELIO RO	07	52	29	536.37
29867	MAGNANO JOSE GERON	09	51	28	972.28
29875	SANTOS JUAN	12	47	28	1338.32
29898	LISCEN JULIO A	07	48	28	710.79
29984	KOKAS JOSE	09	55	28	962.14
31680	MASTRONARDI ALBERT	07	48	28	530.83
31682	BOZ#AK JOSE ALBERTO	07	48	28	898.64
31722	ORENCZUK BASILIO	09	51	28	979.17
31784	VIDOVIC JOSE LBER	09	54	28	1017.69
31802	EVANGELISTA JORGE HORACIO	08	46	28	700.58
31816	BLASI FRANCIS O	07	52	28	679.09

31833	RUSSO ANDRES	07	53	28	710.52
31837	VILLAR OSCAR ANTONIO	09	50	28	1012.62
31844	NIKOLIC IVO	06	53	28	977.63
31846	TRONCOSO HORACIO ALBERTO	05	47	28	831.83
31947	ARMESTO EDGARDO MA	12	50	28	1602.41
31956	NU&EZ HECTOR	09	53	28	1027.85
32021	IBA&EZ CLARO	08	50	28	534.03
32043	RABACH ALFREDO	07	54	28	687.83
32052	FERREYRA RUBEN OMA	08	51	28	700.14
32092	BURASTERO NORBERTO	07	51	28	655.74
32173	MOLINUEVO ALBOR RA	06	55	28	669.47
32205	SYDORCZUK ROBERTO	07	54	28	687.38
32238	DE NICOLO CAYETANO	07	49	28	687.84
32281	DUCASSE ESTEBAN EDEN	08	55	28	904.30
32354	MAURO ANGEL LUIS	08	47	28	720.05
32513	FERNANDEZ NELSON T	09	54	28	1012.62
32619	VIAMONTE JORGE LUI	06	50	28	987.82
32650	ORIOLI NESTOR RAMO	06	49	28	976.39
32761	GOMEZ DARIO HECTOR	08	53	28	691.97
32809	GONZALEZ CARLOS IG	08	57	28	904.10
32832	MILONE HECTOR	06	50	28	506.21
32907	DAURIA BDULIO E.	08	47	28	540.40
32923	SERRA OSVALDO JUAN	09	47	28	1012.62
32929	GARCIA HECTOR	08	50	28	540.41
32938	CAVALIERI ALBERTO	08	46	28	720.05
33027	DURO ROMAN	07	47	28	678.61
33134	DE TOMA JOSE	07	59	28	530.89
33235	ARNZT PEDRO JOSE	08	47	28	691.97
33364	FREDES RUBEN ANIBAL	08	47	28	701.65
33679	ARUYA ANTONIO PEDR	05	54	31	855.81
33690	PELLEGRINO ROBERTO	08	48	27	712.81
33928	CAMI#A ALFREDO	07	46	27	525.34
34033	GORNO CARLOS LBER	09	53	27	593.28
34091	FERRERO PEDRO ANDR	11	55	27	1451.68
34106	SCALISI SALVA OR	07	54	27	525.41
34183	ALVAREZ HUGO JOSE	07	50	27	525.41
34222	CONDE ENRIQUE EMILIO	07	51	27	679.46
34355	CORREU LUIS ALBERT	07	53	27	525.34
34400	FALABELLA FRANCISC	09	51	27	731.03
34407	LE ROSE HUGO -	09	55	27	548.76
34408	BRAVO NO-BERTO ANTO	06	52	22	792.88
34457	SIRONI NORBERTO AN	07	59	27	525.46
34458	CZORNOBAJ JUAN ALB	08	49	27	701.83
34466	URZANQUI JUAN JOSE	05	52	27	821.96
34496	PARTARRIEU RAUL OS	09	46	27	547.00
34529	GUERRA ALBERTO	09	53	27	1004.16
34573	OLEJNIK ALBERTO AN	11	54	27	1473.80
34600	GONZALEZ MANUEL	11	50	27	1482.11
34733	EIS JUAN	09	46	27	953.68
35002	RIVEIRO NESTOR ANG	07	58	27	525.46
35113	COSTANTINO RAUL ANGEL	11	46	27	1242.34
35192	KARPE NESTOR FERNA	08	45	27	535.10
35604	ORTIZ CARLOS MARIA	07	59	27	525.30
35628	ALOE NORBERTO ANTO	07	54	27	693.74
35837	SARRO JOSE EMILIO	07	43	27	525.46
35894	GIANNATTASIO JUAN	08	47	27	692.95
35896	GONZALEZ FRANCISCO	08	47	27	686.16
35969	GALLARDO OSCAR	11	49	26	1440.31
36087	GORGI OMAR ALBERTO	08	45	26	522.01
36192	STRUBA PEDRO	07	55	26	685.31
36194	GOMEZ JORGE ALBERTO	07	44	27	907.04
36219	PANZA ENRIQUE EMIL	07	48	26	526.47
36355	BLANCO DOMINGO MAN	07	48	26	519.65

36434	DOS REIS MARIO JUA	05	47	26	630.91
36522	IGLESIAS OSVALDO O	09	54	26	559.06
36672	PAYES ALBERTO ANIB	07	51	26	520.00
36770	COMERCI MARIO	07	51	26	935.90
37022	GOROSITO ENRIQUE	06	45	26	655.15
37129	BUENO RAMALLO JUAN	08	54	26	707.91
37171	DI PASQUO RAFAEL P	06	55	26	669.55
37175	MARINO JOSE B	08	48	26	658.60
37176	MLINAROVITZ ROBERTO	08	49	26	899.43
37182	LARRACHADO EDUARDO	07	53	26	672.69
37288	MARTINEZ CARLOS	07	46	26	672.60
37359	CAGLIUSO DOMINGO	07	58	26	529.78
37415	DIAZ NORBERTO RAUL	08	52	26	536.25
37477	MENDICINO MIGUEL A	07	52	26	678.25
37561	GARCIA ERNESTO OSC	08	54	25	708.42
37563	TRABA JUAN OSVALDO	07	45	25	665.75
37618	LISI JORGE RUBEN	07	44	25	514.08
37648	CASTRO GERMAN EDUA	07	58	25	514.08
37667	ORSI ERNESTO ECTO	07	55	25	514.84
37678	GIANTURCO ANI AL E	08	46	25	530.81
37715	VALLEJOS JUAN ANTO	06	52	25	507.10
37738	DELPIPPO NANDO	09	43	25	946.89
37863	MENENDEZ ALBERTO R	09	48	25	987.23
37866	CRIMI CARMELO	08	47	25	534.06
37868	DE MAIO HORACIO	08	50	25	890.97
37933	GRAS OSCAR OSVALDO	08	53	25	888.65
38060	JUGOVIC ROBERTO PE	08	52	25	683.38
38182	BELLUSCI DOMINGO	05	50	25	818.45
38461	HREHORASZCZUK ROLANDO HORA	16	51	22	1791.66
38486	ZOCCOLI SALVADOR A	11	42	24	976.94
38820	NEDER JUAN CARLOS	08	43	21	849.98
38834	VARELA JUAN JOSE	08	48	21	839.84
38838	LIND HERIBERTO FRAN	14	50	21	1170.04
38894	FERNANDEZ HUGO HOR	08	41	20	855.01
38895	GIONTO DANIEL EDUA	09	40	20	548.92
38903	SANTORO ANGEL ANTO	05	44	20	758.82
38909	RODRIGUEZ ILDEFONS	08	50	20	849.04
38919	PUGLIESE PEDR JUAN	09	46	20	866.81
38937	FERNANDEZ CAR OS M	12	39	20	991.17
38938	KRIZANOVIC ED ARDO	09	41	20	519.84
39001	SPOSITO NORBERTO	08	46	20	657.50
39020	LAURO MARIO OSVALD	09	40	20	866.81
39024	APREA CARLOS OSCAR	08	44	20	838.90
39026	WORNER ROBERTO EDU	13	40	20	1060.25
39040	PLACIDO ABEL ANTONIO	14	47	20	1389.77
39063	VITILLO ANGEL	08	47	20	826.85
39079	MAZZITELLI ALDO ALB	07	45	20	644.73
39206	BONILLA RICARDO	08	57	20	626.35
39238	DI SAVINO ALCIDES J	08	45	20	627.19
39240	FAUS FEDERICO ANTON	06	55	20	461.06
39249	REY JORGE ROBERTO	09	44	20	856.67
39252	CAPRARO EDGARDO	09	42	20	871.88
39270	HERRERA CARLOS ALB	07	48	20	834.01
39285	RECODER LUIS MIGUEL	09	44	20	885.46
39288	AZZIO HECTO-	07	50	20	613.25
39290	DIA JUAN JOSE	07	45	20	612.71
39291	CARRAFIELLO MARIO L	08	39	20	850.87
39293	MARINKOVIC HORACIO	09	43	20	646.45
39318	CALVO HECTOR NORBE	07	47	19	614.69
39385	INGRASSIA OSCAR RO	06	50	19	454.74
39420	DEGRAVIA ROBE TO	08	49	19	489.99
39421	RIGGIO ROSARIO	07	39	19	633.89
39472	CUTRARO CARLOS ALB	11	39	19	1096.45

39473	VILLOLDO LUIS ALBE	05	45	19	453.62
39488	LERIN OSVALDO LUIS	12	38	19	1167.22
39508	CAKIATI LUIS ANSELMO	11	40	15	1057.21
39528	PAPALESCIN OMAR JO	12	39	19	968.03
39543	GANGI ALBERTO J R	11	38	19	1096.45
39559	FUMAGALLI ALBERTO	07	42	19	475.46
39606	SOSA ORTEGA VICENTE	08	47	19	648.28
39631	DEFEIS OSCAR	13	44	19	1076.30
39648	DELOSSO MIGUEL ANGE	13	41	19	1043.09
39654	D ANGELO DONATO BL&	07	44	19	482.05
39685	UN&ARO ENRIQUE VICT	07	48	19	605.52
39703	BARTOLI ARCANGEL R	09	45	19	898.68
39704	FANDI&O OSCAR ALBER	07	45	19	475.03
39745	FIGLIO ANTONIO FRANC	08	39	19	469.54
39810	CONTE AGUSTIN	12	45	19	1131.24
39925	LAI&O CASTRO VENANC	07	49	19	482.09
39930	RAFFA LUIS	09	42	19	522.04
39945	RODRIGUEZ LUIS	07	42	18	469.59
39955	RIGGIO ALBERTO INOC	07	46	18	469.96
39965	DONADEO ANDRES D O	07	44	18	606.96
39966	BIBEL ALFREDO	06	58	18	466.13
39973	ESPOSITO NUNCIO AN	11	40	18	912.70
39991	COMPETIELLO NICOLA	07	45	18	606.96
40071	GUARDO PEDRO JULIO	06	44	18	593.83
40124	LUCHETTI NAZARENO	07	47	18	606.96
40160	FERRITO RICARDO JO	08	41	18	837.18
40167	CELAURO OSCAR ANGE	07	46	18	598.29
40207	MAZZITELLO FRANCIS	06	56	18	466.62
40227	PEREZ CARLOS ANTON	05	51	18	742.04
40230	RIVERA RAMON JOSE	09	42	18	497.45
40247	CAMPANA MIGUE ANGE	07	48	18	575.81
40259	BARROS HUGO A BERTO	06	48	18	466.62
40292	POLITO CARLOS ALBER	06	49	18	764.94
40295	MAROLLA OSVAL O JOS	07	56	18	470.00
40302	NICOLINI ALFR DO DA	08	41	18	826.22
40309	KRAUSS GUILLERMO AG	14	49	18	1437.26
40343	GIBOUDOT MIGUEL	10	51	18	944.31
40351	GONZALEZ RUBE DION	07	46	18	594.08
40354	ROJAS RICARDO SERGI	07	41	18	594.08
40402	PONTE JORGE ALBERTO	05	47	18	741.97
40412	MORALES MIGUEL ANGEL	07	47	18	598.26
40429	COLLETTI NORBERTO R	09	40	18	626.37
40440	STEFANAZZI ANGEL FR	08	45	18	631.33
40442	VERA RUBEN RENE	06	46	18	593.79
40453	PUGLIESE ERNESTO	07	42	18	575.29
40479	PIETRONAVE JORGE OM	08	40	18	576.20
40480	ESPOSITO OMAR HU B	07	44	18	616.60
40493	HERNANDEZ HUGO C R	07	45	18	598.26
40504	ZAGARESE RUBEN CAR	08	43	18	491.94
40530	BERNARDEZ EDUARDO	09	42	18	889.49
40607	AGUIRRE PEDRO HECT	07	41	18	804.43
40630	RISO FRANCISCO PAS	15	43	18	1275.52
40655	BRITOS OSVALDO	07	62	18	445.87
40751	BERDASCO ROBERTO	08	52	18	575.44
40858	FULCO DOMINGO JOSE	05	46	18	742.11
40921	COLPO PEDRO ALEJAND	07	41	18	605.79
40954	ZICARELLI MIGUEL AN	09	39	18	688.57
41038	ACCORINTI JOSE ENRI	14	43	18	1369.02
41054	CONTARTESE DOMENICO	08	45	18	809.93
41055	BRUCOLI LUIS SERAFI	07	45	18	815.67
41058	TORCHIA ANTONIO	07	45	15	768.91
41059	COSENZA LUIS ROBERT	07	45	18	575.88
41060	CRUDO CARLOS	08	48	18	604.19

109

41063	GUERCI RUBEN ANGEL	08	45	18	618.29
41064	GADALETA GRACIANO	06	46	18	713.04
41065	GATTOROSI ROBERTO	09	45	18	890.23
41067	MOYANO ABEL ALEJO	05	52	18	742.11
41192	SAIG SALVADOR ARNAL	08	46	18	832.11
41256	QUI&ONES SANTOS AL	09	47	18	839.76
41259	OBREGOSO ROBERTO JU	05	41	18	752.25
41260	DEVITA LUIS OSVALD	08	57	18	604.14
41396	FOURASTIE ADOLFO	08	40	18	484.58
41415	LAGOSTENA JORGE OSC	13	39	18	1253.78
41436	MAGALHAES JUAN C	07	42	18	470.01
41438	MU&OZ NESTOR RUBEN	08	44	18	573.70
41447	TORRES JUAN MANUEL	08	45	18	485.73
41485	CARDONA OSVALDO	08	45	18	485.61
41589	ESPOSITO HECTOR RO	07	42	17	568.10
41663	MAZZITELLI CONSTANT	08	45	17	801.46
41701	FAILLA RICARDO HECT	11	45	17	1096.91
41713	PUSINERI OSVALDO	12	50	17	929.51
41739	ROMANO RODOLFO GUI	12	56	17	950.12
41911	MEDINA FLORENTINO	08	44	17	479.36
41913	MENDOZA AGUSTIN JOR	07	44	17	464.51
41930	GIOANNIN& RUBEN FR	08	44	17	604.11
41931	MAGNANO MIGUEL ANG	05	39	17	734.16
41964	TERSIGNI JUAN	06	46	17	598.42
42074	CUBLER MIGUEL ANGE	07	45	17	795.98
42075	DAVILA JUAN CARLOS	08	52	17	814.88
42145	KERN OSCAR ANTONIO	07	40	17	464.55
42151	HUERTAS ROBERTO RUB	08	39	17	678.72
42172	DE ALESSANDRE JUAN	06	53	17	746.30
42178	DURANTE SALVADOR	09	44	17	473.21
42190	LOIACONO FRANCISCO	06	55	17	461.17
42264	DAMIANO RUBEN DANI	07	43	17	464.08
42288	RUIZ LUIS ALBERTO	05	39	17	732.85
42295	GONZALEZ HONORIO A	07	43	17	795.98
42296	FIORINI ROBERTO RA	09	48	17	879.19
42328	VEGA CARLOS HECTOR	08	42	17	817.76
42503	MORENO RAMON DALMA	05	42	17	562.83
42512	SUAREZ ROBERTO ALF	06	47	17	460.20
42615	PELLETTIERI CARLOS	07	43	17	464.59
42674	STEFANI MAXIMILIAN	09	47	17	846.90
42708	PONTE MARIO ARNALD	08	42	17	632.48
42790	AQUINO LUIS MARIO	07	42	17	471.18
42803	LOPEZ HECTOR ENRIQ	06	49	17	586.69
42824	RIBO ALBERTO AGUSTIN	08	36	13	767.74
42843	AMATO HECTOR HORAC	07	40	17	797.06
42871	CONFALONIERI PEDRO	07	42	17	471.18
42876	BRAVI EUGENIO UBALD	08	41	17	496.42
42884	FERRARO VICENTE FE	05	47	17	576.25
42886	NIGRO MIGUEL ANGEL	05	38	17	442.71
42899	SCORDO ALEJANDRO P	07	49	17	464.55
42988	MORALES OSVALDO HE	10	40	17	846.27
43027	MARTINEZ JUAN MANUE	07	39	17	476.02
43089	HIMMELBAUER RICARD	09	37	17	615.64
43323	ESTEVEZ EDUARDO	08	43	17	622.26
43325	SOBRINO MARIO RENE	06	61	17	443.87
43391	DRESL MIGUEL ANGEL	08	37	17	813.52
43408	POLITINO NORBERTO D	09	40	17	839.12
43431	NAGURNY HORACIO JE	08	46	17	605.21
43479	ALVAREZ NORBERTO OM	08	39	16	805.05
43502	LERDA HECTOR	05	48	16	701.27
43521	SANCHEZ RUBEN ANTONIO	07	43	13	742.36
43628	BRUZZONE RICARDO H	08	45	16	452.74
43638	VALLE HUGO ALBERTO	09	44	17	503.53

43648	GUTIERREZ RITO	11	53	16	1015.60
43667	PIGNATARO JUAN BAU	07	43	16	767.46
43669	MARTINEZ CARLOS RU	07	40	16	791.93
43671	DRAGONETTI ANTONIO ALBERTO	06	43	16	748.15
43673	SCHILLACI MIGUEL A	07	42	16	787.48
43683	FLORIMONTE RODOLFO	08	37	16	817.03
43708	LA SALA JUAN JOSE	05	43	13	700.67
43709	LOPEZ ALBERTO	06	43	16	748.03
43780	CIDRE HECTOR ROBER	09	43	16	843.11
43813	LEBAR JOSE FEDERI	05	41	16	735.38
43898	PI&EIRO HECTOR HO	08	38	16	803.14
43910	STAROPOLI ENRIQUE	07	54	16	459.09
43969	PARAVICINI HERED&A	06	41	16	580.19
43987	DUETTE CARLOS AGUS	07	36	16	787.52
44003	DE NICOLIO LUIS	07	43	16	592.81
44004	CORIGLIANO MIGUEL	07	42	16	561.49
44005	SILVA RODOLFO RAMO	05	36	16	725.31
44014	GONZALEZ PI&EIRO J	09	42	16	830.66
44015	PEDRO JOSE	07	51	16	777.40
44093	BERATTI JORGE HUGO	05	43	16	725.31
44096	CARBONE MIGUEL ANG	05	62	16	726.46
44128	BURGUE&O EMILIO FR	07	40	16	787.52
44224	PETRACCA CARLOS G	08	36	16	597.55
44265	PAEDES PEDRO	06	57	16	579.48
44287	VICENTE ALEJANDRO	12	36	16	1136.11
44300	NATALE DANIEL EDUA	09	37	16	498.08
44365	ROJO RICARDO ANTON	05	46	18	751.35
44394	FERRERO CARLOS FRANCISCO J	08	42	16	802.74
44543	MENDOZA PEDRO ALFONSO	08	43	15	796.59
44544	PREINSBERGER CARLOS ALBERT	08	42	15	794.69
44556	FLORES JORGE RICARDO	08	43	15	794.67
44557	STEINER GERARDO ENRIQUE	06	38	15	572.13
44577	SOMOZA JORGE ALBERTO	11	47	15	890.13
44675	ALARCON CARLOS ALBERTO	07	41	15	459.23
44892	NOE ENRIQUE JUAN	08	36	13	557.93
44977	TRAIBER SILVIO LUIS	11	32	13	876.65
45045	MARZOCCA CONRADO RAMON	12	48	13	1136.83
45066	NIEP&GODA JORGE LUIS	08	31	13	588.61
45077	MONTA&A JUAN CELESTINO	13	47	26	1451.98
45187	MARCHESELLI CESAR GABRIEL	08	32	12	581.44
45192	LORENZO EMILIO	13	53	12	1232.69
45194	MARTINEZ JUAN CARLOS	14	61	12	1089.44
45203	FLORIO CARLOS ALBERTO	11	45	12	1043.76
45222	CHACUR RICARDO VICTOR	13	39	12	1191.57
45224	ROUQUETTE DUILIO ALEJANDRO	08	32	12	598.48
45248	GIGLIO SERGIO	08	32	12	600.08
45279	ROCCO FORNARI CLAUDIO MARI	11	42	12	1043.76
45292	OTERO RUBEN HECTOR	08	32	12	769.48
45306	BASTITA CERANA EDUARDO LUI	12	39	12	1094.62
45317	ALEMAN RICARDO ERNESTO	13	53	12	1191.57
45321	BONICALZI LUIS OSCAR	11	43	12	1043.76
45324	BRABENEC EDGARDO MILO	13	41	12	1180.35
45359	FERNANDEZ RICARDO ALBERTO	13	45	11	988.16
45376	GUERRIERE SERGIO OSCAR	05	33	11	708.84
45384	VELTRI RUBEN FRANCISCO	07	35	11	751.74
45386	GRASSO CARLOS NICOLAS	07	32	11	761.52
45389	TEPERINO ANGEL ALBERTO	08	34	11	777.14
45397	ALBANESI JOSE PASCUAL	07	32	11	775.05
45409	FERNANDEZ RUBEN DANIEL	08	30	11	584.47
45411	GAUNA JOSE EDUARDO	07	31	11	580.19
45428	ALDET JORGE DANIEL	12	40	11	1084.27
45440	MORONI OSCAR ATILIO	11	31	11	860.49
45442	HERRERA LUIS OSCAR	06	38	11	809.45

45444	GRAVINA DANIEL ALEJANDRO	09	32	11	613.20
45459	ECHVERRIA JULIO CESAR	12	44	12	1068.15
45474	VAZQUEZ ROBERTO JORGE	07	42	11	762.84
45485	GALVAN CARLOS ALBERTO	07	34	11	745.23
45487	FUERTES RICARDO ERNESTO	07	33	11	761.52
45492	QUIROS RUBEN EDUARDO	07	31	11	761.52
45493	SUAREZ JOSE LUIS	07	34	11	745.39
45511	GATTERO ISMAEL JOSE	07	30	11	775.05
45520	PEREZ LUIS	08	32	11	597.01
45526	ALTAMIRANO JOSE GERONIMO	07	47	16	793.67
45536	TRINCHERI JORGE OSCAR	09	31	11	557.26
45537	RUSSO OSVALDO FABIAN	08	31	11	778.46
45538	SOLIGO CLAUDIO GABRIEL	07	30	11	761.52
45542	NEUMANN GERARDO	06	33	11	838.04
45560	VITTON RICARDO RENATO	07	41	11	751.35
45561	BAFFERT CLAUDIO ALBERTO	07	35	11	751.35
45563	GUIMARAYNZ LUIS ALBERTO	07	33	11	751.35
45571	ZARATE EDUARDO AGUSTIN	08	36	11	777.14
45583	RISE CARLOS ALBERTO	08	35	11	777.14
45592	PEREZ RICARDO JOSE	07	37	11	761.69
45601	BUFI MIGUEL ANGEL	07	32	11	817.28
45604	MONTERO JORGE ALBERTO	09	32	11	572.37
45625	COVELO GUILLERMO ANTONIO	07	43	11	745.23
45633	SILVERO JORGE ROLANDO	07	32	11	761.52
45636	FERRARI RUBEN DANIEL	07	30	11	751.35
45642	MAIDANA RAMON ALBERTO	08	31	11	777.14
45646	GONZALEZ GUILLERMO RODOLFO	07	35	11	751.35
45655	GUZMAN BENJAMIN ROBERTO	13	35	11	1181.20
45661	CEDE&O JORGE ENRIQUE	09	38	11	581.13
45684	GARCIA OSCAR	07	33	11	751.35
45685	CASTIGLIA JOSE GENARO	08	32	11	778.26
45708	CONTA EDGARDO NESTOR	12	38	11	1116.07
45749	VILAR JOSE ANTONIO	12	36	11	910.56
45872	IGLESIAS DANIEL EUSEBIO	12	38	11	1084.27
45889	ROLLE MIGUEL ANGEL	07	38	11	751.35
46021	CASTRO RAUL DANIEL	13	38	10	1170.81
46040	MARCHIONE GUSTAVO ERNESTO	11	30	10	1027.25
46110	KABAS JORGE JUAN	12	38	10	1073.89
46199	MONTELEONE FRANCISCO DOMINGO	13	36	16	1233.04
46747	PROUPIN BARCIA GABRIEL M	07	46	17	769.80
46771	VALLEZ ROBERTO ESTEBAN	07	39	16	767.10
46902	DOS REIS OSVALDO SERGIO	05	31	10	674.94
46934	LEIVA MIGUEL ALFREDO	08	51	16	560.86
46961	TORI RAFAEL ANIBAL	06	34	10	697.79
47008	DIAZ HECTOR ERNESTO	05	56	16	547.86
47012	PAYASLIAN ANTONIO	06	40	10	817.57
47030	NOGUEIRA EUGENIO SALVADOR	07	50	10	432.80
47453	MORALES BLAS ROSENDO	06	41	10	386.11
47454	ROLDAN LUIS ALBERTO	06	33	10	428.81
49319	BIENKOWSKI ADOLFO	08	39	10	752.43
49392	MANIFESTO GUSTAVO DIEGO	12	34	9	1063.52
49451	ZITELLI OSCAR ALFREDO	09	30	9	440.23
49468	VIDAL JORGE ANIBAL	07	29	9	542.25
49471	FAUSTINO VICENTE CLAUDIO	06	29	9	542.52
49497	CEPEDA IGNACIO ANTONIO	07	30	9	546.95
49498	LOPEZ ANTONIO	07	29	9	542.21
49499	MACIEL RUBEN DARIO	07	29	9	564.17
49500	MAIDANA LUIS ADALBERTO	05	29	9	678.40
49501	MENDOZA ROBERTO ADRIAN	08	29	9	557.29
49502	BAREIRO CARLOS CESAR	06	30	9	539.27
49653	SERMAN HECTOR CARLOS	08	34	9	568.89
49654	MENDOZA MIGUEL ANGEL	08	32	9	546.48
49669	SAAVEDRA PABLO OSVALDO	07	41	8	415.41

49706	MAIALE JORGE OSCAR	07	27	8	539.72
49719	RIOS ARIEL GUILLERMO	07	26	8	425.25
49720	MU#IZ RODOLFO JOSE	08	26	8	403.72
49722	GARCIA DANIEL ANTONIO	09	26	8	432.51
49728	PUEBLAS ALFREDO MIGUEL	06	32	8	419.43
49736	GOMEZ FRANCISCO JUAN	08	40	8	534.36
50010	ORIGLIO CARMELO VICENTE	07	30	8	710.25
50013	CARZOLIO WALTER RUBEN	07	28	8	791.61
50017	HERMIDA ALBERTO EDGARDO	05	34	8	674.01
50022	VENTRICE ANTONIO OSVALDO	05	31	8	658.16
50032	FERREIRO RAUL	07	36	8	726.05
50034	PEREZ JORGE ALEJANDRO	07	27	8	709.01
50035	RONCORONI DANIEL WALTER	05	28	8	658.16
50037	CARDOZO CARLOS ALBERTO	07	36	8	710.25
50045	MEDINA RICARDO FABIAN	08	31	8	741.64
50050	CASTRO DANIEL RUBEN	08	42	8	737.35
50060	GONZALEZ JORGE ALBERTO	07	31	8	716.29
50061	RUDYJ ROBERTO ANDRES	07	38	8	726.17
50071	BENJAMIN JORGE ADOLFO	07	30	6	696.02
50072	RODRIGUEZ DANIEL LEONARDO	06	27	8	670.93
50073	ROJAS JORGE LUIS	06	37	8	780.00
50074	MARCONI CARLOS	05	44	8	658.16
50075	VOLPE CARLOS ALBERTO	06	34	8	534.16
50077	GONZALEZ MARCELO CLAUDIO	07	28	8	736.15
50103	UGLIETTI RICARDO FABIAN	07	31	8	716.26
50105	SANSEVERINO CLAUDIO DANIEL	08	29	8	741.74
50112	SOTOCA JOSE MARIA	07	39	8	710.64
50117	FERRARI HUGO OSCAR	07	29	8	725.88
50206	NATALONI HECTOR EDUARDO	07	32	10	385.96
50443	MARTINEZ ENRIQUE JOSE	06	35	7	771.01
50775	FERREIRA JORGE ARNALDO	07	26	7	532.50
50788	MINETTI EDUARDO MARIO	06	26	7	523.90
50806	CAFFARO EDUARDO PEDRO	05	27	7	676.93
50818	NU#EZ ORLANDO	07	26	7	557.45
51097	LIO ANTONIO VICENTE	06	30	7	523.31
51139	ROSSI SERGIO HECTOR	06	26	7	513.89
51152	MAURO JORGE	07	32	7	550.84
51162	RAFFA PEDRO FRANCISCO	04	29	7	485.67
51216	BEDNARIK ALBERTO DANIEL	07	29	7	554.61
51271	RODRIGUEZ RUBEN OSCAR	07	30	7	527.83
51279	MILLER RUBEN OMAR	07	34	7	409.84
51333	GIORDANO FLABIO ORLANDO	08	33	7	404.08
51340	SAGULA PASCUAL	06	38	7	406.24
51343	FIGUERAS HECTOR JAVIER	06	27	7	406.24
51380	MEYLAN JORGE ADOLFO	08	30	7	554.12
51395	RODRIGUEZ SILVERIO	05	41	7	649.76
51416	FANDE#O JORGE DANIEL	06	32	7	528.09
51437	MEDICA FABIAN ALEJANDRO	06	30	7	528.09
51449	NIEDZIWCKI JUAN MANUEL	05	32	7	387.61
51487	OLARTE HECTOR ROBERTO	07	41	7	541.27
51502	GUGLIELMINO NESTOR OSCAR	07	29	7	702.24
51527	LAGOS ROBERTO HORACIO	06	34	7	781.96
51531	GIL RUBEN JORGE	06	27	7	781.96
51533	DEL VECCHIO ALEJANDRO	05	26	7	649.76
51546	MACIAS ALEJANDRO ABEL	06	28	7	781.96
51549	D ANDREA HUGO	05	33	7	671.37
51560	LOPEZ LUIS ALBERTO	05	30	7	659.90
51566	ROCCHI GUSTAVO GABRIEL	07	26	7	422.71
51577	VALENZA RICARDO ERNESTO	05	31	7	651.00
51596	CALA SALVADOR OSVALDO	06	30	7	689.88
51618	MURGIA JUAN CARLOS	07	39	7	712.63
51619	FERNANDEZ GUILLERMO RAUL	07	25	7	519.13
51629	AUDITORE ROBERTO OMAR	06	25	7	800.93

51635	ALEGRE NORBERTO EUGENIO	06	35	7	673.76
51636	RIFICI CARMELO LORENZO	06	44	7	662.53
51820	PONCE RUBEN ORLANDO	05	31	7	649.76
51823	MAGRINI ENRIQUE LUIS	06	41	7	770.55
51838	SOTTI JULIO CESAR	05	50	7	649.76
51843	DELGADO CESAR DARIO	05	43	7	649.76
51932	HORMIGO OSCAR ALBERTO	08	34	7	545.40
51955	GODOY DOMINGO NARCISO	05	28	7	659.90
51983	TRAVAGLIA JORGE RAUL	06	29	7	794.16
52014	BRAVO CARLOS GUILLERMO	06	44	7	734.00
52030	RECAREY JOSE ANTONIO	06	33	7	783.65
52107	LANGONE FABIAN ALEJANDRO	07	26	7	528.21
52111	RUBIO WALTER LUIS	07	31	7	532.57
52158	FRANCHINI CARLOS FRANCISCO	08	32	7	597.35
52161	CIOVICH JORGE ALBERTO	05	28	7	649.76
52162	DOMINGUEZ OSCAR ALEJANDRO	05	48	7	649.76
52215	BORBEA ROBERTO	06	46	7	782.72
52230	HAWSA RODOLFO FAVIO	07	29	7	658.20
52248	LINARES JUAN RICARDO	06	35	7	781.96
52251	MANATRIZIO GUILLERMO	06	29	7	791.11
52316	ORTIZ DE ZARATE RUBEN EDUARDO	06	54	7	406.26
52318	TARDIO CLAUDIO OSCAR	07	30	7	714.64
52340	RAMASCO CARLOS ALBERTO	07	34	7	532.57
52386	TELIAS DAVID ALBERTO	06	36	7	509.77
52416	GALLO FERNANDO ADRIAN	05	27	7	498.80
52452	PIPERNO MIGUEL ANGEL	07	28	7	519.13
52505	CAPUTO DE CASTIGLIONE MABEL	HIOD	39	7	503.43
52605	FRIEDERICHS WALTER NORBERTO	07	29	6	511.16
52613	VERA PAULA DEL VALLE	10	41	7	754.68
52614	LAPROVITERA PASCUAL LUIS	05	37	6	389.66
52615	JUNOD JORGE EDUARDO	07	30	6	414.30
52617	PEREYRA HECTOR ANIBAL	07	28	6	371.72
52618	OJEDA MAMANI FELIPE	06	39	6	397.42
53103	PINTO ALDO GABRIEL	07	25	4	509.41
53104	AVERSA MARCELO RAFAEL	06	24	4	492.50
53105	BAVASSO RICARDO ALBERTO	07	24	4	509.41
53106	OLGUIN FERNANDO JOSE	07	26	4	509.41
53107	VALIENTE MARCELO FABIAN	07	25	4	509.61
53108	GIBALDI GERARDO DOMINGO	06	25	4	505.56
53109	CIOL FABIAN HECTOR	07	23	4	518.52
53111	ROLANDO GUSTAVO OMAR	06	24	4	514.06
53121	DE ROBERTIS PABLO MARIO	07	25	4	510.03
53126	TESTAY DANIEL RUBEN	06	25	4	505.34
53127	CAMPORA GUSTAVO HERNAN	05	22	4	481.48
53129	ORQUEDA LUIS ALBERTO	08	23	4	518.30
53133	RODRIGUEZ CARLOS ALBERTO	06	23	5	656.23
53134	CAZIZZA GUSTAVO LUIS	06	25	4	505.13
53137	SGRO LEONARDO MAURICIO	05	25	4	481.08
53139	EVANGELISTA RICARDO HORACIO	07	25	4	509.41
53141	ORTEGA ADRIAN JUAN	07	24	4	520.13
53151	ZUCCHI SERGIO OMAR	07	24	4	510.20
53169	TOLEDO GUSTAVO ALBERTO	07	24	4	505.45
53170	FERNANDEZ MARTINEZ ENRIQUE	JAV05	23	4	631.68
53183	HERRMANN GABRIEL FABIO	06	25	4	503.66
53305	CELANO FABIAN ERNESTO	07	24	4	516.84
53308	RUSSO CARLOS ANIBAL	07	24	4	525.86
53336	MARZANO RUBEN DARIO	06	23	4	396.37
53497	BERARDINETTI LEANDRO HECTOR	05	25	4	473.91
53678	IPAS ROBERTO OSCAR	05	26	4	465.21
53679	OCHONGA NICOLAS ELEAZAR	05	41	4	473.91
53681	ORTIZ HECTOR HORACIO	06	24	4	489.07
53693	FARINA OSCAR VICENTE	05	25	4	368.65
53694	SOTELO ROBERTO DANIEL	05	24	4	465.21

53695	GIMENEZ DEL BARCO GUILLERMO	EN06	26	4	386.73
53701	TADIOTTI SERGIO RUBEN	06	31	4	386.73
53702	TADIC OSCAR ALFREDO	06	42	4	386.73
53703	NU#EZ ALEJANDRO RAMON	07	27	4	390.11
53713	MOIRON EDUARDO ENRIQUE	06	28	4	370.51
53714	MILONE OSVALDO MARIO	06	24	4	386.73
53717	LESCANO RUBEN EDGARDO	05	27	4	368.65
53730	ARISMENDI MARCELO RAMON	05	25	4	621.56
53731	SCORDO ALEJANDRO PABLO	06	26	4	383.96
53733	IVA#ES ALDO RAUL	07	47	4	493.54
53784	ROMAN OSCAR	07	50	4	516.76
53804	LESCANO DANIEL ENRIQUE	04	27	4	456.49
53806	BERDASCO ROBERTO OSCAR	06	33	4	385.66
53888	BABINO HORACIO GABRIEL	05	23	4	646.92
53890	LOZANA ALEJANDRO FABIAN	05	25	4	636.76
53976	CAR JUAN	05	58	4	478.67
54009	ALONSO ROBERTO	05	25	4	489.29
54037	PUGLIESE JORGE LUIS	07	55	4	391.70
54039	BRIGULLIO DANIEL OSVALDO	06	26	4	394.84
54041	ZINGONI SERGIO FABIAN	05	26	4	370.24
54059	RODRIGUEZ OSVALDO ALBERTO	05	24	4	380.55
54088	FILIPPI LEONARDO MARCELO	07	24	4	518.76
54091	CASTI#EIRAS ANIBAL RUBEN	05	25	4	370.24
54220	FAILLA DANIEL GUILLERMO	07	25	4	663.88
54238	CAMBEIRO RICARDO	06	26	4	386.73
54263	STANG EDUARDO FEDERICO	05	25	4	631.68
54265	RODRIGUEZ GUILLERMO	05	34	4	636.76
54268	CIKOS JORGE LUIS	06	33	4	659.68
54269	VIEGAS AGOSTINHO CARLOS ALBERTO	05	27	4	646.92
54295	WALTHER EMILIO RAUL	05	43	4	636.76
54302	PEREZ DANIEL ALBERTO	06	25	4	470.75
54303	ZAPATA MIGUEL ALBERTO	06	32	4	491.26
54321	GUTIERREZ FIDEL	06	27	4	502.12
54331	MARINO JUAN CARLOS	06	38	4	659.68
54347	SUSINO MARCELO LUIS	05	27	4	636.76
54350	PEREYRA NESTOR OMAR	06	28	4	649.52
54362	PENZOTTI GUSTAVO	05	26	4	636.76
54384	PERONACE FABIO DANIEL	06	26	4	659.68
54385	MAZZITELLO SALVADOR	07	31	4	663.88
54386	VALDES RODOLFO AGUSTIN	06	46	4	738.88
54387	CASTILLON CARLOS JOSE	06	26	4	644.45
54388	MARISCAL GUSTAVO ADOLFO	05	24	4	631.68
54389	LUPICA NORBERTO RICARDO	07	27	4	663.88
54391	FAVRO CLAUDIO MARCELO	06	24	4	510.84
54392	COPPOLA GUSTAVO MARCELO	07	25	4	663.88
54393	DOMINGUEZ RICARDO LUIS	06	25	4	510.93
54396	BONSANGUE FERNANDO JAVIER	06	27	4	756.02
54397	MONTANARO CESAR DARIO	05	22	4	621.56
54398	LEEGSTRA EDUARDO ERNESTO	06	27	4	756.02
54399	PALMIERI NORBERTO ADRIAN	05	25	4	646.92
54401	BENITEZ GUSTAVO DANIEL	07	31	4	502.23
54403	RODRIGUEZ CARLOS ALFREDO	05	26	4	636.76
54405	SCARPA MARCELO	05	29	4	621.56
54410	PEREYRA MARCELO EDUARDO	05	24	4	646.92
54412	MATCOVICH EDUARDO	05	25	4	636.76
54414	RABA ALFREDO	07	25	4	506.59
54416	LACQUANITI GERARDO BRUNO	05	25	4	646.92
54418	BARREIRO JORGE HUMBERTO	06	26	4	756.02
54421	OLIVETO GABRIEL FERNANDO	06	23	4	492.50
54422	LOVOTRICO MARCELO RUBEN	05	27	4	636.76
54423	DE RITO VICTOR OSCAR	06	32	4	644.45
54426	FERNANDEZ CLAUDIO OMAR	06	28	4	497.77
54427	ALBANELL PABLO HERNAN	05	25	4	636.76

54428	SUGIA MARCELO MARIO	05	24	4	636.76
54429	MONTENEGRO JOSE ALBERTO	05	32	4	636.76
54439	ORELLANO ANDRES GUSTAVO	05	23	4	636.76
54441	ROMERO MIGUEL ANGEL	05	24	4	487.09
54447	FERNANDEZ VICTOR EDUARDO	07	28	4	506.59
54537	CABOT JOSE LUIS	07	45	3	384.61
54553	GERMINO ANTONIO ROQUE	05	24	3	457.95
54555	LICASTRO MARCELO EDUARDO	07	27	3	499.32
54638	DE LEON NESTOR ALBERTO FRANCIS	06	24	3	503.58
54639	ROMANI JOSE RODOLFO	05	26	3	628.29
54641	GROSSO GUILLERMO RAUL	06	23	3	494.86
54642	NERELLI FRANCISCO ALBERTO	07	27	3	508.04
54643	RAPOSO DANIEL OSCAR	07	33	3	499.32
54644	TOMASELLI FRANCISCO JOSE	07	24	3	508.04
54665	MYSZKOWSKI LUIS	05	27	3	623.23
54669	FERVENZA CARLOS ALBERTO	05	28	3	466.64
54682	SANCHEZ GABRIEL ANGEL	06	29	3	494.86
54727	SEGOVIA VICTOR	06	28	3	503.66
54748	GONZALEZ JORGE ALBERTO	05	23	3	471.00
54749	PI#ERO JAVIER EDUARDO	05	25	3	619.26
54752	CAPRA ADRIAN SANDRO	05	22	3	628.29
54754	ROCCA LUIS DANIEL	05	28	3	628.29
54756	NARDI RAFAEL ALEJANDRO	06	24	3	494.86
54759	BARTUCCI ROBERTO OSCAR	06	34	3	490.52
54760	DI PIETRO MARIO VICTOR	07	26	3	486.29
54781	DE LUISE DANIEL MARCELO	05	23	3	628.29
54783	LESCANO RICARDO MARCELO	05	23	3	628.29
54785	TORRES DANIEL MARCELO	06	23	3	494.86
54786	TAYLOR FERNANDO RICARDO	05	23	3	628.29
54787	QUIROGA LUIS DAMIAN	05	22	3	628.29
54788	LARRUASE OSCAR JOSE	07	23	3	680.79
54819	WOLCOFF DAVID ENRIQUE SAMUEL	05	24	3	628.29
54828	ROJA HORACIO MARIA	05	23	3	628.29
54832	CIARALLO JAVIER	06	22	3	746.49
54835	SANT ANTONIO CARLOS DANIEL	06	24	3	494.86
54836	GONZALEZ CARLOS HECTOR	05	25	3	638.46
54840	REYNOSO ROBERTO EDGARDO	07	24	3	508.04
54841	MALERBA FRANCISCO	07	28	3	499.32
54843	REINOSO CESAR DANIEL	07	25	3	680.79
54844	ORLANDO ANTONIO WALTER	06	23	3	494.86
54848	GONZALEZ FERNANDO ADRIAN	07	29	3	680.79
54849	GARCIA OSVALDO EDUARDO	06	28	3	494.86
54850	PAZ JUAN JOSE	07	37	3	680.79
54852	LOPREIATO VICTOR MARIO	05	28	3	638.46
54853	YEBER' HORACIO JUAN	07	29	3	680.79
54855	CORTEGGIANI DANIEL OSCAR	06	29	3	651.22
54856	MARTINEZ OMAR DANIEL	05	26	3	479.71
54857	VUGDELIJA JORGE PABLO	07	24	3	499.32
54858	PEREYRA ARMANDO OSCAR	06	28	3	691.05
54860	DE FRANCESCO GUSTAVO JAVIER	05	24	3	628.29
54862	GREGOROFF ENRIQUE PAULINO	06	34	3	757.92
54865	SETTANNI RICARDO JUAN	05	38	3	638.46
54894	MARANO MIGUEL ANGEL	07	26	3	680.79
54895	PERAGALLO CESAR ARIEL	06	23	3	494.86
54897	SOLANO NORBERTO ANTONIO	07	27	3	508.04
54898	SANTISI GABRIEL LEONARDO	06	25	3	494.86
54900	CARRIZO JOSE FERNANDO	05	23	3	638.46
54902	MURATORE CARLOS ALBERTO	06	25	3	503.66
54908	DOBARRO ADRIAN ALEJANDRO	06	24	3	490.52
54909	BETTINSOLI FERNANDO DANIEL	07	27	3	494.98
54918	PEREYRA UBALDO HUGO	07	41	3	655.43
54930	SORRENTINO ALEJANDRO ORLANDO	06	23	3	394.95
54932	SOLOETA JOSE ENRIQUE	07	41	3	384.61

54933	CASANO ADRIAN MARCELO	06	25	3	499.21
54934	DUVA GUSTAVO HUGO	06	23	3	391.11
54936	D ALLEGRO FELIX ALBERTO	07	30	3	499.32
54957	NAUMANN ALEJANDRO	06	25	3	494.86
54958	FLEISCHMAN DAVID GUSTAVO	07	26	3	499.32
54960	LAGO MIGUEL ANGEL	07	27	3	680.79
54968	COPIA JAVIER ADRIAN	05	25	3	628.29
54969	ROCA GERARDO RAUL	05	24	3	479.71
54971	LUCCA HECTOR ARTURO	06	24	3	494.86
54972	ADDESI JORGE FRANCISCO SALVADO	06	23	3	503.66
54974	SUAREZ ROBERTO ADRIAN	07	25	3	499.32
54976	MATCOVICH HECTOR	07	28	3	665.56
54977	PEREZ WALTER EDGARDO	07	28	3	680.79
54978	PALLOTTA PEDRO ALBERTO	06	28	3	490.52
54981	FONTENLA ROBERTO	08	27	3	484.91
54998	CATALLO NESTOR OMAR	06	25	3	494.86
54999	PUERTAS DANIEL JORGE	06	31	3	494.86
55000	VESCIO FRANCISCO GUSTAVO	06	23	3	503.58
55002	DOMANICO GABRIEL LUJAN	07	23	3	499.32
55007	RAMOS NESTOR OSCAR	08	24	3	386.05
55008	BENEDETTI DIEGO ARIEL	08	23	3	386.05
55009	CASTRO DANIEL OSVALDO	07	25	3	499.32
55011	LISSA JOSE HIRAN	06	25	3	387.82
55012	MERLO LUIS MARIA	06	27	3	494.86
55016	BENJAMIN DANIEL RAUL	06	22	3	494.86
55043	PESE MARIO FAVIO	07	26	3	394.50
55045	AGUIS OSCAR MIGUEL	04	28	3	455.73
55046	FERMOSELLE HECTOR CLAUDIO	06	23	3	494.86
55048	PEQUE#O DAVID	05	29	3	471.00
55051	MARCET JUAN JOSE	07	32	3	398.35
55054	SZOSTAK CARLOS ALBERTO	06	25	3	651.22
55058	NATOLO ANTONIO GABRIEL	05	23	3	638.46
55059	ARIAS MARCELO OMAR	06	25	3	494.86
55060	RODRIGUEZ NESTOR PEDRO	06	25	3	494.86
55062	ALVAREZ CARLOS ALBERTO	06	25	3	391.11
55063	LUJAN WALTER LUIS	05	25	3	638.46
55087	BOSSIO PABLO ADRIAN	05	25	3	457.95
55090	MARANO DIEGO EDUARDO	06	23	3	508.02
55095	VILLARINO DANIEL GERARDO	05	26	3	457.95
55101	VILLA MARCELO EDUARDO	06	27	3	508.02
55123	CRESPO HUGO ANTONIO	06	24	3	494.86
55124	ALVAREZ DIEGO DARIO	06	25	3	485.25
55125	OCCHIPINTI SERGIO FABIAN	05	28	3	471.00
55127	OBERTI DANIEL EDUARDO	06	35	3	494.86
55130	RABITA ALEJANDRO ANGEL	06	30	3	494.86
55138	GARCIA CLAUDIO ALBERTO	05	23	3	471.00
55139	SCARMATO RICARDO FRANCISCO	06	28	3	503.58
55141	TULLI FABIO ANDRES	05	23	3	373.04
55142	GOICOECHEA HECTOR DANIEL	05	22	3	373.04
55143	BERALDI LUIS NICOLAS	06	23	3	494.86
55145	ZORZENON MARCELO ANDRES	05	22	3	379.64
55146	GONZALEZ MARCELO ALBERTO	07	25	3	680.79
55148	PEDEFERRI GUILLERMO MARTIN	05	28	3	471.00
55154	TROITI#O DANIEL ANIBAL	06	22	3	476.53
55157	SICILIANO JORGE LUIS	05	30	3	623.23
55177	MADI LEONARDO ARIEL	09	23	3	391.33
55178	BLUMETTI FERNANDO EMILIO	07	29	3	508.04
55179	GUTIERREZ HUGO	06	24	3	494.86
55180	BIGNES EUGENIO ROBERTO	06	28	3	494.86
55182	ESPERON ALBERTO	07	29	3	394.50
55183	DUFRAT EDUARDO BRUNO	07	42	3	401.10
55186	SILVA GUSTAVO LEONARDO	06	29	3	494.86
55188	PUIDO MARIANO	05	23	3	373.04

55190	CARBAJAL MIGUEL ANGEL	07	41	3	680.79
55192	ALVAREZ RICARDO	06	28	3	503.58
55197	PASSARELLA HUMBERTO	05	27	3	373.04
55198	SECCHI JOSE LUIS	07	24	3	499.32
55201	ENRIQUEZ JORGE JOSE	05	29	3	628.29
55203	JUAREZ MONICA ALEJANDRA	04	24	3	460.08
55204	CORRAL NESTOR HORACIO	05	27	3	471.00
55210	AMOEDO OMAR HUGO	05	26	3	471.00
55212	VALLONE VICENTE DOMINGO	07	26	3	499.32
55217	MARZOLINI JORGE ALBERTO	07	23	3	680.79
55219	DI CECCO JOSE MARIO	11	39	3	915.62
55220	COSTA VICENTE OSCAR	06	40	3	485.25
55221	SANTORO DARIO FRANCISCO	07	26	3	680.79
55222	LA GOGNATA JORGE ANTONIO	05	23	3	471.00
55225	GONZALEZ JORGE ALBERTO	05	23	3	471.00
55226	GUGLIELMI DANIEL ALBERTO	06	23	3	387.82
55227	LA ROSA JUAN CARLOS	05	22	3	479.71
55228	ESPINOSA HECTOR RICARDO	06	29	3	494.86
55229	TU#EZ CARLOS ALBERTO	06	27	3	494.86
55231	LOZANO WALTER HORACIO	06	24	3	494.86
55234	PUGLIESE SILVIA MABEL	08	28	3	484.91
55237	PEDACREDA FLAVIO HERNAN	05	25	3	628.29
55238	COZZOLINO PABLO OSCAR	11	31	3	948.07
55239	PRIETO MANUEL CARLOS	06	29	3	485.25
55240	CID JUAN CARLOS	05	25	3	479.71
55241	BEIZO SERGIO HORACIO	06	23	3	494.86
55242	CAYUPEL SANTIAGO SEGUNDO	06	43	3	381.23
55243	PI#EYRO SANDRA NOEMI	08	26	3	484.91
55245	MARTINEZ FERRER IGNACIO	05	32	3	457.95
55251	MORENO EDUARDO	05	52	3	363.15
55254	LEONE JUAN RAFAEL	05	22	3	373.04
55255	CHIAPPUTO RICARDO MIGUEL	06	26	3	503.66
55256	GIAMPAOLO LEONARDO MARIO PEDRO	05	24	3	613.09
55260	ESTALLO RICARDO RAUL	05	37	3	483.34
55268	LUPO CLAUDIO CARMELO	05	28	3	479.71
55269	ROGANOVICH JORGE PEDRO	05	24	3	373.04
55270	CID HUGO FABIAN	05	21	3	466.64
55272	EZIO GUSTAVO DANIEL	07	26	3	522.82
55275	CHODOROWSKI LUIS ALBERTO	05	24	3	479.71
55278	FERRARO MARCELO ENRIQUE	07	25	3	499.32
55286	PARISI JOSE	07	35	3	508.04
55291	CLEMENTE MARCELO ALEJANDRO	06	23	3	391.11
55304	SARACO GUSTAVO FABIAN	06	22	3	503.58
55306	KENNIS GUSTAVO GABRIEL	06	29	3	400.46
55308	ROMEO ALEJANDRO RUBEN	05	23	3	373.04
55313	CORDOVA VICTOR HUGO	05	27	3	471.00
55317	GIANNATTASIO FERNANDO	05	28	3	471.00
55325	JUWKO ALEJANDRO	06	37	3	746.49
55333	TELLINI GUSTAVO ALEJANDRO	05	30	3	479.71
55375	PETRUS DIEGO JAVIER	06	23	3	391.11
55399	PANNO OSVALDO HORACIO	07	37	3	665.56
55438	FLORES NORBERTO OSCAR	06	26	3	391.11
55453	FERREYRA , EDUARDO ENRIQUE	05	23	3	466.64
55485	PUCCI GABRIEL ROBERTO	07	26	3	513.12
55488	CABANA OSCAR JUAN	05	30	3	634.50
55490	MACRI OSVALDO LUIS	05	29	3	613.09
55494	PERONACE RICARDO ANIBAL	05	28	3	638.46
55495	GRIFFIN ENRIQUE ERNESTO	05	29	3	471.00
55497	GUGLIELMINI JORGE EDUARDO	05	31	3	479.71
55499	IBARRA CLAUDIO MARTIN	05	25	3	471.00
55511	CORBELLA CARLOS ALBERTO	06	23	3	391.11
55513	POLIANDRI VICTOR GABRIEL	05	25	3	373.04
55519	VONO PASCUAL ANTONIO	06	41	3	490.52

55539	COLLIA HUGO LEON	07	22	3	499.32
55547	SOSA MARCELO GUSTAVO	05	21	3	373.04
55558	LOPEZ SERGIO ADRIAN	05	23	3	471.00
55561	ROSSI RICARDO	06	30	3	485.25
55563	FERNANDEZ MONICA PATRICIA MARI	08	28	3	370.32
55566	RABADA ALEJANDRO MIGUEL	05	30	3	471.00
55585	DANERI ANDRES DANIEL	07	27	3	680.79
55587	MARTINEZ HUGO ALEJANDRO	08	34	3	484.91
55590	PONCE WALTER FABIAN	05	26	3	373.04
55591	BARTOLOMEO FERNANDO	05	24	3	471.00
55600	ANTUNEZ ALEJANDRO JOSE	05	22	3	479.71
55607	MUSCARI NICOLAS SALVADOR	05	26	3	471.00
55618	FERNANDEZ HUGO	05	38	6	658.76
55619	BARLETTA CLAUDIO FERNANDO	06	25	3	508.02
55632	HERRERA OMAR ALFREDO	05	33	3	471.00
55637	BLANCO RICARDO JOSE	05	24	3	466.64
55644	POLYGA RUBEN EMILIO	05	30	3	373.04
55655	MALDONADO INDALECIO GUSTAVO	07	26	3	494.98
55664	DIAZ ROBERTO JOSE	05	43	3	376.33
55665	MARASSO JORGE EMILIO	06	25	3	481.81
55669	BORELLI CARLOS HORACIO	05	29	3	363.15
55671	TOSCANO CARLOS ALBERTO	06	25	3	504.35
55690	SPITZ CELIA ESTELA	08	46	2	666.03
55722	ALVAREZ ALBERTO ANSELMO	05	26	2	472.45
55769	FRANCINI GUSTAVO DANIEL	05	29	2	450.69
55799	BRIGNOLO GABRIEL CESAR	05	23	2	619.84
55857	SUAREZ RUBEN OSVALDO	05	21	2	459.39
55871	GUERRIERE FABIAN CLAUDIO	07	27	2	672.33
55878	MAZZUCO LUCAS ROBERTO	05	21	2	604.63
55885	VARDE EDUARDO RAFAEL	05	22	2	481.00
55889	KUAS#OSKY EDUARDO ERNESTO	05	50	2	374.14
55890	TONDELLI GABRIEL LUCAS	05	28	2	367.54
55897	MONSULO NORBERTO OSCAR	06	22	2	464.93
55899	EVANGELISTA DIEGO ALBERTO	05	21	2	364.24
55904	CORDOBA JUAN CARLOS	05	22	2	481.00
55906	MANGANIELLO DAMIAN JAVIER	05	21	2	463.73
55947	BRANDAN FABIAN FERNANDO	05	22	2	477.59
55953	QUINTANILLA GUSTAVO HECTOR	07	25	2	492.07
55963	BONARO EDUARDO ALBERTO	06	30	2	496.88
55974	ARCE JORGE WALTER	06	35	2	483.25
55978	BARBERO RAUL NICOLAS	05	22	2	481.00
55987	DI GIRONIMO GUSTAVO FABIAN	07	24	2	492.07
55999	GAGLIUSO OMAR DANIEL	05	21	2	367.54
56029	LICO SERGIO GUSTAVO	08	27	2	477.64
56041	ORIGLIO CARMELO	05	26	2	459.39
56051	ORENCZUK SERGIO DAMIAN	07	25	2	672.33
56056	SARRO DOMINGO ALBERTO	06	30	2	474.55
56059	NABAZA JORGE	06	26	2	469.27
56068	MICIELI CARLOS DANIEL JOSE	05	24	2	485.55
56101	LOVOTRICO FAVIO ALEJANDRO	04	23	2	452.82
56181	ALVAREZ ADRIAN HORACIO	05	24	2	459.39
56184	MARTINOVIC ALEJANDRO DANIEL	05	26	2	475.02
56185	ORCOYEN NESTOR JAVIER	05	23	2	470.66
56198	LAGRASTA GUSTAVO MIGUEL	05	23	2	459.39
56200	TORRALBA MARCELO FABIAN	06	28	2	500.75
56207	VALLVERDU ADRIAN EDUARDO	05	23	2	470.66
56270	LISOTTI HUGO HECTOR	05	22	2	459.39
56343	CUELI JORGE ROBERTO	05	27	1	456.48
56347	SANTANGELO CHRISTIAN JAVIER	06	21	1	467.07
56484	CUELI DIEGO FABIAN	03	19	1	433.15
56489	CIMOLINO LUIS MARIANO	03	20	1	433.15
56512	CARNELLI DIEGO	04	21	1	442.36
56515	SERRA MARCELO ADRIAN	04	21	1	442.36

56521	RETA JUAN PABLO	04	22	1	442.36
56525	ZVINYS DIEGO FERNANDO	03	20	1	433.15
56535	FERNANDEZ JORGE JAVIER	03	19	1	433.15
TOTAL	CASOS 943 FIJOS 617389				

62

**ANEXO IX-B**

**Juicios Laborales**

**I. Temas principales motivo de acciones judiciales vigentes a la fecha.**

En diversas demandas se reclama el pago de presuntas diferencias salariales.

Hasta 1988 la cuestión tuvo gran significación económica; a partir de ese año la situación comenzó a variar, para llegar a la actualidad a tornarse francamente favorable a la postura defensiva de la Empresa.

Se detallan los temas motivo de las acciones

- Dto. 165/82. Aumentos Nov. Dic./82 (Res. M.T. 421/82). Conforme Plenario 257 y pronunciamientos de la Corte en casos "Pochiero", "Nuñez" y "Rossi", se rechazan las demandas.

- Dto. 3456/84 (incremento salarial 5%). Se rechazan las demandas.

-Prorrrateo. Diferencias salariales derivadas de este rubro establecido en la C.C.T. 78/75 (art. 52, inc. 1). En virtud de lo resuelto por la Corte Suprema en autos "Mannarino c/SEGBA S.a.", las ocho Salas de la Cámara no hacen lugar al reclamo.

- Antigüedad. (art. 18 C.C.T. 78/75). Con sustento en el pronunciamiento de la Corte en el caso "Soengas", las demandas son rechazadas.

- Liquidación horas extras. Bajo este rubro agrupamos diversos reclamos: a) por pago de los recargos establecidos en el texto original de la C.C.T. 78/75 (263% a 500%), b) no inclusión de determinados rubros en la base de cálculo del valor hora, c) "pago tardío" de las horas extras, refrigerio y comida.

En cuanto al punto a) el rechazo de la pretensión tiene como sustento lo resuelto por la Corte Suprema en autos "Soengas". La cuestión referida al cómputo del valor hora reside en considerar si se toma en cuenta la B.A.E. La jurisprudencia está dividida al respecto, siendo mayoritaria la posición de no considerar tal bonificación. El "pago tardío" registra gran porcentaje de pleitos perdidos, no obstante recientemente se advierte un cambio

107

de criterio en la jurisprudencia con el dictado de sentencias que al rechazar demandas señalan que no genera perjuicio el sistema de pago.

- Restitución incremento cuota sindical. Se acciona por la restitución del incremento de cuota sindical retenida por SEGBA S.A. conforme lo dispuesto por el Sindicato de Luz y Fuerza Capital (del 2,5% a partir del 1-1-85). Se encuentra pendiente de Resolución Plenario dado la existencia de fallos contradictorios. Sin perjuicio de ello en reciente pronunciamiento de la Corte Suprema ("Fontana c-SEGBA S.A.") sienta pautas que eximen de responsabilidad a la Empresa por la aludida retención.

II. Reclamos potenciales conocidos a la fecha

1. Acciones por restitución del pago suspendido actualmente del concepto remuneratorio 039.
2. Pago de bonificación por jubilación en aquellos supuestos de jubilación por invalidez (art. 9º C.C.T. 78/75). Suspendido actualmente.
3. Liquidación horas extras. Composición del valor hora (inclusión rubros anuales y variables) tema sobre el cual existe jurisprudencia dividida.

107

ANEXO IX-C

1. Responsabilidades de SEGBA S.A. y de CENTRAL COSTANERA S.A.

1.1. Obligaciones laborales y previsionales respecto de los empleados de SEGBA S.A. que no sean transferidos a Central Costanera S.A..

SEGBA S.A. será íntegramente responsable por el pago de estas obligaciones.

1.2. Obligaciones derivadas de juicios en trámite al día de la Toma de Posesión.

SEGBA S.A. será íntegramente responsable por el pago de estas obligaciones.

1.3. Obligaciones laborales y previsionales respecto de los empleados a ser transferidos a Central Costanera S.A., devengadas u originadas por hechos ocurridos antes del día de la Toma de Posesión.

SEGBA S.A. será íntegramente responsable por el pago de estas obligaciones, con las siguientes limitaciones, excepciones y aclaraciones:

1.3.1. Salarios correspondientes al mes durante el cual tenga lugar la Toma de Posesión: serán prorrateados en proporción al tiempo trabajado para cada empresa.

1.3.2. Salarios correspondientes a meses anteriores a la Toma de Posesión y al mes de la Toma de Posesión que de acuerdo con las prácticas de SEGBA S.A. deban ser abonados con la remuneración correspondiente a meses posteriores (como por ejemplo las remuneraciones por horas extras): serán prorrateados en proporción al tiempo trabajado para cada empresa.

1.3.3. Sueldo Anual Complementario: será prorrateado entre las empresas de acuerdo a la proporción del semestre trabajada para cada una de ellas. La responsabilidad de SEGBA S.A. está limitada a la parte proporcional que corresponda sobre la mejor remuneración abonada por ella durante el semestre al cual corresponda el pago.

1.3.4. Vacaciones, Bonificación Anual por Eficiencia y cualquier otra bonificación de pago periódico no

mensual: tales rubros serán prorrateados entre las empresas de acuerdo a la proporción del período de devengamiento trabajada para cada una de ellas. En cuanto al monto, la responsabilidad de SEGBA S.A. está limitada a la parte proporcional que corresponda sobre la mejor remuneración abonada por ella durante el período al cual corresponda el pago.

- 1.3.5. SEGBA S.A. declara y garantiza a Central Costanera S.A. que ha dado pleno cumplimiento a las disposiciones legales, convencionales y contractuales vigentes respecto del pago de remuneraciones y otorgamiento de beneficios a su personal.

Central Costanera S.A. será única responsable respecto de los créditos salariales devengados con posterioridad al día de la Toma de Posesión por hechos, actos u omisiones ocurridos antes de tal transferencia respecto de los cuales no hubieran habido reclamos previos o que habiéndolos habido, le hayan sido comunicados.

La responsabilidad de Central Costanera S.A. se limitará hasta el máximo del 1% del total de salarios devengados en cada uno de los meses a los cuales correspondan tales reclamos.

Al respecto se incorpora como Anexo IX-B información genérica sobre los juicios en trámite y sobre reclamos potenciales conocidos por SEGBA S.A. a la fecha.

- 1.3.6. SEGBA S.A. será la única responsable respecto de las indemnizaciones y/o de la mayor onerosidad que pueda generarse a cargo de Central Costanera S.A. como consecuencia de reclamos por regularización de la relación laboral que efectúen los empleados a ser transferidos, de conformidad con la Ley Nacional de Empleo con fundamento en hechos, actos u omisiones ocurridos con anterioridad al día de la Toma de Posesión.

- 1.4. Indemnizaciones por extinción de la relación laboral producida con posterioridad al día de la Toma de Posesión:

Como principio general tales indemnizaciones estarán íntegramente a cargo de Central Costanera S.A., excepto las hipótesis contempladas en el párrafo siguiente y lo establecido en el punto VI.5. del Pliego.

67

Estarán a cargo de SEGBA S.A. las indemnizaciones por falta de preaviso y antigüedad que deban eventualmente abonarse en el caso que se resolviera por sentencia firme que algún empleado haya podido válidamente considerarse despedido de manera indirecta fundado exclusivamente en:

- 1.4.1. Incumplimiento de obligaciones de SEGBA S.A. anteriores al día de la Toma de Posesión.
- 1.4.2. Reclamos no satisfechos por regularización de la relación laboral que efectúen los empleados transferidos con fundamento en la Ley Nacional de Empleo por hechos, actos u omisiones ocurridos con anterioridad a la fecha de la transferencia.
- 1.4.3. El hecho de la privatización y que sea notificado por el empleado dentro de los treinta días siguientes a la fecha de la Toma de Posesión.
- 1.4.4. Central Costanera S.A. no podrá contratar antes de transcurridos dos años a partir de la fecha de desvinculación a ningún empleado que se haya considerado despedido de SEGBA S.A. o de cualquiera de las sociedades resultantes de la privatización de SEGBA S.A. con invocación de las causales mencionadas en el punto 2.4.3. precedente. Esta prohibición no será de aplicación en el caso que por sentencia firme se resuelva que el empleado tuvo derecho a considerarse despedido indirectamente.

Tampoco podrá contratar por el mismo plazo a ningún empleado que se haya desvinculado de Central Costanera S.A. o de cualquiera de las sociedades resultantes de la privatización de SEGBA S.A. de acuerdo con lo previsto en el punto VI.5 del Pliego o disposiciones similares aplicables a las privatizaciones de los demás sectores de SEGBA S.A.

- 1.5. Enfermedades amparadas por la legislación vigente en materia de accidentes de trabajo.

Las indemnizaciones debidas por estos conceptos como consecuencia de acciones administrativas y/o judiciales iniciadas con posterioridad al día de la Toma de Posesión serán a cargo de Central Costanera S.A., con la excepción prevista en el artículo 2 de la Ley de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

- 1.6. Indemnizaciones por accidentes de trabajo:

Serán a cargo de SEGBA S.A. las indemnizaciones debidas por accidentes ocurridos con anterioridad al día de la Toma de Posesión y a cargo de Central Costanera S.A. las indemnizaciones debidas por accidentes ocurridos a partir de dicha fecha.

- 1.7. En el supuesto que alguna de las responsabilidades mencionadas anteriormente resulte determinada en un proceso administrativo y/o judicial, los honorarios de los abogados de la parte actora, de SEGBA S.A., de Central Costanera S.A. y de los peritos intervinientes serán soportados por las partes de acuerdo a lo siguiente:

Los honorarios de los letrados de la parte actora y de los peritos serán soportados por la parte que sea o que debiera haber sido responsable del pago del crédito reclamado.

Los honorarios de los abogados de SEGBA S.A. y de Central Costanera S.A., serán soportados por su orden.

- 1.8. En la hipótesis que en algún juicio en el que se demande invocando la responsabilidad solidaria de SEGBA S.A. y de Central Costanera S.A. se trabara embargo preventivo sobre bienes de alguna de ellas o cualquier otra medida cautelar, la parte que de acuerdo con el contrato de transferencia deba asumir responsabilidad por la eventual indemnización, deberá sustituir a satisfacción del Juez interviniente tal medida cautelar.

2. Garantías otorgadas por SEGBA S.A., el Estado Nacional y Central Costanera S.A.

SEGBA S.A. y/o el Estado Nacional mantendrán indemne a Central Costanera S.A. por cualquier reclamo originado en deudas que, conforme lo establecido en el punto 1 precedente, deba asumir SEGBA S.A.

A los fines que el Estado Nacional asuma la obligación de indemnidad referida precedentemente, SEGBA S.A. habrá dado antes de la firma del Contrato la intervención que le compete al Ministerio de Economía y Obras y Servicios Públicos (reglamentación del artículo 44 de la Ley 23.696 - Decreto 1105/89).

Central Costanera S.A. mantendrá indemne a SEGBA S.A. y/o al Estado Nacional por cualquier reclamo originado en deudas que, conforme lo establecido en el punto 2 del presente, deba asumir Central Costanera S.A.

3. Normas de procedimiento en caso de reclamos laborales y/o previsionales que involucren a SEGBA S.A. y a CENTRAL

**COSTANERA S.A..**

La garantía de indemnidad precedente está sujeta a los recaudos y tiene las limitaciones que a continuación se establecen.

- 3.1. En el supuesto que SEGBA S.A. o Central Costanera S.A. fuesen demandadas administrativa o judicialmente, en el país o en el extranjero, por reclamos que involucren total o parcialmente a la otra, la que fuere demandada deberá comunicar a la otra en forma fehaciente la existencia de tal reclamo dentro de los tres días hábiles de haber tomado conocimiento del mismo, o en un plazo equivalente a un tercio del plazo procesal para ejercer cualquier defensa al respecto, el que sea menor. Con dicha notificación deberá remitirse copia de la demanda iniciada y/o de toda documentación recibida del reclamante.
- 3.2. En el supuesto que el reclamante hubiese iniciado la acción solamente contra una de las sociedades, ésta deberá solicitar en la forma procesalmente válida para cada supuesto, la citación de la otra en calidad de tercero, sin perjuicio de la obligación establecida en el punto 4.1. precedente.
- 3.3. Tanto SEGBA S.A. como Central Costanera S.A. se comprometen a facilitar a la otra toda la información necesaria para ejercer su defensa. Esta obligación incluye -sin que esto implique limitación alguna- el acceso directo a toda la documentación relacionada con el reclamo que se encuentre en poder de cada sociedad.
- 3.4. SEGBA S.A. y Central Costanera S.A. serán parte necesaria de cualquier transacción y/o conciliación judicial, administrativa o extrajudicial, que ponga fin o esté relacionada con reclamos que involucren a ambas, siendo inoponible a cualquiera de ellas todo acuerdo concluido por SEGBA S.A. o por Central Costanera S.A. sin la participación de la otra, o sin su previa autorización por escrito, incluyendo el objeto y términos del acuerdo.
- 3.5. En caso de incumplimiento de SEGBA S.A. y/o de Central Costanera S.A. de las obligaciones y/o plazos establecidos en los puntos precedentes, quedará sin efecto alguno en relación a dicho reclamo la garantía de indemnidad asumida.
- 3.6. La garantía cubre todos los rubros que se incluyan en la respectiva liquidación judicial, administrativa o la que se convenga con acuerdo de todas las partes.
- 3.7. En el supuesto de embargos u otras medidas cautelares trabadas sobre bienes de una de las sociedades por deudas

que corresponden total o parcialmente a la otra, la parte que tuviera conocimiento de la orden y/o de la traba de tal medida deberá notificarlo a la otra en forma inmediata, sin perjuicio del estricto cumplimiento de la obligación de sustitución establecida en 1.8. precedente. La parte que incumpliera esta obligación será responsable de los daños que este incumplimiento haya causado a la otra.

- 3.8. Los gastos y los honorarios de los letrados y peritos correspondientes a la parte actora que por resolución administrativa o sentencia judicial hayan recaído sobre la demandada, serán abonados por la sociedad que conforme lo establecido en el punto 1. del presente sea responsable de la deuda reclamada, o por ambas sociedades en forma proporcional a su responsabilidad, según el caso.

Los gastos y los honorarios de los abogados y peritos de SEGBA S.A. y de Central Costanera S.A. serán abonados por su orden.

- 3.9. Las sumas que una sociedad deba abonar a la otra en función de lo dispuesto en los puntos precedentes, deberán abonarse dentro de los siguientes plazos:

- 3.9.1. En caso de condena por sentencia firme, dentro del plazo que haya establecido la sentencia. En este supuesto el cumplimiento de la obligación a cargo de la sociedad que deba abonar estas sumas quedará acreditado con la constancia del depósito judicial efectuado en tiempo y forma en los autos correspondientes.

Sin perjuicio de lo que se dispone en 3.10, la sociedad que incumpla estos plazos será la única responsable de las consecuencias derivadas del no cumplimiento en término de la sentencia.

- 3.9.2. En los demás supuestos, dentro de los treinta días hábiles de serle requerido el pago de tales sumas a la sociedad deudora.

- 3.10. Las sumas debidas entre las sociedades y no abonadas en término devengarán un interés cuya tasa será igual al promedio de la aplicada por el Banco de la Nación Argentina para las operaciones de descuento de documentos comerciales durante todo el plazo de la mora incurrida.

67

---



---

**TEXTO ACTUALIZADO DE LA  
CONVENCION COLECTIVA  
DE TRABAJO N° 78/75**

---

**DISPOSICION N° 23 - DNRT - 86**

---

107

Secretaría



General

67

## INDICE ALFABETICO

<b>A</b>		<b>Contribución por nacimiento</b>	
<b>Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales</b>		Artículo 59º . . . . .	87
Artículo 55º . . . . .	81	<b>Contribuciones por fallecimiento</b>	
<b>Aplicación del convenio</b>		Artículo 61º . . . . .	87
Artículo 1º . . . . .	3	<b>D</b>	
<b>Asignación por hijos</b>		<b>Días de ausencia - por enfermedad</b>	
Artículo 60º . . . . .	87	Artículo 51º . . . . .	63
<b>Aumentos por antigüedad</b>		<b>E</b>	
Artículo 18º . . . . .	19	<b>Escalafonamiento</b>	
<b>B</b>		Artículo 23º . . . . .	28
<b>Becas</b>		<b>Estabilidad</b>	
Artículo 32º . . . . .	35	Artículo 6º . . . . .	8
<b>Biblioteca</b>		<b>G</b>	
Artículo 33º . . . . .	35	<b>Gastos de representación</b>	
<b>Bonificaciones al personal</b>		Artículo 38º . . . . .	41
Artículo 16º . . . . .	19	<b>H</b>	
<b>Bonificaciones extraordinarias al personal</b>		<b>Higiene y medicina del trabajo</b>	
Artículo 19º . . . . .	21	Artículo 49º . . . . .	53
<b>C</b>		<b>I</b>	
<b>Capacitación</b>		<b>Impresión del convenio colectivo de trabajo</b>	
Artículo 31º . . . . .	34	Artículo 68º . . . . .	92
<b>Categorías</b>		<b>Incapacidad parcial</b>	
Artículo 12º . . . . .	17	Artículo 56º . . . . .	83
<b>Comisión de higiene y seguridad</b>		<b>Intensidad</b>	
Artículo 48º . . . . .	52	Artículo 37º . . . . .	40
<b>Comisión de reclamaciones</b>		<b>J</b>	
Artículo 66º . . . . .	91	<b>Jornada de trabajo</b>	
<b>Compatibilidad</b>		Artículo 52º . . . . .	65
Artículo 11º . . . . .	16	<b>Jubilación</b>	
<b>Computos de antigüedad</b>		Artículo 9º . . . . .	11
Artículo 29º . . . . .	32	<b>L</b>	
<b>Comunidad organizada</b>		<b>Licencias con goce de sueldo</b>	
Artículo 5º . . . . .	7	Artículo 53º . . . . .	77
<b>Condiciones de ingreso</b>		<b>N</b>	
Artículo 3º . . . . .	4	<b>Normas para cubrir vacantes</b>	
<b>Contribución por casamiento</b>		Artículo 22º . . . . .	24
Artículo 57º . . . . .	86		

102

<b>Normas para las reclamaciones</b>		<b>Reembolso de gastos</b>	
Artículo 67 <sup>o</sup> . . . . .	91	Artículo 41 <sup>o</sup> . . . . .	42
<b>O</b>		<b>Registro de denominaciones</b>	
<b>Opción a puestos vacantes</b>		Artículo 17 <sup>o</sup> . . . . .	19
Artículo 24 <sup>o</sup> . . . . .	28	<b>Reglamentación interna del trabajo</b>	
		Artículo 36 <sup>o</sup> . . . . .	38
<b>P</b>		<b>Reglamentación general del trabajo</b>	
<b>Participación de los</b>		Artículo 35 <sup>o</sup> . . . . .	36
<b>trabajadores en la dirección</b>		<b>Reintegros por movilidad</b>	
Artículo 62 <sup>o</sup> . . . . .	88	Artículo 40 <sup>o</sup> . . . . .	42
<b>Penalidades</b>		<b>Remuneraciones</b>	
Artículo 45 <sup>o</sup> . . . . .	47	Artículo 13 <sup>o</sup> . . . . .	18
<b>Permisos con goce de sueldo</b>		<b>Ropa de trabajo</b>	
Artículo 47 <sup>o</sup> . . . . .	49	Artículo 44 <sup>o</sup> . . . . .	46
<b>Permisos gremiales</b>		<b>S</b>	
Artículo 64 <sup>o</sup> . . . . .	89	<b>Salario familiar</b>	
<b>Permisos sin goce de sueldo</b>		Artículo 58 <sup>o</sup> . . . . .	86
Artículo 46 <sup>o</sup> . . . . .	48	<b>Seguridad</b>	
<b>Permutas</b>		Artículo 50 <sup>o</sup> . . . . .	57
Artículo 27 <sup>o</sup> . . . . .	30	<b>Servicio militar</b>	
<b>Planteles</b>		Artículo 10 <sup>o</sup> . . . . .	15
Artículo 8 <sup>o</sup> . . . . .	11	<b>Servicios sociales</b>	
<b>Plazos para ocupar vacantes</b>		Artículo 54 <sup>o</sup> . . . . .	79
Artículo 21 <sup>o</sup> . . . . .	22	<b>T</b>	
<b>Póliza de fidelidad</b>		<b>Trabajo de contratistas</b>	
Artículo 42 <sup>o</sup> . . . . .	45	Artículo 7 <sup>o</sup> . . . . .	10
<b>Préstamos de personal</b>		<b>Transferencias</b>	
Artículo 26 <sup>o</sup> . . . . .	29	Artículo 25 <sup>o</sup> . . . . .	29
<b>Préstamos especiales al personal</b>		<b>U</b>	
Artículo 15 <sup>o</sup> . . . . .	18	<b>Uso de corriente eléctrica</b>	
<b>Q</b>		Artículo 30 <sup>o</sup> . . . . .	33
<b>Quebranto de caja</b>		<b>Útiles de trabajo</b>	
Artículo 39 <sup>o</sup> . . . . .	42	Artículo 43 <sup>o</sup> . . . . .	45
<b>R</b>		<b>V</b>	
<b>Recibos de pago</b>		<b>Vacantes</b>	
Artículo 14 <sup>o</sup> . . . . .	18	Artículo 20 <sup>o</sup> . . . . .	22
<b>Reconocimiento de delegados</b>		<b>Vacantes de ingreso</b>	
Artículo 65 <sup>o</sup> . . . . .	90	Artículo 4 <sup>o</sup> . . . . .	5
<b>Reconocimiento gremial</b>		<b>Vacantes temporarias</b>	
Artículo 63 <sup>o</sup> . . . . .	88	Artículo 28 <sup>o</sup> . . . . .	31
<b>Reconocimiento profesional</b>		<b>Vigencia</b>	
Artículo 34 <sup>o</sup> . . . . .	35	Artículo 2 <sup>o</sup> . . . . .	4

## RESUMEN DE ARTICULOS

- 1º: *Aplicación del convenio.*
- 2º: *Vigencia.*
- 3º: *Condiciones de ingreso.*
- 4º: *Vacantes de ingreso.*
- 5º: *Comunidad Organizada.*
- 6º: *Estabilidad.*
- 7º: *Trabajo de contratistas.*
- 8º: *Planteles.*
- 9º: *Jubilación.*
- 10º: *Servicio Militar.*
- 11º: *Compatibilidad.*
- 12º: *Categorías.*
- 13º: *Remuneraciones.*
- 14º: *Recibos de pago.*
- 15º: *Préstamos especiales al personal.*
- 16º: *Bonificaciones al personal.*
- 17º: *Registro de denominaciones.*
- 18º: *Aumentos por antigüedad.*
- 19º: *Bonificaciones extraordinarias al personal.*
- 20º: *Vacantes.*
- 21º: *Plazos para ocupar vacantes.*
- 22º: *Normas para cubrir vacantes.*
- 23º: *Escalafonamiento.*
- 24º: *Opción a puestos vacantes.*
- 25º: *Transferencias.*
- 26º: *Préstamos de personal.*
- 27º: *Permutas.*
- 28º: *Vacantes temporarias.*
- 29º: *Cóputos de antigüedad.*
- 30º: *Uso de corriente eléctrica.*
- 31º: *Capacitación.*
- 32º: *Becas.*
- 33º: *Biblioteca.*
- 34º: *Reconocimiento profesional.*
- 35º: *Reglamentación general del trabajo.*
- 36º: *Reglamentación interna del trabajo.*
- 37º: *Intensidad.*
- 38º: *Gastos de representación.*
- 39º: *Quebranto de caja.*
- 40º: *Reintegros por movilidad.*
- 41º: *Reembolso de gastos.*
- 42º: *Póliza de fidelidad.*
- 43º: *Utiles de trabajo.*
- 44º: *Ropa de trabajo.*
- 45º: *Penalidades.*
- 46º: *Permisos sin goce de sueldo.*
- 47º: *Permisos con goce de sueldo.*
- 48º: *Comisión de higiene y seguridad.*
- 49º: *Higiene y medicina del trabajo.*
- 50º: *Seguridad.*
- 51º: *Días de ausencia por enfermedad.*
- 52º: *Jornada de trabajo.*
- 53º: *Licencias con goce de sueldo.*
- 54º: *Servicios sociales.*
- 55º: *Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.*
- 56º: *Incapacidad parcial.*
- 57º: *Contribución por casamiento.*
- 58º: *Salario familiar.*
- 59º: *Contribución por nacimiento.*
- 60º: *Asignación por hijos.*
- 61º: *Contribuciones por fallecimiento.*
- 62º: *Participación de los trabajadores en la Dirección.*
- 63º: *Reconocimiento gremial.*
- 64º: *Permisos gremiales.*
- 65º: *Reconocimiento de delegados.*
- 66º: *Comisiones de reclamaciones.*
- 67º: *Normas para las reclamaciones.*
- 68º: *Impresión del convenio colectivo de trabajo.*

Buenos Aires, 8 de julio de 1986

VISTO el Expediente N° 784.538/85,

El Director Nacional de Relaciones del Trabajo

**D I S P O N E:**

ARTICULO 1°.- Homologar, en los términos de la Ley 23.126, el acuerdo obrante a fs. 146/255, con la excepción de lo dispuesto en el artículo 2° de esta resolución, y con la expresa declaración que las cláusulas del Convenio Colectivo de Trabajo N° 78/75 que recobran vigencia, deben interpretarse y aplicarse sin perjuicio de los derechos sindicales y de representación de la Asociación del Personal Superior de SEGBA respecto de los Trabajadores que encuadra.

ARTICULO 2°.- No homologar las cláusulas contenidas en los artículos 30 c) y 63 a) del acuerdo precedentemente citado.

ARTICULO 3°.- Las cláusulas que disponen la creación o funcionamiento de comisiones u otros mecanismos de participación de los Trabajadores en decisiones de la Empresa, deberán aplicarse respetando los derechos sindicales y de representación de la Asociación del Personal Superior de SEGBA.

ARTICULO 4°.- Las cláusulas que reconocen y regulan el ejercicio de derechos sindicales (retención de cuota de afiliados, permisos gremiales, uso de vitrinas, designación de delegados y subdelegados) deberán aplicarse sin distinción en razón de la afiliación sindical a todos los Trabajadores de la Empresa y a todos los sindicatos con personería gremial en ella actuantes.

ARTICULO 5°.- La cláusula de vigencia (artículo 2°), siendo una cláusula obligacional, sólo vincula a la Empresa y al Sindicato firmante.

ARTICULO 6°.- Regístrese como texto actualizado de la Convención Colectiva de Trabajo N° 78/75 con el alcance determinado en los artículos precedentes, comuníquese, remítase copia autenticada al Departamento Publicaciones y Biblioteca y archívese.

**DISPOSICION N° 23-DNRT-86.**

67

**ARTICULO 1º**  
**APLICACION DEL CONVENIO**

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

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

67

## ARTICULO 2°

### VIGENCIA

- a) El presente Convenio se aplicará, a todos sus efectos, a partir del 1° de junio de 1986 por el término de un año, es decir hasta el 31 de mayo de 1987.
- b) En caso que el Sindicato presentare un nuevo petitorio, deberá hacerlo con dos meses de antelación al 31 de mayo de 1987, o sea el 31 de marzo de 1987, en cuyo caso el nuevo convenio que surja se aplicará desde el 1° de junio de 1987.
- c) Si el nuevo petitorio fuere presentado por el Sindicato con posterioridad a la fecha indicada, su aplicación se postergará desde el 1° de junio en tanto tiempo como días se demore dicha presentación. Como fecha de presentación se entiende el día en que el Sindicato haga entrega oficial al Ministerio de Trabajo y a la Empresa del nuevo petitorio.

**Reserva Sindical:** La Representación Sindical deja expresa constancia con respecto al inc. a) en el sentido de que el presente convenio se aplique a todos sus efectos a partir del 3 de noviembre de 1985.

## ARTICULO 3°

### CONDICIONES DE INGRESO

- a) Toda vez que el trabajo es un medio indispensable para satisfacer las necesidades del hombre y de la comunidad, el derecho a trabajar debe ser protegido proveyendo ocupación a quien la necesite. Atendiendo a ello, la Empresa no requerirá edad máxima para el ingreso en la misma, salvo las establecidas para el goce de la jubilación ordinaria o regímenes especiales, si fuere el caso.
- b) Para poder ingresar, todos los Trabajadores, sin excepción, serán sometidos a un examen por los profesionales médicos de la Empresa. En caso de que el Servicio Médico de la Empresa

estimara que una determinada enfermedad es motivo para que un Trabajador no ingrese y ello fuera objetado, podrá recurrir al Sindicato, el que podrá someter cada caso en particular a la Secretaría de Salud Pública y, en caso de que el fallo fuera favorable, se le tendrá en cuenta para ingresar en la primera vacante de tareas iguales a las que motivaron su examen médico.

Los aspirantes a puestos administrativos deberán poseer las condiciones que requiera la ocupación del puesto vacante y tener aprobado el ciclo completo de enseñanza primaria.

- c) Para el ingreso a la Empresa se requerirá una edad mínima de dieciocho años, con las siguientes excepciones:
- 1º) Los alumnos egresados de la Escuela de aprendizaje de la Empresa o equiparadas a ella, los que podrán ingresar una vez terminados los cursos con diploma y siempre que tengan dieciseis años cumplidos.
  - 2º) Los hijos de Trabajadores fallecidos en actividad cuando sean los mayores de la familia y tengan como mínimo dieciseis años cumplidos. El Trabajador adquirirá la efectividad de acuerdo con las leyes vigentes.
- d) En el futuro no podrán ingresar a la Empresa las personas que gozaren de jubilación.

#### ARTICULO 4º

#### VACANTES DE INGRESO

- a) La Empresa se obliga a ingresar en forma inmediata a la esposa o uno de los hijos de Trabajadores fallecidos en accidente de trabajo, que estuvieran a cargo exclusivo del Trabajador, en puestos para los que reúnan condiciones, aunque en ese momento no existan vacantes.
- b) Los restantes ingresos se cubrirán de forma tal que por cada Trabajador que designe la Empresa en forma directa otro surgirá de la Bolsa de Trabajo Sindical.

107

- c) En la Bolsa de Trabajo Sindical se dará prioridad a los hijos de Trabajadores, teniendo absoluta prioridad la esposa o hijos de los Trabajadores fallecidos en actividad siempre que reúnan condiciones físicas y de idoneidad para el puesto vacante y que los citados familiares hubieren estado a cargo exclusivo del Trabajador fallecido.
- d) El 10% de las vacantes administrativas de mínima categoría que se cubran a propuesta de la Bolsa de Trabajo Sindical serán reservadas para ser ocupadas por las hijas de los Trabajadores.
- e) En la Bolsa de Trabajo Sindical se dará preferencia para cubrir vacantes de ingreso al personal que haya trabajado en la Empresa, siempre que no hubiera sido declarado cesante. En todos los casos los ingresantes y reingresantes deberán reunir las condiciones requeridas para el puesto a que sean destinados.
- f) El ingreso se hará por la categoría mínima inicial, excepto lo determinado en los incisos g) y h) del presente artículo.
- g) Cuando dentro de la Empresa no existan Trabajadores con las condiciones requeridas para ocupar vacantes de categoría superior de acuerdo a las disposiciones establecidas en el régimen de ascensos, el ingresante lo hará por la categoría que corresponda a dicho puesto.
- h) La Empresa admitirá cubrir las vacantes de ingreso, hasta el cuatro por ciento, con Trabajadores parcialmente disminuidos físicamente, pero aptos para desempeñarse eficazmente en el puesto a cubrirse. Se deja aclarado que por incapacidad física se entiende una disminución parcial tal como: falta de un pie, mano, brazo, etc. La incapacidad física no incluye enfermedades de cualquier naturaleza, profesionales o no.
- i) Para los ingresos a cubrir por la Bolsa de Trabajo Sindical la Empresa solicitará a la misma, todo el personal necesario para

cubrir puestos incluidos en el Convenio Colectivo de Trabajo, a cuyo efecto se procederá de la siguiente manera: aplicará un plazo de siete días para el envío de solicitudes de ingreso por parte de la Bolsa de Trabajo Sindical; si el Sindicato no mandare el número de aspirantes solicitado en el término de siete días, la Empresa volverá a solicitar por dos veces más nuevos postulantes a la Bolsa de Trabajo Sindical, obligándose el Sindicato a remitir las solicitudes de ingreso dentro del término de siete y cinco días respectivamente, quedando en libertad la empresa después de dicho plazo para elegir otros postulantes.

De no existir inscriptos disponibles en la Bolsa de Trabajo Sindical, el Sindicato lo comunicará a la Empresa.

- j) Si la Empresa rechazara por tercera vez a los postulantes enviados por el Sindicato para cubrir una vacante de ingreso, los mismos podrán pedir examen por veedor sindical. El Ministerio de Trabajo ejercerá el contralor de la referida Bolsa de Trabajo Sindical por intermedio de sus organismos competentes.

#### ARTICULO 5º

#### COMUNIDAD ORGANIZADA

- No se restablece.
- Reserva sindical.

Con relación al Artículo 5º de la Convención Colectiva de Trabajo N° 78/75, y atento a la vigencia de la Ley N° 21.345, la Institución Gremial asume el compromiso de realizar las gestiones por ante las autoridades pertinentes tendiente a la derogación de la Ley en cuestión, que posibilite el restablecimiento de dicha figura convencional por entender que este Instituto, configura la organización del trabajo que permite la activa participación responsable de los Trabajadores a través de sus Organizaciones naturales, en pos de una mayor eficacia partiendo de la perfecta identidad funcional y operativa de toda la estructura que conforman las Empresas.

62

**ARTICULO 6°**  
**ESTABILIDAD**

- a) La Empresa garantiza la estabilidad de todos los Trabajadores comprendidos en el presente Convenio. Esta garantía de estabilidad se refiere al empleo, a la remuneración y a los eventuales aumentos que se otorguen, tanto sean aquellos de origen legal o convencional. En consecuencia, la Empresa no podrá disponer la cesantía de un Trabajador sin alegar previamente una justa causa de despido.
- b) Toda modificación de estructura se deberá efectuar contando con la propuesta de alternativas elaborada por la Comisión que se crea según el Artículo 8° de este Convenio.  
La Empresa mantendrá sus estructuras organizativas atendiendo a las mejores necesidades del Servicio; asimismo podrán modificar las estructuras y/o planteles con la amplitud que resulte más adecuada a la eficiencia y economías en la prestación del servicio, y con el fin de procurar la mayor productividad y ocupación plena, racional y efectiva del personal.
- c) Si como consecuencia de la modificación de planteles algún Trabajador quedara sin tareas, integrará un plantel móvil y mientras permanezca en el mismo le serán aplicables las siguientes disposiciones:
- 1) Continuará clasificado en la misma categoría que tenía en su puesto de origen, manteniéndosele la remuneración que percibía -la que se incrementará en la misma proporción que los eventuales aumentos de salarios- con excepción de los gastos de comida, o cualquier otro que signifique un reintegro o reembolso de gastos salvo que correspondieran en la actividad que se le asigne en el plantel móvil.  
Cuando un Trabajador dejare de pertenecer al plantel móvil por haberse ubicado en un puesto definitivo y la remuneración que le corresponda al nuevo puesto fuese inferior a la que percibía en el plantel móvil, se le mantendrá la diferencia como un sobresuelo, incrementándose en la misma proporción en que aumentan los salarios.

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

107

- 7) En todos los casos el personal de plantel móvil mantendrá su categoría y antigüedad de origen a los efectos de este Convenio y para competir en vacantes generales.
- 8) Durante el tiempo que el Trabajador pertenezca al plantel móvil podrá ser desplazado a distintas secciones para cubrir reemplazos, atrasos y trabajos extraordinarios, realizando tareas de su categoría.

#### ARTICULO 7°

#### TRABAJO DE CONTRATISTAS

- a) La Empresa podrá disponer la realización de trabajos por empresas contratistas cuando por razones de servicio, conveniencias técnico-económicas o la magnitud o urgencia de las obras así lo aconsejen.  
Todo trabajo que por su índole la Empresa deba realizar por empresas contratistas de servicios y/o personal transitorio podrá ser ejecutado con la previa participación del Sindicato, para que el mismo aporte su opinión en función de lo convenido en la cláusula "Comisión de Productividad".  
La contratación de trabajos por terceros no será excluyente del empleo racional o integral del personal directamente dependiente de la Empresa en la época de contratación.
- b) En todos los casos, las empresas contratistas asegurarán el estricto cumplimiento de la legislación laboral vigente y de su respectiva Convención Colectiva en la relación con su personal, particularizando su celo en materia de higiene y seguridad, todo lo cual se establecerá en los contratos que la Empresa celebre con terceros.
- c) Asimismo se determinará en toda circunstancia en que la Empresa suministre el uso de herramientas, materiales y/o equipos a empresas contratistas, que tal hecho no afecte la normal provisión de los mismos a los Trabajadores propios.

## ARTICULO 8°

### PLANTELES

Se crea una comisión formada por representantes de la Empresa y el Sindicato la que efectuará un diagnóstico de la actual estructura, planteles, dotación y demás condiciones de tal estructura. La Comisión elaborará propuestas alternativas de común acuerdo en un plazo no mayor de 120 días.

## ARTICULO 9°

### JUBILACION

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

hasta 30 años de edad	0,50%
de 30 a 40 años de edad	1%
de 40 a 50 años de edad	1,50%
más de 50 años de edad	2%
- Estas sumas serán retenidas de las remuneraciones sujetas a descuentos jubilatorios de los Trabajadores y destinados al Fondo Compensador.

2) Aporte de la Empresa:

- La Empresa aportará mensualmente al Fondo Compensador un importe global igual al 6% (seis por ciento) de las remuneraciones sujetas a descuento jubilatorio. Este aporte sustituye al que hasta la fecha venían efectuando los Trabajadores, por el mismo porcentaje, de conformidad con las normas hasta ahora vigentes.
- 3) La Administración del Fondo Compensador estará a cargo de una Comisión integrada por igual cantidad de representantes de la Empresa y de los Organismos Sindicales en su conjunto. La misma será presidida por un funcionario designado por SEGBA quien se agregará a los miembros indicados en el párrafo anterior y el que sólo votará en caso de empate.
- 4) Objeto: El Fondo así constituido se utilizará para distribuir entre el personal jubilado hasta la fecha del presente Convenio y a los que en el futuro se acojan a algún beneficio jubilatorio, estén o no afiliados, un adicional tendiente a cubrir la diferencia entre el haber jubilatorio y el ochenta y dos por ciento de su remuneración como si estuviera en actividad, en el caso de jubilados, y la diferencia entre el haber de la pensión y el setenta y cinco por ciento, en el caso de pensionados.
- d) A todo Trabajador que se acoja a los beneficios de la Jubilación y tuviere hasta cinco años de antigüedad en la Empresa, le será abonado siete meses de su última remuneración, la que será aumentada en un cinco por ciento por cada año de servicio que excedan de los cinco primeros. En ningún caso este beneficio podrá ser superior al equivalente a diez meses de su última remuneración. Para acogerse a este beneficio se deberá iniciar el trámite jubilatorio en la primera oportunidad en que se alcance el límite legal necesario y completarlo dentro de los seis meses, presentando la renuncia a la Empresa. Para el Personal que a la fecha se encuentra excedido en esas condiciones, la Empresa reglamentará el procedimiento por el que por esta sola vez podrá acogerse a este beneficio.
- e) El pago de la bonificación prevista en el inciso anterior se efectuará en base a la remuneración que el Trabajador tuviere

asignada el último día en que formase parte del Personal de la Empresa, aunque en esa fecha estuviera ausente sin goce de sueldo.

- f) Para el cálculo de la bonificación establecida en el inciso d) de este artículo no se tendrán en cuenta los descuentos que por aplicación del artículo 51° pudiera tener el Trabajador.
- g) A los Trabajadores que tengan aplicado el artículo 51° se les abonará esta bonificación siempre y cuando el Trabajador se acoja a la jubilación antes del vencimiento de los plazos estipulados en dicho artículo.
- h) Sin perjuicio de lo convenido en el inciso b) del presente artículo los Trabajadores podrán optar por el siguiente régimen:
  - 1) La Empresa adelantará durante la vigencia del presente Convenio el ochenta por ciento del haber jubilatorio mensual, a aquellos Trabajadores que cesaren en sus servicios y hayan obtenido la resolución por parte de la Caja Nacional de Previsión para el Personal del Estado y Servicios Públicos reconociendo el derecho a jubilarse. Para el cálculo del haber jubilatorio o de pensión en su caso se aplicarán las disposiciones del artículo 45° ó 50° respectivamente de la Ley 18.037.
  - 2) Similar procedimiento será aplicado cuando un Trabajador deba cesar en sus servicios por incapacidad, siempre y cuando ésta haya obtenido resolución definitiva por parte de la Caja declarando su derecho a la jubilación por invalidez.
  - 3) La Empresa adelantará en las mismas condiciones, igual porcentaje que el establecido en los puntos anteriores, pero sobre el haber de la pensión que pudiera corresponderle a los derecho-habientes de los Trabajadores fallecidos en actividad, cuando haya habido por parte de la Caja reconocimiento del beneficio de pensión.
  - 4) El presente régimen tiene carácter optativo y sólo se otorgará a los beneficiarios cuando así lo soliciten conforme a las siguientes normas:

107

- a) A los Trabajadores en actividad, al momento del cese del servicio.
- b) A los derecho-habientes de los Trabajadores fallecidos en actividad, en el momento de iniciar ante la Empresa los trámites correspondientes.
- 5) La Caja deberá comunicar a la Empresa y a los interesados la resolución reconociendo el derecho de prestación.
- 6) La Empresa, antes de efectivizar el adelanto, hará suscribir a sus beneficiarios una declaración jurada de adhesión sin reservas al sistema y además una autorización para que la Caja proceda a descontar de los haberes de la primera o de las siguientes liquidaciones de los beneficios, los adelantos que la Empresa hubiera efectuado. A los Trabajadores o derecho-habientes que no dieran cumplimiento a lo expuesto en esta cláusula, no les será otorgado el adelanto establecido en este acuerdo.
- 7) El monto de la primera liquidación que abonare la Caja a los beneficiarios, una vez efectuadas las deducciones prioritarias emergentes del artículo 44° inciso d) de la Ley 18.037 y, en su caso de los embargos trabados por la autoridad judicial competente, será destinado en su totalidad a reintegrar a la Empresa las sumas que hubieren adelantado al afiliado o a sus derecho-habientes; si aún quedaren sumas pendientes de reintegro se afectará el veinte por ciento del haber de los mismos hasta su total cancelación.
- 8) La Caja deberá comunicar a la Empresa, con debida antelación, la fecha en que se hará efectiva la primera liquidación del beneficio a fin que la Empresa suspenda el adelanto que viniese efectuando.
- 9) La Empresa y la Caja adecuarán las gestiones administrativas para el logro del mejor cumplimiento del sistema establecido en las cláusulas anteriores.

**Reserva Sindical:** La Organización Sindical deja expresa reserva sobre la conformación económica del Fondo Compensador unificando el sistema de aporte y contribución en base al encuadramiento convencional previsto en el Art. 1° del Convenio Colectivo de Trabajo 78/75.

### **Reserva Empresaria: Caja Compensadora**

La Empresa se ajustará a los regímenes que actualmente aplica sujeto a la decisión de la autoridad de aplicación.

### **ARTICULO 10°**

#### **SERVICIO MILITAR**

- a) La Empresa conservará el puesto a sus Trabajadores mientras cumplan con el Servicio Militar obligatorio, de acuerdo con lo que determinan las leyes respectivas, debiendo abonarle mensualmente a los Trabajadores.
- 1) **CASADOS**, la suma del 100% de su remuneración.
  - 2) **SOLTEROS**, con familiares a su cargo, la suma del 100% de su remuneración.
  - 3) **SOLTEROS**, la suma del 60% de su remuneración.
  - 4) Al personal, mientras se halle bajo bandera, se le mantendrá la aplicación del presente Convenio, con excepción del régimen de ascensos.
  - 5) Al ser licenciados, la Empresa le abonará dos días corridos a aquellos que estuvieron cumpliendo con el servicio militar en el Gran Buenos Aires y siete días corridos a los que lo hubieran cumplido en las Provincias. Dichos días les serán abonados con la remuneración que percibían en el momento en que se retiraron de las mismas, para cumplir con el servicio militar.
- b) La vacante producida por tal causa será cubierta de acuerdo con el Art. 28°. Si hubiera ingresado un Trabajador por este motivo, éste quedará en la misma sección hasta tanto no se reincorpore el Trabajador ausente, y cuando éste regrese, el ingresado será destinado a ocupar una vacante de su propia categoría dentro o fuera de la sección, procurándose que el nuevo puesto se encuentre dentro de lo posible en el mismo lugar de concentración.
- c) Si el Trabajador fuera llamado a reincorporarse con el grado de Oficial o de Suboficial y la remuneración correspondiente

107

a su grado fuera inferior a la que le correspondiere percibir en la Empresa, ésta pagará la diferencia de su remuneración, como asimismo los beneficios establecidos en el inciso a) punto 4).

- d) La Empresa se obliga a reservarle el puesto hasta treinta días posteriores a su licenciamiento, sin el pago de sueldo por este último plazo (salvo lo previsto en el inciso a) punto 4) y a computarle la totalidad del tiempo ausente como antigüedad a los efectos de todos los beneficios que se establezcan en este Convenio.
- e) Si dentro de los treinta días posteriores al de su licenciamiento el Trabajador no pudiera reincorporarse al trabajo por razones de enfermedad o accidente, certificados por médicos de la Empresa u oficiales, se reintegrará en esas condiciones, gozando de inmediato de todos los beneficios que establece el presente Convenio.

#### ARTICULO 11°

#### **COMPATIBILIDAD**

- a) La Empresa no podrá impedir que el Trabajador, fuera de su horario de trabajo, realice otras tareas u ocupaciones ajenas a la Empresa, siempre que no fueran competitivas o lesivas para esta última.
- b) Queda prohibido realizar -inclusive fuera de su horario en la Empresa- trabajos temporarios o de asesoramiento por cuenta de contratistas y proveedores de la Empresa.
- c) Asimismo no podrán realizar trabajos, asesoramiento o gestoría con los usuarios en tareas que sean propias de la Empresa.
- d) Ningún Trabajador podrá realizar función alguna ajena a la Empresa dentro de su horario normal de trabajo.
- e) En los casos de ejercer la docencia deberá efectuar una decla-

ración jurada indicando detalladamente lugar donde la ejerce, horario, cantidad de horas mensuales y otros requisitos que se estimen convenientes, igual procedimiento se adoptará en el supuesto de la modificación de algunos requisitos antes mencionados.

Los casos en que el servicio admita una superposición parcial de horarios serán analizados por la comisión de Capacitación y Becas, la que determinará la prestación compensatoria que correspondiere.

## ARTICULO 12°

### CATEGORIAS

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

La aplicación de los incs. d) y e) quedan en suspenso hasta que sean analizados por la Comisión de Productividad.

107

**ARTICULO 13°**  
**REMUNERACIONES**

a) Los sueldos básicos iniciales de cada categoría (valor 01-07-86) serán los siguientes:

02	A	93,370
03	A	97,290
04	A	101,590
05	A	106,320
06	A	111,530
07	A	117,265
08	A	123,565
09	A	138,515

b) Para establecer los beneficios consignados en este Convenio, Actas o Acuerdos, en base a porcentajes, cualquiera sea la categoría del Trabajador y su antigüedad, se tomará en lo sucesivo el sueldo básico inicial de la categoría 7 (siete) tabla 000 grupo de actividad manual, aplicándose allí los porcentajes enunciados en cada uno de los artículos, con excepción de los indicados en el artículo 52°.

c) La Empresa aportará al Sindicato a su exclusivo costo y sin efectuar las percepciones de los Trabajadores y lo remitirá mensualmente a aquél, mediante giro o cheque a la orden del mismo, acompañando planillas de la liquidación de haberes, una suma resultante de aplicar el cuatro por ciento (4%) sobre el total de remuneraciones que perciben los Trabajadores, por todo concepto y en forma global, dicho aporte se distribuirá y destinará de la siguiente forma:

- 1) 2,25% (dos con veinticinco) - Fondo Colonias de Vacaciones.
- 2) 1,50% (uno con cincuenta) - Fondo Vivienda.
- 3) 0,25% (veinticinco centésimos) - Fondo Cultural, Educativo y Deportivo.

- d) La aplicación de los básicos previstos en el punto a) de este artículo no implica absorber los importes que vienen abonándose dentro del valor puesto por mando, oficio, administrativo y técnico los que en adelante quedarán asegurados al Trabajador a título personal y se abonarán por concepto 05.

**Reserva Sindical:** La R.S. deja aclarado que lo aquí pactado no implica modificar su posición respecto a la representación de las categorías 10 a 15 de conformidad con el artículo 1° de la C.C.T. N° 78/75.

ARTICULO 14°  
**RECIBOS DE PAGO**

- a) A los efectos de que no haya dudas sobre la liquidación efectuada, en los recibos correspondientes a los haberes de los Trabajadores, se detallarán en forma clara todos los créditos y débitos que se efectúen, así como la categoría y remuneración respectiva.
- b) A todos los Trabajadores con los haberes del mes de enero se abonará una compensación por pago de haberes a través de entidades bancarias. Esta bonificación devenga sueldo anual complementario y no se tendrá en cuenta para el cálculo de la bonificación anual por eficiencia. El monto de esta bonificación es el actualmente vigente.
- c) La Comisión encargada del tema analizará la factibilidad de compatibilizar ese valor con una expresión porcentual.

67

## ARTICULO 15°

### PRESTAMOS ESPECIALES AL PERSONAL

- a) La Empresa concederá cuando el Trabajador demostrara extrema necesidad y urgencia hasta un mes de sueldo reembolsable hasta en diez cuotas.
- b) A este efecto la Empresa y el Sindicato, de común acuerdo, analizarán el modo, la forma, el período de devolución, y demás condiciones de lo antes consignado, de tal manera que asegure a la Empresa el destino y la devolución en tiempo y forma de lo oportunamente prestado.  
La suma que resulte se modificará en el mismo porcentaje que resulten los salarios.

ARTICULO 16°

**BONIFICACIONES AL PERSONAL**

a) Personal con función jerárquica:

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

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

A los efectos de este artículo rigen las denominaciones actualmente vigentes.

b) Personal de oficio:

Se abonará una bonificación mensual a los Trabajadores que según la descripción de funciones, sean considerados como personal de oficio y que revisten en las categorías:

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

102

2) Estas bonificaciones también se abonarán a aquellos Trabajadores que en la Comisión Interna de Reclamaciones de la Empresa se determinen que son personal de oficio.

c) Bonificaciones al personal técnico:

Los Trabajadores que se desempeñen en los puestos que se indican a continuación percibirán las siguientes bonificaciones mensuales:

Dibujante Mayor Proyectista - categoría 07, el ....	15,54%
Proyectista Mayor - categoría 08, el .....	18,13%
Ayudante Técnico - categoría 08, el .....	18,13%
Subencargado (Técnico) categoría 08 c/m, el .....	19,43%
Encargado (Técnico) categoría 09 c/m, el .....	20,72%

d) Bonificaciones varias:

- 1) El Ayudante (Enfermero) de vías respiratorias recibirá una bonificación del 5,18% mensual.
- 2) El Ayudante (Enfermero) de Rayos X recibirá una bonificación del 5,18% mensual.
- 3) Los Laboratoristas recibirán una bonificación del 5,18% mensual.

e) Bonificación Contable y/o Administrativa:

Se abonará mensualmente esta bonificación a los Trabajadores que se desempeñen en puestos con dedicación específica a tareas contables o administrativas y que revistan en las siguientes categorías:

Categorías 4 y 5 .....	7,77%
Categorías 6 y 7 .....	10,36%
Categoría 8 .....	12,95%
Categoría 9 .....	15,54%

Quedan excluidos del pago de esta bonificación aquellos casos en que los Trabajadores realicen tales tareas como complementarias o incidentales de su labor principal o cuando por tal labor percibe una bonificación.

f) Bonificación Choferes:

- 1) A los Trabajadores Choferes la Empresa les abonará una bonificación del 7,77% mensual.
- 2) La Empresa abonará a los Choferes, por cada día que enganchen una acoplado de hasta 10 toneladas, el 0,1391% diarios y de más de 10 toneladas, el 0,3475% diarios.

g) Bonificación por conducción de automotores:

Se abonará una bonificación por conducción de automotores equivalente al 15,54%, a los Trabajadores que no sean choferes a los que se encomiende la conducción de vehículos de la Empresa además de las que correspondan a su puesto, debiendo el responsable de la conducción realizar las tareas asignadas al puesto que ocupan. Esta bonificación implica además la conducción del vehículo asignado -entre los distintos lugares de trabajo o eventuales desplazamientos originados por las necesidades del servicio- también la verificación y atención de la provisión de agua, aceite y combustible, aire y cambio accidental de neumáticos. En todos los casos el Trabajador deberá tener aprobado los exámenes de Servicios Asistenciales y de la sección Transportes y poseer asimismo, el registro de conductor correspondiente.

102

h) Bonificación de Guardia Rotativa de Turno Continuo:

Al personal que se desempeñe con modalidades de guardia rotativa de turno continuado en jornadas de seis horas que cubran las veinticuatro horas del día, se les abonarán las siguientes bonificaciones:

Categoría 3, el .....	2,59%
Categorías 4 y 5, el ...	5,18%
Categorías 6 y 7, el ...	7,77%
Categoría 8, el .....	10,36%
Categoría 9, el .....	12,95%

i) A los Trabajadores que no perciben ninguna otra de las bonificaciones establecidas en este artículo, se les abonarán las siguientes:

Categoría 3, el .....	2,59%
Categorías 4 y 5, el ...	5,18%
Categorías 6 y 7, el ...	7,77%
Categoría 8, el .....	10,36%
Categoría 9, el .....	12,95%

j) Exclusiones:

Las bonificaciones establecidas en los incisos b), c), d), e), f), e i) son excluyentes entre sí.

**ARTICULO 17°**  
**REGISTRO DE DENOMINACIONES**

La ubicación de los Trabajadores de la Empresa en las distintas categorías, de acuerdo con la clasificación ya establecida y aquellas a establecer, conforme a las estructuras vigentes, configurarán el Registro de Denominaciones, que formará parte del presente Convenio.

**ARTICULO 18°**  
**AUMENTOS POR ANTIGÜEDAD**

a) Bonificación por antigüedad:

Todos los Trabajadores recibirán una bonificación mensual por cada año de antigüedad computable en la Empresa, del 2,12% de la categoría 7 al inicio.

b) Aumento extraordinario por antigüedad:

1) Todos los Trabajadores del sexo masculino que hayan cumplido 25 años de antigüedad de acuerdo a lo establecido en el artículo 29°, percibirán el sueldo básico correspondiente a la categoría inmediata superior, sin que esto implique un cambio de tareas.

Los Trabajadores del sexo femenino y los incluidos en regímenes previsionales preferenciales, percibirán este beneficio cuando hayan cumplido 22 años de antigüedad, estos últimos siempre que a la fecha del aniversario se desempeñen en tales regímenes preferenciales. Si hubieran percibido este beneficio a los 22 años, en caso de cambios de puestos, no volverán a percibirlo a los 25 años.

67

2) Si concedidos estos aumentos el Trabajador pasara a ocupar, de acuerdo con el régimen de ascensos, una vacante correspondiente a la categoría a la cual está equiparado a los efectos del sueldo, será equiparado a la categoría inmediata superior.

c) Adicional por permanencia en la categoría:

1) A los Trabajadores de las categorías 3 a 6, la Empresa le abonará un sobresueldo adicional equivalente a la diferencia de sueldo básico inicial de la categoría inmediata superior a la que están calificados sus puestos, siempre y cuando hayan permanecido en esa categoría por un período igual o superior a dos años de antigüedad.

2) A los Trabajadores de las categorías 7 a 9, la Empresa le abonará un sobresueldo adicional equivalente a la diferencia del sueldo básico inicial de la categoría inmediata superior en la que están calificados sus puestos siempre y cuando hayan permanecido en esa categoría por un período igual o superior a cinco años.

3) A los Trabajadores de las categorías 10 a 15, la Empresa le abonará un sobresueldo adicional equivalente a la diferencia del sueldo básico inicial de la categoría inmediata superior en la que están calificados sus puestos, siempre y cuando hayan permanecido en la categoría por un período igual o superior a 7 años, sin que ello implique disminución del sobresueldo que pudiera tener.

4) Los beneficios estipulados en este inciso se otorgarán por una sola vez en la categoría del puesto, que ocupa el Trabajador y será absorbido en caso de ascenso, otorgándose

nuevamente este beneficio una vez cumplidos en la nueva categoría los períodos indicados en los puntos 1), 2) ó 3).

5) Los períodos indicados en los puntos 1) y 2) se computarán a partir del 01.01.75.

6) A los Trabajadores en actividad de categorías 10 a 15 que revistaban como tales con anterioridad al 01.06.75, se les reconocerá la antigüedad en la categoría siempre que no hayan ascendido dentro del período de siete años anteriores a esa fecha; en caso contrario se les computará la permanencia en la categoría a partir de la fecha de ascenso.

Si correspondiera el pago del adicional por el reconocimiento de la antigüedad señalada precedentemente, se abonará a partir del 01.06.75

d) El aumento que corresponda a los Trabajadores ubicados en la categoría 15 será el equivalente al 15% del sueldo básico de su categoría sin que ello implique disminución del sobresueldo que pudieran tener.

**Transitorio:** Los inc. c) y d) quedan pendientes del análisis que realice la Comisión de Productividad.

#### ARTICULO 19°

#### BONIFICACIONES EXTRAORDINARIAS AL PERSONAL

a) Bonificación anual por eficiencia: La Empresa aplicará la disposición vigente al 01.01.86.

b) La Empresa abonará a los Trabajadores al cumplir, 20, 30 y 35 años de servicios, respectivamente, a parte de lo que perciben mensualmente, un mes de remuneración. Al personal femenino y al incluido en regímenes previsionales preferenciales, se les otorgará este beneficio al cumplir 17, 27 y 32 años de servicios.

Si algún Trabajador hubiere percibido esta bonificación en el régimen preferencial no la percibirá por el período equivalente si cambiara a régimen ordinario.

67

## ARTICULO 20°

### VACANTES

Se considerará vacante un puesto:

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

**Transitorio:** No se considerará vacante un puesto cuando la Empresa estime que por razones técnicas o de servicio resulte innecesario su cubrimiento lo que comunicará al Sindicato.

## ARTICULO 21°

### PLAZOS PARA OCUPAR VACANTES

- a) 1) La Empresa cubrirá las vacantes dentro de un plazo de treinta días de producida la vacante original. Sin embargo, la plaza que deja el Trabajador ascendido se considerará vacante a los efectos de este artículo desde la fecha en que el Trabajador la haya dejado vacante.  
2) En los casos de jubilación o renuncia, los Trabajadores deberán notificar por escrito a la Empresa, con una antelación de treinta días hábiles que dejarán de prestar servicios en la misma; debiéndose cubrir dichas vacantes a partir de la fecha en que los Trabajadores dejan de formar parte del personal de la Empresa.
- b) Las vacantes internas producidas por las promociones que suceden a la original se cubrirán dentro de los treinta días a partir de la fecha de cada vacante sucesiva o de aquellas en que los Trabajadores sucesivamente promovidos inicien la prestación del servicio en los nuevos puestos si este plazo fuera menor.
- c) No obstante, en los casos de cubrimiento mediante circulares

generales los plazos indicados se extenderán hasta treinta días más.

- d) Si alguno de los inscriptos que debieran ser examinados estuviere ausente por lapsos prolongados se prorrogarán tales plazos hasta que dicho Trabajador se reintegre o, aún sin reintegrarse, rindiere examen.
- e) Todo Trabajador ascendido debe ser trasladado a su nuevo puesto, no pudiendo ser retenido en su puesto de origen por más de treinta días hábiles.
- f) La retribución que corresponde al Trabajador promovido comenzará a ser percibida a partir del vencimiento de los plazos indicados precedentemente, o del momento en que se inicia la prestación del servicio en el nuevo puesto si este plazo fuera menor. Al solo efecto del cómputo de la antigüedad en la nueva categoría, se le asignará la fecha en que quedó vacante el puesto a cubrir, según normas precedentes.
- g) La retribución será la que corresponda percibir de acuerdo a la modalidad o diagrama del puesto a ocupar, aunque fuere retenido en su puesto anterior, con la sola exclusión de aquellas sumas que se paguen en el nuevo puesto en concepto de reembolso de gastos y horas extras y las que por un mismo concepto perciben en sus puestos de origen. Estas últimas como forma de evitar una duplicidad de pago.
- h) Sin perjuicio de lo expresado en el inciso g), en caso de retención de un Trabajador en un puesto con otra modalidad de trabajo, se le liquidará teniendo en cuenta de las dos alternativas aquella que le resulte más beneficiosa, pero siempre con la remuneración de la categoría a la que fuera ascendido. Los francos seguirán siendo los de la modalidad en que continúe trabajando, no percibiendo por consiguiente pago o indemnización alguna por trabajar en los días en que le correspondiera franco de acuerdo con la modalidad del puesto a que fue promovido.

107

## ARTICULO 22°

### NORMAS PARA CUBRIR VACANTES

- a) Para las categorías 1 a 8 sin función jerárquica y hasta la 6 con función jerárquica, y cuando no sea posible cubrir puestos vacantes con personal de plantales móviles (art. 6°), parcialmente incapacitado (art. 56°) o disponible, se cubrirán de acuerdo con las siguientes normas:
- 1) Para ocupar puestos vacantes de categoría superior es indispensable, además de las otras condiciones establecidas en este artículo, no haber sido objeto de una suspensión por parte de la Empresa, no pudiendo ascender por el término de un año a partir de la fecha en que se le aplique dicha medida.
  - 2) El sistema de promociones, ascensos y cubrimiento de vacantes debe estar basado primordialmente en la capacidad, conducta, capacitación y antigüedad; a los fines indicados precedentemente la Empresa tomará exámenes teóricos y/o prácticos cuando correspondan, cuyos temarios serán confeccionados de manera de permitir una valoración adecuada de los candidatos no solamente con relación a las exigencias específicas de las tareas a cumplir, sino también por los conocimientos generales que acrediten y su preparación global con respecto al nivel del puesto que aspira alcanzar. Los exámenes se calificarán de cero a diez puntos y se considerarán aprobados los candidatos que hayan obtenido como mínimo ocho puntos, salvo casos de excepción en que ninguno haya reunido este mínimo. Los candidatos que no hayan aprobado no podrán rendir examen para el mismo puesto durante un lapso de cuatro meses, a contar desde el examen anterior. Los exámenes se tomarán a los postulantes en los meses de enero, mayo y septiembre de cada año.  
El Trabajador que renuncia a su inscripción de un determinado puesto, no puede reinscribirse para el mismo por un período de dos años. En caso de no haber candidatos aprobados podrán realizarse los exámenes en otras oportunidades.
  - 3) A los efectos del cumplimiento del punto anterior, se procederá de la siguiente forma:

- a) En cada sección se llevará un libro en el cual serán registrados los nombres de los Trabajadores que tengan interés de ocupar puestos en su sección de igual -según las normas del artículo 24º- o superior categoría, definitivos o temporarios.
  - b) Los Trabajadores que no estén registrados en el libro de aspirantes, no tendrán derecho a ser promovidos a las vacantes que se produzcan.
  - c) A los efectos de dar cumplimiento a lo especificado en el punto a) el número de Trabajadores a los cuales se les deberá tomar examen para incorporarlos al registro de aprobados, será de hasta el treinta por ciento del plantel fijado para cada denominación, categoría y régimen de trabajo. Se aclara que en el caso que un Trabajador, por cómputos de antigüedad modifique su escalafonamiento y pase a estar mejor ubicado que otros, se lo registrará como aspirante. A medida que se produzcan promociones de los aspirantes aprobados deberá actualizarse la cantidad establecida en este punto.
- 4) Se aclara que para el cubrimiento de vacantes definitivas en forma interna en cada sección, podrá promoverse a aspirantes aprobados de hasta dos categorías inferiores a la del puesto vacante.
  - 5) De no haber candidatos en la sección de acuerdo con lo establecido en este inciso, se recurrirá al llamado a concurso general, donde podrá anotarse como candidato el personal de toda la Empresa. A los efectos del escalafonamiento de los candidatos inscriptos, se procederá por orden decreciente de categoría y antigüedad, dentro de las siguientes prioridades: primero los del Departamento respectivo y luego los de toda la Empresa.
  - 6) Se entiende por sección las que actualmente así se denominan en la Empresa o las que las partes convengan en el futuro. Cada Sucursal o Zona de Provincia será considerada como una sola Sección.

67

- b) Las vacantes de las categorías 7, 8 y 9 con función jerárquica, 10, 11, 12, 13, 14 y 15 se cubrirán por decisión de la Empresa.
- c) Comisión especial examinadora para ocupar puestos de categoría 7, 8 y 9 con función jerárquica: En aquellos casos en que no sea elegido el mejor escalafonado, los que se consideren perjudicados podrán reclamar ante esta Comisión, la que analizando los antecedentes de los Trabajadores reclamantes, así como también los del designado, decidirá cuál de ellos reúne mejores condiciones para ocupar el puesto. Si la Comisión lo considera necesario podrá someter al elegido y a los reclamantes a un examen a los mismos efectos. Esta Comisión especial se integrará, en cada caso, por dos representantes de la Empresa y dos del Sindicato y será presidida por un profesional de reconocida competencia, designado de común acuerdo entre las partes. Cada una de ellas tendrá un voto y en caso de empate resolverá el Presidente, cuya decisión será inapelable.
- d) La prioridad de los candidatos aprobados para la ocupación de un puesto será por orden decreciente de categoría y, entre los de una misma categoría, por la mayor antigüedad, según normas respecto a permanencia en la sección, categoría y Empresa.
- e) 1) La antigüedad en la categoría inmediata inferior requerida para los ascensos, se computará hasta un máximo de dos años; siendo mayor de dos años esa antigüedad o a paridad de la misma, se tomará en cuenta la antigüedad en la Empresa.
- 2) En todos los casos para ascender se requerirá por lo menos un año de antigüedad en la sección, salvo que dentro de la misma no exista un Trabajador que reúna dicho requisito, en cuyo caso los candidatos entrarán a competir con los del Departamento respectivo.
- f) Siendo la seguridad y la higiene en el trabajo de carácter prioritario, la Empresa se obliga a habilitar cursos en tal sentido adecuados a las tareas de los distintos sectores. En

tales sectores, será requisito para ascender, obtener el certificado habilitante mediante la aprobación de los cursos correspondientes.

- g) En todos los casos de ascensos, si después de ocupado un puesto, el ascenso fuese cuestionado y correspondiese rectificar la designación, el promovido en primer término volverá a su posición anterior, pero en el lapso que ocupó el puesto de categoría superior será remunerado de acuerdo con la escala que corresponda a dicha categoría.
- h) Una vez confirmada la ocupación de una vacante deberá publicarse una circular por el término de cinco días hábiles, donde se especificará el puesto cubierto, categoría, nombre y apellido, antigüedad en la categoría y en la Empresa del Trabajador ascendido.  
Si algún Trabajador se considerase lesionado en sus derechos, podrá reclamar dentro del plazo de publicación de la circular y en caso que hubiera que tomar examen con veedor sindical el mismo se efectuará en un plazo no mayor de tres días de la presentación del respectivo reclamo.
- i) En los casos de ascensos a puestos con mando (función jerárquica) el candidato designado deberá cumplir un período de prueba de tres meses, a cuyo vencimiento, si es confirmado, percibirá la remuneración correspondiente al puesto a partir del día en que se inició la prueba, volviendo a su posición anterior si no fuese confirmado.
- j) Los Trabajadores que no resulten aprobados para la postulación de determinadas vacantes, y no solicitasen examen con veedor sindical, no podrán por el término de noventa días a contar de la fecha de rendición del examen, solicitar uno nuevo para el mismo puesto o para otro de la misma discriminación de tareas. Igual temperamento se seguirá en los casos que soliciten examen con veedor sindical y no resulten aprobados.

27

**ARTICULO 23°**  
**ESCALAFONAMIENTO**

A los efectos de que todos los Trabajadores puedan conocer su situación, en cada sección se llevará actualizado un fichero en el que se registrará al personal por orden de escalafonamiento.

**ARTICULO 24°**  
**OPCION A PUESTOS VACANTES**

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

**ARTICULO 25°**  
**TRANSFERENCIAS**

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

**ARTICULO 26°**  
**PRESTAMOS DE PERSONAL**

- a) Los Trabajadores podrán figurar prestados de una sección a otra, para realizar tareas de categoría igual a la suya.
- b) Al Trabajador prestado que debe actuar fuera de su lugar de concentración, se le compensará el tiempo de traslado en la forma prevista en el presente Convenio.
- c) El Trabajador podrá figurar prestado por un lapso no superior a seis meses.
- d) El Trabajador que pase prestado a otra sección será notificado por escrito antes de las veinticuatro horas de efectuar el pase. Los préstamos del personal serán comunicados también a la Comisión Interna de Reclamaciones.
- e) Las partes convendrán los casos especiales no previstos en este artículo y ampliación de los plazos establecidos precedentemente.

69

## ARTICULO 27°

### PERMUTAS

- a) Dentro de la Empresa los Trabajadores podrán permutar puestos entre sí, siempre que con ello no lesionen intereses de otros Trabajadores incluidos en el presente Convenio ni perjudiquen el servicio.
- b) 1) Para permutar entre sí, en todos los casos, los Trabajadores que lo soliciten deberán ser de la misma categoría.
- 2) Cuando las permutas se realicen dentro de la misma sección y lista de escalafonamiento, a los efectos de los ascensos los Trabajadores que permuten sus puestos quedarán ocupando el mismo lugar que tenían en la lista antes de hacer el movimiento.
- 3) Cuando las permutas se lleven a cabo entre dos Trabajadores de distinta sección, ambos interesados pasarán a ocupar en las respectivas listas de escalafonamiento las mismas antigüedades, tomando como tales la menor en la Empresa y en la categoría de los permutantes, al sólo efecto de los ascensos.
- 4) A los efectos de los ascensos no corresponden los beneficios del artículo 22°, inc. e), debiendo los Trabajadores contar su antigüedad a partir de la que tomen en el momento de efectuarse la permuta.
- 5) No se autorizarán permutas a los Trabajadores que estén en condiciones de obtener los beneficios de la jubilación.
- c) 1) Todo Trabajador que desee cambiar de puesto mediante la concertación de una permuta, deberá expresar tal deseo por escrito, indicando en forma explícita el puesto y la sección a la cual aspira a pasar.
- 2) La Empresa le tomará un examen a los efectos de establecer si reúne las condiciones necesarias para ocupar el puesto solicitado, pudiendo el Trabajador, en caso de no estar de acuerdo con lo resuelto, reclamar de acuerdo con lo establecido en el artículo 22°.

- 3) La Empresa publicará un aviso interno en la sección a la cual pertenece el puesto al que aspira a pasar el Trabajador que solicita la permuta, indicando en dicho aviso el puesto y sección que corresponde al solicitante.
  - 4) Los Trabajadores de la sección en la cual se publica el aviso y que deseen efectuar la permuta, deberán expresarlo por escrito.
  - 5) Entre los Trabajadores que opten por la permuta tendrá mejor derecho el más antiguo, de acuerdo con el artículo 22°, siempre que reuna las condiciones necesarias para ocupar el puesto.
  - 6) Una vez publicado el aviso, los Trabajadores no podrán desistir de la permuta que ofrecen.
- d) Todos los pedidos de permutas serán examinados y resueltos en la Comisión Interna de Reclamaciones.

#### ARTICULO 28°

#### VACANTES TEMPORARIAS

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

- a) A los Trabajadores elencados y aprobados -con excepción de aquellos que lo sean por aplicación del artículo 24° (opción a puestos vacantes)- para puestos hasta de la categoría 8 (ocho) sin función jerárquica, y designados por los Jefes de Sección para las categorías 7 (siete), 8 (ocho) y 9 (nueve), con función jerárquica, hasta un treinta por ciento -y no menos de un Trabajador- del plantel formalizado para cada puesto y categoría de cada sección, servicio, sector, grupo u oficina, se le reconocerá una bonificación mensual transitoria, única e individual del 8%.
- b) Si un Trabajador pasara a estar mejor elencado que uno de los

107

que perciban la bonificación establecida en el punto anterior, la misma se le abonará también a aquel.

En todos los casos, dejará de percibirla el Trabajador elencado o designado cuando se produzca su promoción definitiva.

- c) La bonificación establecida en el punto a), que sustituye a toda otra diferencia de remuneración por cualquier concepto, será tenida en cuenta -en tanto el Trabajador la perciba- como remuneración a todos sus efectos.
- d) Consecuentemente, todos los Trabajadores del plantel -perciban o no tal bonificación- quedan obligados a efectuar reemplazos sin otros pagos que no sean los previstos en este artículo.
- e) Los Trabajadores elencados o designados que perciban la bonificación prevista en el punto a) quedan además obligados a desempeñarse físicamente en el puesto temporariamente vacante si el servicio así lo requiere y sólo se les abonará la diferencia en más que por desarrollar una modalidad de trabajo distinta les pudiera corresponder con respecto a la remuneración de su puesto normal incluida dicha bonificación.
- f) Lo previsto en este artículo se agrega y sustituye a disposiciones análogas o similares incluidas en regímenes establecidos por actas o acuerdos de partes para diversas secciones.
- g) **Transitorio:** La aplicación de este artículo queda en suspenso, hasta tanto las partes lo analicen y reglamenten.

#### ARTICULO 29°

#### COMPUTOS DE ANTIGUEDAD

- a) A los efectos del presente Convenio y con la sola excepción del régimen de ascensos, se computarán como antigüedad del Trabajador todos los servicios efectivos, continuados o no, prestados en empresas de servicios públicos de electricidad del país salvo que hubiera sido declarado cesante en alguna de

- ellas. Tales servicios serán tenidos en cuenta mediante el o los certificados que el Trabajador presente y su reconocimiento registrá a partir de la fecha de presentación de los mismos.
- b) Asimismo se computarán como servicio efectivo: el tiempo prestado bajo bandera, las licencias y/o permisos establecidos en el presente Convenio y el tiempo de las licencias para desempeñar cargos electivos o no -siempre que estos últimos tuvieran carácter de función pública- nacionales, provinciales o municipales, así como representaciones diplomáticas y deportivas de carácter oficial.
  - c) A los Trabajadores reingresantes el tiempo trabajado anteriormente se les reconocerá a los efectos de su antigüedad en la Empresa, pero no como antigüedad a los efectos de los ascensos.
  - d) Para estos cálculos se considerarán los casos ocurridos antes y después de la firma de este Convenio, mientras los Trabajadores hubieran pertenecido al personal de la Empresa.
  - e) Al Trabajador que haya recibido indemnización y/o gratificación por despido, de reingresar en la Empresa no se le computarán los beneficios del inciso c) del presente artículo de no devolver la indemnización y/o gratificación recibida.

#### ARTICULO 30°

#### USO DE CORRIENTE ELECTRICA

- a) La Empresa tomará a su cargo el cien por ciento del importe que le corresponda percibir por los primeros 100 kWh mensuales y el setenta y cinco por ciento de los importes que, en exceso de esos 100 kWh mensuales, facture a los Trabajadores comprendidos en el presente Convenio, en concepto de energía eléctrica, cuando dicho suministro se efectúe a nombre del Trabajador y éste figure como principal de la familia.

107

- b) En los casos del personal jubilado, viudas de fallecidos en actividad, viudas de jubilados fallecidos con más de cinco años de servicios en la Empresa, jubilados por invalidez y sus pensionados cualquiera sea su antigüedad, la Empresa tomará a su cargo el cien por ciento del importe que le corresponda percibir por los primeros 100 kWh mensuales y el setenta y cinco por ciento de los importes que, en exceso de esos 100 kWh mensuales, facture a los mismos en concepto de energía eléctrica, cuando dicho suministro se efectúe a su nombre y figuren como principal de la familia.
- c) Las Empresas aplicarán los descuentos establecidos en el inc. a) del presente artículo a los importes que por concepto de suministro de energía eléctrica se le facturen al Sindicato en su Sede Social, sus anexos, Subsecretarías y Campos de Deportes.
- d) Tanto sobre los kWh gratuitos como sobre los que excedan las cantidades indicadas en los incisos a) y b) la Empresa, en todos los casos precedentes, seguirá facturando y recaudando de sus Trabajadores los recargos que facture y recaude como agente de retención por cuenta de las Autoridades como ser Fondo Especial Compensatorio, Fondo de Reserva de Energía Eléctrica, Impuestos al Consumo, etc.
- e) Serán de aplicación los incisos a) y b) de este artículo también a quienes estando comprendidos en las condiciones previstas, se domicilien fuera del ámbito de concesión de la Empresa.
- f) La Empresa continuará efectuando a sus Trabajadores, descuentos para la ejecución de conexión domiciliaria, de acuerdo con las actas labradas entre el Sindicato y la Empresa.

#### **ARTICULO 31°**

#### **CAPACITACION**

La Comisión de Capacitación y Becas actualizará el texto de este

artículo dentro de los 30 días de la vigencia del presente Convenio para su aplicación.

#### **ARTICULO 32°**

##### **BECAS**

La Comisión de Capacitación y Becas actualizará el texto de este artículo dentro de los 30 días de la vigencia del presente Convenio para su aplicación.

#### **ARTICULO 33°**

##### **BIBLIOTECA**

La Empresa mantendrá el servicio de Biblioteca y Hemeroteca puesta al servicio de la Comunidad de Trabajo, especializado en temas que hagan a su actividad específica.

#### **ARTICULO 34°**

##### **RECONOCIMIENTO PROFESIONAL**

- a) Todo Trabajador que posea cualquiera de los títulos que se indican a continuación, recibirá las bonificaciones mensuales que actualmente perciben.
- 1) Títulos Universitarios o equivalentes establecidos por las autoridades competentes.
  - 2) Títulos otorgados por las Escuelas Superiores Industriales de la Nación. Por las Escuelas Comerciales de la Nación, de Perito Mercantil, por la Escuela de Mecánica de la Armada y títulos equivalentes establecidos por las autoridades competentes.
  - 3) Títulos otorgados por las Escuelas Técnicas de la Nación, por las Escuelas Técnicas amparadas o reconocidas y títulos equivalentes establecidos por las autoridades competentes.
  - 4) Títulos oficiales de enfermeros y/o asistentes dentales, de visitadora y/o asistente social (otorgados por las

107

facultades de Medicina, Derecho, Museo Social Argentino o similares reconocidas), de cursos de electricidad SEGBA y/o cursos de capacitación que se dicten en la empresa conforme al artículo 31° de programador, operador, perforador y títulos equivalentes otorgados por las autoridades competentes.

- 5) Los Bachilleres y Maestros Normales en todos los casos, y títulos de la E.N.E.T. SEGBA.
- b) 1) Cuando un Trabajador presente dos títulos, se establecerá si uno de ellos no es necesario para la obtención del otro.  
2) Cuando de los títulos presentados uno de ellos fuera necesario para la obtención del otro, se abonará solo el de mayor jerarquía.
- c) Los títulos otorgados en el extranjero se considerarán como equivalentes a los del país, cuando ello pueda probarse fehacientemente.
- d) Si la Empresa objetara el título presentado, el interesado podrá recurrir a la Comisión de Capacitación y Becas, donde se estudiará la validez o equiparación del título y se resolverá en consecuencia.
- e) Las bonificaciones que se concedan por títulos de estudios son a los efectos del sueldo solamente, no otorgándose con ello ningún privilegio para la competencia de las vacantes.
- f) Dentro de los ciento veinte días de la firma del presente, la Comisión de Capacitación y Becas, confeccionará una reglamentación del presente artículo.

#### ARTICULO 35°

#### REGLAMENTACION GENERAL DEL TRABAJO

##### a) Derechos y Obligaciones

El trabajador constituye a la vez un derecho y un deber social y de solidaridad. Cumpliendo con sus obligaciones laborales,

cada Trabajador aporta su esfuerzo a la comunidad y se entrega a la misma como protagonista conciente y responsable.

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

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

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

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

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

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

En la vida laboral los derechos y obligaciones se ejercitan responsablemente. El desconocimiento del derecho obliga al ejercicio de la reclamación y a su solución inmediata cuando corresponda. La falta laboral es un ataque a la responsabilidad de la comunidad que debe ser penada con sentido correctivo y reparador.

107

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

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

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

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

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

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

4) Cuando un Trabajador no tuviera tareas propias dentro de la jornada, podrá realizar tareas de su categoría o hasta dos inferiores de otros puestos.

#### ARTICULO 36°

#### REGLAMENTACION INTERNA DEL TRABAJO

a) Horarios:

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

b) Puntos de concentración:

La Empresa podrá dotar a su personal de vestuarios móviles los cuales contarán también con un lugar para herramientas. En estos casos el personal estará obligado a tomar servicio en el punto donde se encuentre estacionada la casilla en lugar de hacerlo en el punto de concentración habitual.

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

c) Tareas de emergencia a la intemperie:

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

d) Conexiones domiciliarias:

La Empresa, para facilitar la labor de sus Trabajadores, procurarán en las nuevas instalaciones, que los medidores sean instalados a una altura entre 0,90 y 2,10 metros.

e) Transporte de materiales y herramientas:

Cuando los Trabajadores deban llevar en la vía pública y por sus propios medios herramientas, instrumentos portátiles y otros efectos similares en función de sus tareas, el bulto a transportar se ajustará a las siguientes disposiciones peso máximo, 12 kilogramos; volumen 30 x 40 x 50 centímetros exceptuando las herramientas de poco volumen y mayor longitud. Dentro de lo posible, se procurará que los Trabajadores no transporten más de un bulto.

f) Las condiciones generales y/o específicas de labor

67

establecidas para las distintas secciones o áreas de la Empresa se consideren incorporadas al presente Convenio.

g) Trabajadores de servicios asistenciales:

Estos Trabajadores guardarán debidamente el secreto profesional que su función requiere, absteniéndose de comentar en ningún caso con los pacientes, sobre temas que correspondan a los profesionales médicos, o sobre la mayor o menor idoneidad de los mismos. Tal como hasta el presente, extremarán su celo y sacrificio personal en atención de los compañeros y familiares.

- 1) Los Trabajadores dedicados a tareas de enfermería o asistencia dental recibirán órdenes directamente del médico u odontólogo para colaborar en los tratamientos prescriptos.
- 2) La labor de las Visitadoras o Asistentes Sociales se ajustará a la específica que establecen los programas de estudios de las Facultades o del Museo Social Argentino.
- 3) Los "laboratoristas" actuarán en la forma que establezcan las disposiciones legales pertinentes.

ARTICULO 37°

**INTENSIDAD**

- a) Durante un plazo máximo de tres meses, continuados o no en el año calendario, se le podrán encomendar a un Trabajador tareas correspondientes a categoría superior, sin que ello implique una promoción.
- b) La Empresa ordenará a todos los superiores con función jerárquica, no permitir que ningún Trabajador realice tareas de categoría superior sin una expresa orden escrita emanada del Jefe de Sección. Cuando así correspondiere, la orden escrita se extenderá en un formulario tipo por cuadruplicado, visado por el Delegado Gremial.
- c) En ningún caso el Trabajador podrá rehusarse a efectuar los trabajos que se le encomienden.

- d) Si se superase el lapso de tres meses indicado en el punto a) al Trabajador a quien se le hubiera ordenado la realización de las tareas de categoría superior, se le abonará la remuneración correspondiente a partir del momento en que las hubiera comenzado a ejecutar y hasta tanto deje de realizarlas.
- e) Lo establecido en el presente artículo no será de aplicación en los casos de ocupación de vacantes temporarias.
- f) Si la situación prevista en este artículo excediera los plazos establecidos o tuviere carácter permanente, la Comisión de Reclamaciones definirá sobre cada caso en particular.

#### ARTICULO 38°

#### **GASTOS DE REPRESENTACION**

Todo Trabajador que por la índole de sus tareas tenga trato directo y permanente con público consumidor y/o representantes oficiales y no se le suministre uniforme y/o prendas de vestir, recibirá como gastos de representación las cantidades que se indican a continuación, aún en el caso de ausencias con goce de sueldo:

- 1) Al que atiende el mostrador o ventanilla, el cuatro por ciento por mes, del básico de su categoría de revista.
- 2) Al que atiende fuera de los locales de la Empresa, el cinco por ciento por mes, del básico de su categoría de revista.
- 3) Al personal que en forma continuada deba mantener relaciones con usuarios del servicio, en una gestión comercial, que requiera una muy correcta y atilada presentación así como la máxima deferencia e interés en el trato con la clientela, el ocho y medio por ciento por mes, del básico de su categoría de revista.

ARTICULO 39°  
**QUEBRANTO DE CAJA**

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

ARTICULO 40°  
**REINTEGROS POR MOVILIDAD**

Se incorporan al presente Convenio los acuerdos y reglamentaciones vigentes en la Empresa relativos a reembolsos de gastos de locomoción y/o reintegros por utilización de medios propios de movilidad puestos al servicio de la misma.

ARTICULO 41°  
**REEMBOLSO DE GASTOS**

- a) Al Trabajador que en función de sus tareas deba trasladarse de un punto a otro por sus propios medios, siendo la distancia entre esos puntos mayor de siete cuadras, le será reembolsado el gasto por medios de locomoción existiendo obligación de utilizarlos. Si no hubiera medios de locomoción el Trabajador no estará obligado a ir a pie, salvo en casos aislados de emergencia.
- b) Se mantendrán las asignaciones fijas convenidas que rigen en

la actualidad, las que se podrán modificar y/o ampliar por acuerdo de partes.

- c) No corresponderán gastos por medio de locomoción al Trabajador que deba usar bicicleta.
- d) A los efectos de lo que se establece en este artículo todo Trabajador tendrá un punto fijo y único de concentración o sede habitual de trabajo.
- e) Se abonará a todos los Trabajadores la suma de A 1,92 (valor mayo 1986) en concepto de reembolso de gastos de refrigerio por cada jornada, siempre que haya cumplido un trabajo efectivo de la mitad o más de la jornada normal. Estos valores se ajustarán de acuerdo a lo que determine la Comisión respectiva.
- f) Se abonará la suma de A 2,43 (valor mayo 1986) en concepto de reembolso de gastos de comida al Trabajador que por razones de Comisión respectiva.
- f) Se abonará la suma de A 2,43 (valor mayo 1986) en concepto de reembolso de gastos de comida al Trabajador que por razones de servicio sea retenido en el lugar de trabajo dos horas o más al término de su jornada normal, o se le anticipara en dos horas o más el comienzo de la misma, en los siguientes casos. Estos valores se ajustarán de acuerdo a lo que determine la Comisión respectiva.
  - 1) Horas extra en días laborables:
    - a) Cuando se trabajan como mínimo dos y menos de cinco horas extra: corresponde abonar una comida. El refrigerio se paga por la jornada normal.
    - b) Cuando se trabajen como mínimo cinco y menos de siete horas extra: corresponde abonar una comida y un refrigerio, además del refrigerio que corresponda por la jornada normal.
    - c) Cuando se trabajen siete horas extra o más (lo que equivale a dos jornadas o más de labor), corresponde

127

abonar dos comidas y un refrigerio, además del refrigerio correspondiente a la jornada normal.

2) Horas extra en días no laborables:

Cuando se trabaje en días sábados, domingos (o días equivalentes) y feriados horas extra en exceso de la jornada de siete horas doce minutos o seis horas, es aplicable en los casos pertinentes lo previsto en el punto 1).

3) Personal con jornada de 7 horas 12 minutos: pausa de media hora entre la finalización de su jornada normal y el comienzo de las horas 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 siete horas doce minutos y el comienzo de las horas extra. Este lapso de media hora no será computado a los efectos del salario.

4) Cambio de horario:

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

5) Personal que se le envía a trabajar fuera de su punto de concentración:

Si a un Trabajador se le ordenara realizar tareas fuera de su punto de concentración dentro de su mismo horario, no le corresponde percibir gastos de comida, salvo que las horas efectivas de trabajo más el tiempo de traslado, o la acumulación de éste con horas extra sea de dos horas o más en exceso de su jornada de labor.

**ARTICULO 42°**  
**POLIZA DE FIDELIDAD**

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

**ARTICULO 43°**  
**UTILES DE TRABAJO**

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

107

ARTICULO 44°  
ROPA DE TRABAJO

- a) La Empresa proveerá a los Trabajadores ropa de trabajo, lo que se efectuará conforme las normas y acuerdos vigentes.
- b) Cuando se acuerde la sustitución de un tipo de prendas por otro distinto, el cambio se concretará al vencimiento del plazo de duración previsto para las prendas anteriores que estén en uso.
- c) El cuidado y lavado de la ropa estará a cargo del que deba utilizarla.
- d) Los Trabajadores tendrán la obligación de usar la ropa que se le provea en cada entrega.
- e) El Trabajador que reciba sobretodo, saco de cuero, ropa de agua o prendas similares de protección, tiene ineludible obligación de efectuar tareas a la intemperie, en invierno o días de lluvia respectivamente.
- f) Los Trabajadores que dejen de pertenecer a la Empresa, o pasen a otro puesto donde no fuere necesario el uso de las prendas para la intemperie, deberán devolverlas si desde su recepción no hubiere transcurrido la tercera parte del plazo de duración previsto para las mismas.
- g) Asimismo los Trabajadores quedan obligados a devolver las prendas que se le sustituyan por otras nuevas antes de su vencimiento, por haber sufrido deterioros irreparables debido a hechos fortuitos no imputables a negligencia o desgastado prematuramente, pese a haber tenido un uso normal.
- h) La Empresa entregará anualmente a sus Trabajadores una toalla de tela tipo esponja de 70 por 40 centímetros, quedando a cargo de cada Trabajador la conservación y lavado de la misma, así como la responsabilidad por deterioro, pérdida o sustracción.

- i) A aquel personal que actualmente se le suministre ropa de trabajo y no esté comprendido dentro del artículo 38° y la Empresa le encomiende realizar ciertas gestiones fuera de los locales, para las cuales no fuera adecuado el uso de dicha ropa de trabajo, la Empresa, además de la provisión de la ropa de trabajo, establecida en este artículo, abonará el 50% de los gastos de representación cuando estas gestiones fueran habituales, y proporcionalmente en los días en que las realicen, cuando su ejecución fuera en forma esporádica.
- j) La Comisión de Ropa de Trabajo con la intervención de la Comisión de Higiene y Seguridad analizará las posibles modificaciones tendientes a mejorar y adecuar el tipo, calidad y duración de las prendas en procura de un suministro racional y eficiente.
- k) Al ingresar cada Trabajador recibirá el equipo de trabajo e indumentaria necesarios para el desempeño de sus tareas.

#### ARTICULO 45°

##### **PENALIDADES**

- a) El Trabajador que considera injustificada una penalidad aplicada por la Empresa, tendrá derecho a reclamar de acuerdo con lo estipulado en el presente Convenio.
- b) Las cuestiones de orden político, gremial, religioso o racial no serán causa de penalidades, mientras no constituyan factores de indisciplina o interferencia de las tareas o se lleven a cabo en los lugares de trabajo.
- c) Se considerará falta de puntualidad el llegar tarde al lugar de trabajo cinco minutos después de la hora de iniciación o reiniciación de la jornada.
  - 1) Cuando un Trabajador incurra en un mismo mes calendario en cinco retardos injustificados, será amonestado.
  - 2) Cuando un Trabajador no hubiere incurrido en un mismo mes de calendario en cinco retardos injustificados, los

102

retardos que tuviere en ese mes no deberán ser acumulados para el mes siguiente, pero sí para el período.

- 3) Cuando un Trabajador incurra en un período en trece retardos injustificados, será amonestado.
  - 4) Si en un período un Trabajador tuviere tres amonestaciones por retardo, a la cuarta será suspendido.
  - 5) Cuando en un período un Trabajador tuviere amonestaciones por retardos, éstas no podrán ser acumuladas para otro período.
  - 6) Se entiende por período el año calendario.
- d) Para efectivizar sanciones que no sean las contempladas en el inciso c) del presente artículo, se notificará al Trabajador de las mismas para que pueda hacer el descargo correspondiente. De hacerse efectiva la sanción el Trabajador podrá requerir la intervención de la Comisión Interna de Reclamaciones.
- e) Se harán pasibles de sanciones disciplinarias quienes no usen la ropa de trabajo provista por la Empresa en cada entrega y como máximo la correspondiente a la inmediata anterior, como asimismo por no utilizar elementos de seguridad.
- f) Las ausencias por enfermedad deben comunicarse en el día y justificarse con la boleta de baja alta o certificado médico. De no procederse así, a parte de los descuentos pertinentes en los haberes, los Trabajadores se hacen pasibles de sanciones disciplinarias.

#### ARTICULO 46°

#### PERMISOS SIN GOCE DE SUELDO

- a) Cuando el Trabajador tenga más de cinco años de antigüedad y menos de diez en la Empresa, ésta le concederá por una sola vez, a solicitud del mismo, tres meses de licencia. Cuando tenga cumplidos más de diez años de servicio le otorgará por una sola vez, hasta seis meses de licencia, pudiendo ser

ampliada hasta un año cuando las circunstancias lo justifiquen. Ambas por asuntos particulares y sin goce de sueldo, debiéndosele conservar el puesto y computar el período de ausencia como si hubiera trabajado, a los efectos de la antigüedad en la Empresa.

- b) En caso que algún Trabajador no contara con la antigüedad requerida para solicitar los permisos previstos en este artículo, podrá solicitarlo por vía de excepción a la Empresa, la que lo contemplará siempre que el motivo lo justifique. En caso de discrepancia podrá intervenir la Comisión Interna de Reclamaciones.
- c) Estas licencias se acordarán en la medida que no afecten el servicio.
- d) Los permisos sin goce de sueldo previstos en este artículo podrán ser ampliados o renovados por sucesos familiares debidamente justificados, pudiendo en caso de discrepancia intervenir la Comisión Interna de Reclamaciones.

#### ARTICULO 47°

#### PERMISOS CON GOCE DE SUELDO

Se otorgarán a los Trabajadores los permisos con goce de sueldo que se detallan a continuación:

- 1) Por casamiento del interesado (este permiso puede agregarse a la licencia ordinaria): 15 días corridos.
- 2) Por nacimiento de hijos: 2 días corridos (1 día por lo menos deber ser hábil).
- 3) Por casamiento de hijo: 1 día.
- 4) Por fallecimiento de esposos, padres o hijos: 6 días corridos.
- 5) Por fallecimiento de suegros, hermanos o nietos: 3 días corridos.
- 6) Por fallecimiento de abuelos de ambos cónyuges, tíos, sobrinos, primos, cuñados, yernos o nueras: 2 días corridos.

- 7) Por fallecimiento de tíos, sobrinos, primos, no consanguíneos de ambos cónyuges y concuñados: 1 día.
- 8) En los casos de ausencias motivadas por fallecimiento de familiares de acuerdo a lo determinado en el presente artículo, los Trabajadores deberán justificarlo debidamente.
- 9) Los permisos por fallecimiento son por familiares que residan en el país; cuando residan en el exterior serán concedidos siempre que el plazo le permita al Trabajador concurrir al lugar del deceso. Cuando el lugar no le permita asistir, se le concederá solamente un día.
- 10) En todos los casos de fallecimiento de familiares, ascendientes o descendientes directos del Trabajador, que obliguen al mismo a ausentarse al interior del país, la Empresa concederá el tiempo necesario en más de lo estipulado.
- 11) Por enfermedad grave de padres o hermanos: 1 día.
- 12) Por enfermedad grave de padre o madre viudos, o padres impedidos, debidamente comprobada, se concederá permiso al Trabajador que no tenga otros familiares que convivan con él o éstos sean menores de 16 años, hasta un máximo de tres semanas por año.
- 13) Por enfermedad grave de esposos o hijos debidamente comprobada, se concederá al Trabajador que no tenga otros familiares que convivan con él o éstos sean menores de 16 años hasta un máximo de tres semanas por año.  
A los efectos de lo que antecede, a pedido de los Trabajadores, los facultativos de la Empresa deberán extender certificados de si la enfermedad es o no grave.
- 14) En los casos que la esposa y/o esposo de un Trabajador/a esté internado y éste no conviviese con otros familiares mayores de 16 años y tenga hijos menores de 10 años, la Empresa le otorgará permiso hasta un máximo de tres semanas en un año.
- 15) En caso de enfermedad de familiares de un Trabajador que no tenga otros familiares que convivan con él, mayores de 16 años y cuando el certificado médico (de médico de la

Empresa) no indique una enfermedad grave, la Empresa descontará su ausencia al trabajo de media jornada si el médico concurre en las primeras horas de su horario para asistir al paciente; si la visita del médico se lleva a cabo en las últimas horas de su horario, no descontará el día de ausencia.

- 16) Maternidad: A todas las Trabajadoras de la Empresa se les concederá un permiso con goce de sueldo equivalente a los plazos establecidos por las leyes vigentes, cualquiera sea su antigüedad en la Empresa.
- 17) Por mudanza se concederán 2 días corridos.
- 18) a) Durante el período legal de la licencia, o sea desde el 1° de octubre hasta el 30 de abril, los Trabajadores podrán solicitar el anticipo de hasta un 20% a cuenta de su licencia anual, siempre que no hayan hecho uso de la misma.  
b) Una vez complementada la licencia anual, podrán hacer uso del permiso sólo en los casos de fuerza mayor debidamente justificados.  
c) En el período comprendido entre el 1° de mayo y el 30 de septiembre, se concederá hasta el 20% de la licencia anual, a pedido de los Trabajadores, por asuntos particulares.  
d) En todos los casos, el permiso deberá solicitarse por escrito y se concederá en la medida que no afecte al servicio.
- 19) Todo Trabajador podrá tomar el tiempo necesario para someterse a tratamiento o curaciones o recurrir a los servicios del facultativo, cuando su salud lo requiera. El permiso será por el tiempo que demande esta diligencia.
- 20) Para el personal que estudia, se convendrá un régimen de permisos para cada caso.
- 21) Además del régimen que se convenga para el personal que estudia, el Trabajador que curse estudios secundarios y/o universitarios, tendrá derecho hasta dos días corridos de permiso con goce de sueldo por cada examen que rinda.

- 22) En todos los casos que los Trabajadores tengan que acogerse a los permisos que se determinan en este artículo, conforme a las normas y acuerdos vigentes que reglamentan su goce, se les deben abonar todos los jornales, recargos y otros beneficios enumerados en el presente Convenio.
- 23) La Empresa otorgará mensualmente a sus Trabajadoras un día de permiso con goce de sueldo.

#### ARTICULO 48°

#### COMISION DE HIGIENE Y SEGURIDAD

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

- a) Todas las reclamaciones relativas a las condiciones de higiene y seguridad en los ambientes de trabajo, serán tratadas por la Comisión de Higiene y Seguridad, debiendo trasladarse a los lugares de trabajo, si el caso lo requiere.
- b) Como forma de agilizar y atender con la mayor rapidez los pequeños trabajos de remoción de escombros y materiales, obra civil y reparaciones mecánicas y eléctricas dispuestos por la Comisión de Higiene y Seguridad, la Empresa mantendrá dos cuadrillas cuya configuración será la siguiente:
  - 1) Con el actual personal de Obras se conformarán dos cuadrillas, las que estarán compuestas por un Revisor 2da. y un Oficial; ambos estarán al mando de un Capataz.
  - 2) Una cuadrilla tendrá a su cargo pequeños trabajos de obra civil y la otra de electromecánica, según se ejemplifica en el apartado 4).
  - 3) Cuando los trabajos a efectuar así lo aconsejen, podrá intervenir el resto del personal de la Sección Obras.
  - 4) A los efectos del cubrimiento de las plazas indicadas en el inciso b) del apartado a), los conocimientos que deberán

tener los integrantes de la cuadrilla de Obras Civil serán: albañilería, pintura, plomería, zinguería, carpintería, vidriería, sanitarios y los de electromecánica, soldadura, cerrajería y la ayuda de gremio necesaria.

- 5) La Comisión de Higiene y Seguridad pasará a la Sección Obras los trabajos a realizar, la que ordenará su ejecución a dichas cuadrillas por depender de ellas jerárquicamente.
  - 6) Sin perjuicio de lo establecido precedentemente, las partes podrán convenir un procedimiento que pueda resultar más conveniente para la agilización de los trabajos.
- c) Sólo cuando exista disparidad de criterio entre Empresa y Sindicato sobre las medidas de seguridad a tomar y/o adoptar, y en las reclamaciones presentadas, las actuaciones serán elevadas al Ministerio de Trabajo.

#### ARTICULO 49°

#### HIGIENE Y MEDICINA DEL TRABAJO

- a) Los Trabajadores comprendidos en el presente Convenio, serán sometidos a examen médico en forma periódica y de acuerdo con las siguientes normas:
- 1) El examen médico periódico será obligatorio y efectuado fuera de las horas de servicio del Trabajador.
  - 2) A partir del primer examen, la periodicidad futura será la siguiente:
    - Para Trabajadores de 20 a 40 años, cada tres años.
    - Para Trabajadores de 40 a 50 años, cada dos años.
    - Para Trabajadores de más de 50 años, cada año.
  - 3) Queda establecido que el examen periódico de Trabajadores que se desempeñen en lugares declarados insalubres por las Autoridades competentes se efectuará cada año.  
A juicio de la Comisión, los intervalos establecidos más arriba pueden ser reducidos.

109

- 4) Los Enfermeros que actúen en los consultorios de Rayos X y Vías Respiratorias, así como los Laboratorios, serán objeto de estos exámenes dos veces por año.
  - 5) El examen consistirá en un estudio clínico general, abreugrafía o radiografía de tórax, análisis de orina (densidad, sedimento, albúmina y glucosa) y eritrosedimentación. En el primer examen será investigado asimismo el grupo sanguíneo. En el examen correspondiente se efectuará un electrocardiograma al Trabajador que haya cumplido los treinta y cinco años de edad.
  - 6) La Comisión aprobará oportunamente un modelo de ficha para la registración del resultado de los exámenes periódicos.
  - 7) Las fichas del examen periódico, serán centralizadas en los Servicios Asistenciales a fin de ser estudiadas en sus resultados.  
Si por los estudios realizados o por los consejos del médico se estimare necesario, el Trabajador será citado para su consulta por un médico especialista. Cuando se encontrasen enfermedades se le comunicará al Trabajador el tratamiento a realizar por el médico que corresponda, debiendo quedar constancia por escrito de la comunicación. La asistencia médica terapéutica será prestada en lo posible por el médico que corresponda de acuerdo con el informe que se le envíe, si fuera necesario o siguiendo el criterio terapéutico del médico
- b) Si del resultado de estos exámenes surgiera alguna afección, la Empresa tomará la medida necesaria para someter a los Trabajadores afectados al tratamiento necesario mientras estén al servicio de la Empresa.
- c) Con el fin de asegurar las condiciones de higiene adecuadas, la Empresa deberá cumplir las condiciones siguientes, sin perjuicio de las sucesivas ampliaciones, que la Comisión de Higiene y Seguridad acordara:
- 1) La limpieza y desinfección en todos los lugares de trabajo se efectuará diariamente de acuerdo con las leyes o decretos vigentes.

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

- 2) La Empresa instalará en los puntos de concentración cuando esté justificado por la índole del trabajo y para el personal que deje servicio en tales puntos de concentración, instalaciones sanitarias con revestimientos de tipo azulejos, rejillas antideslizables y duchas individuales con agua fría y caliente.
- 3) Se habilitarán en todos los lugares en que el trabajo lo justifique y de acuerdo con las posibilidades cuartos de vestir, provistos de armarios individuales y espejos. En los lugares en que las posibilidades no lo permitan, las partes estudiarán las medidas a adoptar. La Empresa garantiza que al habilitar nuevos locales asegurarán el cumplimiento sin restricciones de este inciso.  
Para los Trabajadores de Pulverización, Parque de Combustibles, Limpieza de Hollín u otros sectores similares, los armarios serán dobles.  
Se estudiará la situación de los Trabajadores que, por la índole de las tareas que deban efectuar se justifique la colocación de una caja encima de su ropero para guardar la ropa de trabajo sucia.
- 4) Los Trabajadores que por la naturaleza de sus tareas con excepción de las guardias rotativas de turnos continuados, tengan necesidad de higienizarse, tendrán para ello una tolerancia mínima de 10 minutos, antes de la terminación de cada etapa.
- 5) Cuando un Trabajador de guardia rotativa de turno continuado, excepcionalmente y por razones de servicio deba realizar tareas que le requieran luego un tiempo relativamente largo para su higienización, se le concederá como mínimo 10 minutos.
- 6) Cuando por su naturaleza las tareas determinadas como insalubres exijan un mayor tiempo para la higienización de los Trabajadores, ello dará lugar a que se le conceda también una tolerancia mínima de diez minutos dentro de la jornada o se le abone una compensación como tiempo perdido

102

después de dicha jornada, calculada como tiempo trabajado sin recargo.

- 7) En las Usinas, Subusinas, Sectores de Provincia y Talleres, se habilitarán baños, vestuarios y roperos en cantidad suficiente para los Trabajadores que efectúen tareas en esos lugares.
- 8) En los lugares de trabajo donde fuera necesario por sus características y la época, se instalarán pastilleros conteniendo tabletas de dextrosa y sal para contrarrestar los efectos del calor, así como bebederos o refrigerantes para suministrar agua fresca a los Trabajadores.
- 9) Las cuadrillas móviles estarán provistas de equipos ambulantes con los elementos de higiene que se convendrán en un plazo de ciento veinte días a partir de la fecha de la firma del presente Convenio, en la Comisión de Higiene y Seguridad, rigiendo hasta tanto las condiciones siguientes:  
Las cuadrillas móviles compuestas de doce o más Trabajadores estarán provistas de un equipo ambulante que comprenda:
  - a) Balde de hierro galvanizado para higienización.
  - b) Letrina.
  - c) Agua potable.
  - d) Botiquines.
  - e) Cuando el número de Trabajadores de la cuadrilla no alcance a 15, se proveerán carpas confeccionadas especialmente para vestuarios en las que no se podrán depositar materiales y/o herramientas. Cuando el número sea superior a 15 Trabajadores se proveerán casillas de vestuarios.
  - f) Cuando las cuadrillas no alcancen a 12 Trabajadores, se las deberá proveer, por lo menos, de agua potable y botiquín.

## ARTICULO 50°

### SEGURIDAD

A los efectos de garantizar el máximo de seguridad a todos los Trabajadores, la Empresa no omitirá esfuerzos comprometiéndose a cumplir, como mínimo, las siguientes condiciones:

a) Iluminación:

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

b) Alumbrado Público:

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

c) Protección de Máquinas:

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

d) Andamios fijos:

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

e) Escaleras fijas:

La Empresa mantendrá las escaleras fijas en perfectas condiciones de seguridad, evitando, en la medida de lo posible, la colocación de las llamadas "caracol". Todas las escaleras tendrán barandas de ambos lados o paredes con un

107

pasamanos, así como una correcta iluminación. Los bordes de las escaleras tendrán una protección de material antideslizante cuando el tipo de escalera lo permita. Dentro de lo posible, la ascensión por sogas o nudos, o escaleras a viento serán evitadas, por cuanto las mismas representan un peligro para la seguridad del Trabajador.

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

f) Maniobras de alta y media tensión:

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

2) La Empresa recoge la aspiración de los Trabajadores de mejorar en la medida de lo posible la protección de las viejas instalaciones de alta tensión existentes en usinas, subusinas y cámaras, a los efectos de reducir al mínimo la posibilidad de percances. Con el mismo objeto las nuevas instalaciones serán construidas de acuerdo con los dictados de la técnica moderna, teniendo en vista la seguridad de los Trabajadores y tratando de que tengan la debida protección en las partes susceptibles de ser alcanzadas con las manos.

g) Salas de Primeros Auxilios:

La Empresa instalará en sus edificios donde corresponda, de acuerdo a las disposiciones legales vigentes, salas de primeros auxilios.

h) Ambulancias:

Para el traslado de los accidentados a los centros de sanidad con la premura que la ciencia médica aconseja, la Empresa contratará el servicio de ambulancias con los adelantos técnicos y científicos de la época.

i) Primeros auxilios:

La Empresa colocará en los lugares de trabajo, carteles con inscripciones relativas a la prestación de primeros auxilios al personal que se accidente por una descarga eléctrica y entregarán folletos explicativos. Semestralmente impartirán al personal que trabaja en las dependencias donde puedan ocurrir estos accidentes, clases prácticas sobre la forma de prestar esos auxilios y utilizar los elementos adecuados (pulmotores u otros elementos similares) cuyo número y lugares donde se instalarán, se determinará de común acuerdo en la Comisión de Higiene y Seguridad.

j) Botiquines:

La Empresa instalará en los lugares de trabajo un botiquín con todos los elementos necesarios para efectuar los primeros auxilios.

k) Casillas telefónicas:

En los locales de la Empresa, que por el ruido intenso cree dificultad auditiva para atender teléfonos, se colocarán cabinas cerradas, construidas de acuerdo a normas y adelantos técnicos que se utilizan actualmente, donde lo establezca la Comisión de Higiene y Seguridad.

l) Casillas o garitas de protección:

En los lugares en que las características especiales en que se desenvuelva el trabajo del personal de vigilancia o atención lo justifique, la Empresa instalará casillas para el resguardo de tales Trabajadores. Las mismas deberán contar con asiento con respaldo, luz artificial y demás comodidades que tienen actualmente.

62

**l) Cámaras subterráneas:**

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

**m) Postes de Línea Aérea:**

Cuando deban efectuarse trabajos en postes terminales de línea aérea que no estén convenientemente aseguradas con contrapostes o riendas, aquéllos serán asegurados con sogas o vientos.

**n) La representación de la Empresa en la Comisión de Higiene y Seguridad informará a la representación Sindical a los fines estadísticos y preventivos sobre los accidentes de trabajo que ocurran a los Trabajadores durante la ejecución de sus tareas.**

**o) La Comisión de Higiene y Seguridad convendrá los medios de difusión a utilizar a los efectos de crear entre el personal una conciencia de seguridad.**

**p) Queda convenido que lo especificado precedentemente en este artículo se ajustará como mínimo a las Leyes u Ordenanzas dictadas o a dictarse.**

**q) Tareas peligrosas:**

La Comisión de Higiene y Seguridad tratará las medidas de seguridad o prevención a adoptar por la Empresa a los efectos de eliminar o atenuar la peligrosidad de las tareas enumeradas en este artículo.

Se considerarán tareas peligrosas:

1) Las que se realicen sobre balancines, silleteras, escaleras a viento, sogas a nudo, desde la base.

2) Las tareas que se realicen encontrándose el Trabajador a más de cuatro metros de altura, vacío o profundidad.

Entiéndase por altura o vacío la medida entre los pies del Trabajador y el nivel al cual puede caer y por profundidad la medida desde el nivel del terreno circundante hasta los pies del Trabajador.

No se considerarán trabajos peligrosos los que se realicen en altura cuando se utilicen equipos apropiados y/o andamios con barandas y los que se realicen en profundidad cuando existan muros o que se coloquen apuntalamientos y/o barandas en los bordes de la boca de la excavación.

- 3) La limpieza de claraboyas y/o ventanas de los edificios siempre que ofrezcan peligro.
- 4) La colocación de andamios, silletas y balancines, siempre que ofrezcan peligro.
- 5) Las tareas que se realicen a cualquier altura o profundidad sobre mecanismos en movimientos que no tengan protección.
- 6) Los trabajos que se efectúan en celdas y barras de alta y media tensión que estando sin tensión forman parte de una instalación no protegida en servicio, tanto sean usinas, subusinas y cámaras de transformación. Se entiende por instalación protegida aquella que tiene sus elementos en alta tensión no accesibles por estar rodeados por un tejido o malla metálica o tabique macizo de protección en los lugares susceptibles de ser alcanzados.
- 7) No se considerarán trabajos peligrosos los trabajos mencionados en el apartado 6), cuando la instalación en que se trabaje posea dispositivos de enclavamiento, sea puesta a tierra o se hayan adoptado medidas igualmente eficaces para impedir que por error la instalación pueda ser puesta bajo tensión, con peligro para los Trabajadores.
- 8) Se considerará igualmente peligrosos los siguientes trabajos en instalaciones de baja tensión, con tensión de distribución de más de 225 V y con carga:
  - a) Cambios de fusibles en cajas esquineras y reparaciones en las mismas (excluida conservación).
  - b) Cambios de placas de 100 A o más en tomas de cliente.
  - c) Trabajos en barras y seccionadores en cámaras.
  - d) Intervención en empalmes subterráneos para efectuar reparaciones en la red.
- 9) Los trabajos enunciados en a), b), c) y d) del apartado 8 no se considerarán peligrosos cuando se adopten elementos

107

de trabajo y protección (guantes, caretas, etcétera) que eviten posibles accidentes al Trabajador. Asimismo los Trabajadores a quienes se entregan los elementos de seguridad están obligados a usarlos.

10) Los Trabajadores que realicen tareas peligrosas, recibirán un recargo del 30% sobre su remuneración, durante el tiempo que intervengan en las mismas, sin deducirse las ocasionales ausencias que puedan producirse durante las mismas. Se entiende por ocasionales ausencias del Trabajador:

- a) La concurrencia de éste al baño para su higienización, etcétera.
- b) Recibir instrucciones de sus superiores de como debe seguir ejecutando las tareas o recibir indicaciones de como efectuar otras.
- c) Buscar herramientas o implementos necesarios para la continuidad del trabajo que estuviere ejecutando.
- d) El régimen de recargos previstos en este punto podrá ser sustituido por otros pagos compensatorios convenidos por las partes.

11) a) Queda excluido de este beneficio el personal de atención o guardia, excepto los peones prácticos. La Comisión de Higiene y Seguridad podrá convenir otros casos.

b) Las partes analizarán dentro de los sesenta días las condiciones laborales de capacitación y de atención social del personal afectado al régimen de GRTC, tendiendo a lograr un mejor desenvolvimiento desde el punto de vista humano.

r) Movilidad del Personal:

- 1) No será permitido el transporte del personal en camiones, chatas o acoplados cuando carguen herramientas o materiales, salvo en el 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 conjuntamente personal y materiales, los últimos estarán convenientemente sujetos a la carrocería o dispuestos en compartimientos cerrados, de tal manera que no pueda desplazarse ni implicar mayor peligro para el personal que el que resultare si se transportara personal exclusivamente.

En caso contrario tendrá intervención la Comisión de Higiene y Seguridad.

- 3) Los camiones que se utilicen para cargar tierra y deban también transportar personal, estarán equipados con doble cabina.
- 4) En lo sucesivo, no se aceptarán vehículos que no guardaren estas condiciones, salvo que la Empresa justificara ante el Sindicato la imposibilidad de cumplir con este requisito por causas no imputables a la misma.

#### ARTICULO 51°

#### DIAS DE AUSENCIA POR ENFERMEDAD

- a) Las ausencias motivadas por accidente o enfermedad inculpable debidamente justificadas, serán abonadas en la forma que se detalla a continuación:
  - 1) Personal con menos de cinco años de antigüedad en la Empresa: Sueldo íntegro hasta tres meses de baja.
  - 2) Personal con más de cinco años de antigüedad en la Empresa: Sueldo íntegro hasta seis meses de baja.
- b) Personal con cargas de familia, Pagos a efectuar a partir de los tres o seis meses de baja, respectivamente.
  - 1) Con menos de cinco años de antigüedad: Se le mantiene la remuneración durante tres meses más.
  - 2) Con más de cinco años de antigüedad: Se le mantiene la remuneración durante seis meses más.
  - 3) Vencidos los plazos de seis y doce meses y durante un lapso

107

de once y ocho meses más, respectivamente, se liquidará de la siguiente manera:

a) Personal no internado por cuenta de la Empresa:

Soltero: 90% de su remuneración.

Casado con hijos: 100% de su remuneración.

Casado sin hijos: 90% de su remuneración.

Viudo: 90% de su remuneración.

b) Personal internado por cuenta de la Empresa:

Soltero: 70% de su remuneración

Casado con hijos: 100% de su remuneración

Casado sin hijos: 70% de su remuneración

Viudo: 70% de su remuneración.

c) Personal sin cargas de familia:

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

1) Personal no internado por cuenta de la Empresa:

Soltero, 60% de su remuneración.

Viudo, 60% de su remuneración.

2) Personal internado por cuenta de la Empresa:

Soltero, 40% de su remuneración.

Viudo, 40% de su remuneración.

d) Los plazos antes consignados podrán ampliarse hasta seis meses más de mediar las siguientes circunstancias:

1) Que se trate exclusivamente de casos de jubilación por invalidez cuando el Trabajador haya iniciado con una antelación de tres meses a la fecha del vencimiento de los plazos antes consignados los trámites para la obtención de la jubilación por invalidez y, a la fecha del vencimiento de los mismos, pudieran demostrar -el interesado o el Sindicato- que no tiene terminados los trámites por motivos ajenos a su voluntad.

2) Cuando el médico tratante considere, a la fecha del vencimiento de los plazos establecidos en este artículo, que el Trabajador podrá ser dado de alta en un plazo no superior a seis meses y no esté en condiciones de obtener la jubilación ordinaria.

- e) La Empresa informará al Trabajador con treinta días de anticipado el vencimiento de los plazos previstos en este artículo.
- f) Vencidos los plazos de este artículo, y rechazada la jubilación por invalidez, el Trabajador será automáticamente reincorporado a la Empresa.
- g) Los beneficios establecidos en este artículo no rigen y cesarán automáticamente para el personal que tenga acordada su jubilación.

#### ARTICULO 52°

#### JORNADA DE TRABAJO

- a) Se considerará jornada de trabajo, el tiempo que los Trabajadores tengan que estar a disposición de la Empresa, de acuerdo con lo que se establece a continuación:
  - 1) La semana normal de trabajo será de treinta y seis horas y se iniciará y terminará de acuerdo con lo establecido por las leyes, sus decretos reglamentarios y el presente Convenio.
  - 2) Para los Trabajadores que realicen su jornada entre las 21 y las seis horas, la semana de labor será de treinta y cinco horas, a razón de 7 horas diarias, exceptuando los Trabajadores de guardia rotativa de turno continuado.
  - 3) Los Trabajadores que realizan sus tareas entre las 21 y las 6 horas, o que su jornada abarque parte de este período, percibirán un adicional del treinta por ciento de su remuneración-hora y por cada hora efectivamente trabajada.
- b) La semana de labor se realizará de acuerdo con las siguientes modalidades:
  - 1) **Salubres**
    - Semana Calendaria
    - Semana No Calendaria
    - Guardia Rotativa de Turno Continuado

107

## 2) InsaTubres

Semana Calendaria

Semana No Calendaria

Guardia Rotativa de Turno Continuo

### c) Trabajos Salubres

#### 1) Semana Calendaria

a) Cumplirá su labor de lunes a viernes a razón de 7 horas 12 minutos diarios.

b) Toda jornada que tenga una duración de 7 horas 12 minutos deberá realizarse entre las seis y las 21 horas, con excepción del personal de vigilancia y limpieza. En aquellos servicios o secciones donde para una mejor seguridad o eficiencia del servicio se estimará conveniente que el personal cumpliera horarios de labor de hasta una hora, podrán convenirse entre las partes.

(\* c) Recargos: Los Trabajadores que por necesidades del servicio deban realizar tareas en feriados obligatorios y días no laborables previstos en el inciso h) del presente artículo, percibirán como adicional el 150% de su remuneración-hora por cada hora trabajada dentro de su jornada normal, y por cada hora que excediera de su jornada normal percibirán el 500% si fuera feriado nacional y el 375% si fuera feriado calendario.

d) Horas extra y francos compensatorios: Las horas trabajadas en exceso de la jornada diaria y/o semana de labor, serán abonadas como extra.

(\* e) Las horas extra serán abonadas en base a la remuneración hora más el 50% de recargo. El valor de la remuneración-hora se calculará dividiendo la remuneración que perciba el Trabajador mensualmente por 156 horas para tareas diurnas y 154 horas para el cálculo de las tareas nocturnas.

(\* f) A todos los Trabajadores que deban realizar por razones de servicio tareas en días sábados a partir de las 0 y hasta las 13 horas, se les abonarán estas horas en base a su remuneración-hora más un 75% de recargo, y después de las 13 horas, más un 100% de recargo.

Se le otorgará franco compensatorio cuando extienda su jornada y/o la misma sea realizada después de las 13 horas, de la siguiente manera:

Si extendiera su jornada hasta 3 horas y media después de las 13 horas: Se le otorgará media jornada franca en la próxima semana; más de 3 horas y media: Tantas horas francas como trabajadas a otorgarse en la semana siguiente.

- g) A los Trabajadores que deban realizar, por necesidades del servicio, tareas en días domingos, se les abonará estas horas en base a su remuneración-hora más el 100% de recargo y se les otorgará franco compensatorio de acuerdo a las disposiciones vigentes.

2) Semana no calendaria:

- a) Cumplirá su jornada a razón de 7 horas 12 minutos diarios y tendrá dos días corridos francos en la semana de acuerdo a su diagrama, equivalente el primero al sábado y el otro al domingo.
- b) Toda jornada que tenga una duración de 7 horas 12 minutos, deberá realizarse entre las 6 y las 21 horas, con excepción del personal de vigilancia y limpieza.
- (\*) c) Recargos: Los Trabajadores cuando deban trabajar los días sábados a partir de las 0 horas, percibirán un recargo del 75% de su remuneración y cuando lo hagan en días domingos percibirán un recargo del 150% de su remuneración.  
Cuando deban trabajar en días feriados obligatorios y días no laborables previstos en el inciso h) del presente artículo, percibirán un recargo del 150% de su remuneración.
- d) Horas extra y francos compensatorios: Las horas extra trabajadas en exceso de su jornada diaria y/o semana de labor serán abonadas como extra.
- (\*) e) Las horas extra de lunes a viernes serán abonadas en base a su remuneración-hora más el 50% de recargo. El valor de la remuneración-hora se calculará dividiendo la remuneración mensual que perciba el Trabajador

107

mensualmente (excluidos recargos) por 156 horas para el cálculo de las horas nocturnas.

- (\*) f) A los Trabajadores que por razones del servicio, deban realizar tareas en los días de su franco equivalente al sábado, a partir de las cero horas, se les abonará estas horas en base a su remuneración-hora más el 75% de recargo y se les otorgará franco compensatorio cuando extienda su jornada y/o la misma sea realizada después de las 13 horas de la siguiente manera: Si extendiera su jornada hasta 3 horas y media después de las 13 horas se otorgará media jornada franca en la semana siguiente: más de 3 horas y media, tantas horas francas como horas trabajadas, a otorgarse en la semana siguiente.
- g) A los Trabajadores que por necesidades del servicio, deban realizar sus tareas en el día de su franco equivalente al domingo, se les abonará estas horas en base a su remuneración-hora más el 100% de recargo y se les otorgará franco de acuerdo con la legislación vigente.
- (\*) h) Los Trabajadores que por razones del servicio deban realizar horas extra en sábados calendarios, domingos calendarios, feriados obligatorios y/o feriados previstos en el inciso h) del presente artículo y que no coincidan con el día de su franco, les serán abonadas de la siguiente manera:
  - 1) Sábados: por cada hora extra trabajada percibirá el 263% de su remuneración-hora por cada hora trabajada antes de las 13 horas y 350% por cada hora trabajada después de las 13 horas.
  - 2) Domingos: por cada hora extra trabajada percibirá el 500% de su remuneración-hora por cada hora trabajada.
  - 3) Feriados obligatorios y/o días no laborables previstos en el inciso del presente artículo: el 500% por cada hora extra trabajada si fuera feriado nacional y el 375% si fuera feriado calendario.
- 3) Guardia rotativa de turnos continuados:
  - a) La jornada de las guardias rotativas de turnos continuados que cubren las 24 horas del día, será de 36

horas semanales, a razón de 6 horas diarias computables de relevo a relevo.

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

102

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

(\* d) Trabajos insalubres:

1) El personal que realiza trabajos en lugares insalubres, cuando por necesidades del servicio deban realizarse horas extra en exceso de su jornada de labor diaria y/o semanal, dichas horas les serán abonadas sin ningún recargo al valor del día en que fueron realizadas, pero se compensarán con horas francas, a razón de 2 por cada hora trabajada.

2) Los Trabajadores que realizan tareas insalubres alternadas con salubres realizarán una jornada de 7 horas doce minutos diarias, abonándosele una hora con el recargo del 75% sólo de lunes a viernes y excepto los feriados.

3) Cuando en una jornada se hubieran realizado más de tres horas en tareas insalubres toda la jornada será considerada insalubre.

4) Semana Calendaria:

a) La jornada de los Trabajadores que se desempeñen en tareas insalubres de semana calendario, será de 36 horas semanales a razón de 6 horas diarias, de lunes a sábados percibiendo un 75% de recargo por la jornada realizada en día sábado.

b) Recargos: A los Trabajadores que por razones de Servicio deben realizar sus tareas en días feriados obligatorios y/o días no laborables previstos en el inc. h) del presente artículo percibirán como adicional el 150% de su remuneración-hora por cada hora trabajada dentro de su jornada normal.

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

c) Horas extra y francos compensatorios: Los Trabajadores que por razones del servicio deban realizar tareas en

días domingos o sábados después de las 13 horas se les abonarán estas horas en base a su remuneración-hora con el 200% de recargo por cada hora trabajada y se le otorgará franco compensatorio en la semana siguiente a razón de una hora franca por cada hora trabajada.

(\*)5) Semana no calendaria:

- a) La jornada de trabajo de los Trabajadores insalubres semana no calendaria será de 36 horas semanales a razón de 6 horas diarias y el franco equivalente a domingo le será acordado de acuerdo a su diagrama.
- b) Recargos: Todos los Trabajadores cuando deban trabajar los días sábados a partir de la cero hora, percibirán un recargo del 75% de su remuneración y cuando lo hagan en días domingos percibirán un recargo del 200% de su remuneración. Cuando deban trabajar en días feriados obligatorios y/o días no laborables previstos en el inciso h) del presente artículo percibirán un recargo del 150% de su remuneración.
- c) Horas extra y francos compensatorios: Cuando por razones del servicio deban realizar tareas en el día asignado a su franco, estas horas les serán abonadas en base a su remuneración-hora más el 200% de recargo, y se le otorgará franco compensatorio en la semana siguiente a razón de una hora franco por cada hora trabajada.

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

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

- a) La jornada de trabajo para los Trabajadores de guardia de turnos continuados será la misma que rige para los Trabajadores de guardias salubres.
- b) Recargos: Todos los Trabajadores cuando deban trabajar los días sábado a partir de la 0 hora, percibirán un recargo del 75% de su remuneración. Cuando deban trabajar los días domingo, percibirán un recargo del 200% de su remuneración; cuando deban trabajar en días feriados obligatorios y/o días no laborables previstos en el inc. h) del presente artículo, un recargo del 150% de su remuneración.

102

- c) **Horas extra y francos compensatorios:** Cuando por razones de servicio deban realizar tareas en exceso de la jornada básica y en el período de franco las horas les serán abonadas y franqueadas con acuerdo al fallo C.R.R. N° 41/62 recaído en el Expediente 20530/60 y en el expediente N° 20532/60.
- e) En los casos en que los sábados o domingos coincidan con feriados o francos del Trabajador se abonará el recargo mayor únicamente.
- f) En todas las jornadas de trabajo, sin alterar su duración se intercalará una pausa de 12 minutos para ingerir el refrigerio.  
Para el personal de guardia será de 15 minutos sin abandono del servicio; cada sección establecerá después de la segunda hora y en la forma que no afecte el servicio, la hora en que se tomará el refrigerio.
- g) La Empresa tendrá la obligación de otorgar los francos compensatorios (por sábados después de las 13 horas, domingos, o francos diagramados) de acuerdo a lo establecido en el presente artículo. Si a mediados del período legal establecido para el otorgamiento del franco no se le hubiera fijado fecha para cumplirlo, será obligación del Trabajador solicitar por escrito, en un formulario impreso a tal fin, que se le otorgue dicho franco. En tal caso la Jefatura de la sección deberá disponer que se conceda el franco compensatorio. En caso de que se le comunicara la fecha del franco compensatorio, antes de la última o últimas jornadas de labor del vencimiento legal de los plazos legales para la otorgación del franco, el Trabajador se lo tomará, automáticamente, no correspondiéndole pago adicional. Además el no cumplimiento de lo anteriormente expuesto, significará la pérdida para el Trabajador de todo derecho sobre lo establecido en las actas firmadas por la Empresa, en materia de postergación de francos.
- h) **Feridos y días no laborables:**  
Serán considerados días feriados y no laborables a los efectos de este Convenio los que se indican a continuación:

- 1) Feriados Nacionales: 1° de Enero, Viernes Santo, 1° de Mayo, 25 de Mayo, 10 de Junio, 20 de Junio, 9 de Julio, 17 de Agosto, 12 de Octubre, 25 de Diciembre.
- 2) Días no laborables: Jueves Santo, 8 de Diciembre.
- 3) Día del Trabajador de la Energía Eléctrica: La Empresa reconocerá el día 13 de Julio de cada año denominado "Día del Trabajador de la Energía Eléctrica", por lo tanto acordará asueto con goce de remuneración a sus Trabajadores. Al personal que deba realizar tareas en dicho día, recibirá los mismos recargos que percibe para un feriado nacional.
- 4) Al personal que tenga que efectuar tareas en dichos días no corresponderá otorgarle franco compensatorio.

i) Prorrrateo:

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

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

(\* j) Concepto de remuneración:

Se entiende por remuneración toda suma que pague la Empresa a sus Trabajadores en forma habitual y continúa con exclusión de los gastos de comida (fijos o variables), reembolso de gastos de locomoción (fijos o variables) y horas extra.

**Nota:** Los incisos marcados con asterisco (\*), quedan en suspenso hasta la resolución de la "Comisión de Productividad".

k) Horario discontinuo:

- 1) La Empresa podrá disponer, cuando lo requiera una mayor seguridad y/o eficiencia del servicio que el personal de las categorías diez a quince realice una jornada de 8 horas diarias en horario discontinuo y cuarenta horas semanales.

107

- (\*\*) 2) La jornada discontinua podrá cumplirse en modalidad calendaria o no calendaria. En ambos casos se le abonará un adicional del 20% sobre el sueldo básico, la suma fija, las bonificaciones por antigüedad, el adicional por cargo y el sobresueldo si lo tuviera, y además los gastos de comida establecidas en el artículo 41° en lugar de gastos de refrigerio.
- (\*\*) 3) El personal de los listados 10 a 15 que cumplan horario discontinuo se comprometen a extender su horario o a cumplir tareas cuando las necesidades del servicio y la supervisión así lo requiera. Como compensación por este compromiso, se abonará a cada funcionario un adicional mínimo mensual calculado de la siguiente manera sobre los respectivos sueldos básicos, la suma fija, las bonificaciones por antigüedad y el sobresueldo si lo tuviera:
- Para las categorías 12, 13, 14 y 15: Se garantiza un sobresueldo del 19% del sueldo básico y las bonificaciones por antigüedad. En los casos de los que tengan sobresueldos, estos se incrementarán con el 14% del respectivo sueldo básico y las bonificaciones por antigüedad y cuando el sobresueldo existente fuere inferior al 5%, en el monto necesario para alcanzar el 19% del sueldo básico y las bonificaciones por antigüedad. Para las categorías 10 y 11: se garantiza un sobresueldo del 22% del sueldo básico y las bonificaciones por antigüedad. En todos los casos los Trabajadores que tengan sobresueldo, estos se incrementarán con el 19% del respectivo sueldo básico y las bonificaciones por antigüedad y cuando el sobresueldo existente fuere inferior al 3%, en el monto necesario para alcanzar el 22% del sueldo básico y las bonificaciones por antigüedad.
- Ante la eventualidad de que en virtud de lo acordado en las cláusulas precedentes en algún sector de la Empresa la extensión del horario en días hábiles o la concurrencia a cumplir tareas en días inhábiles excediera límites razonables, las partes se comprometen a reunirse para dar una solución al caso dentro de los noventa días.

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

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

(\*\*) 1) Semana no calendaria:

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

Diagrama 1/4: 16%

Diagrama 1/3: 20%

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

(\*\*) m) Guardia con disponibilidad:

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

Diagrama 1/4 ó 1/5: 20%

Diagrama 1/3 : 25%

102

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

(\*\*) n) Guardia rotativa de turno continuado:

Al personal de las categorías 10 a 15 que se desempeñe con modalidad de guardia rotativa de turno continuado se le abonará como adicional el 49,75% del sueldo básico, la suma fija, las bonificaciones por antigüedad y el sobresueldo, si lo tuviera.

**Nota:** Los incisos marcados con asteriscos (\*\*), quedan en suspenso hasta la resolución de la "Comisión de Asuntos de Personal de Conducción".

ñ) Cláusulas de garantías:

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

La Comisión de plantel básico seguirá estableciendo los planteles tomando como base la semana de 44 horas.

2) El Sindicato garantiza a la Empresa que podrá disponer de todo el personal que la misma considere necesario para realizar tareas en horas extra en sábados y domingos. En tal sentido, se conviene que aquel personal que, a criterio de la Empresa, tuviera que realizar tareas en horas extra en sábados y

domingos, estará obligado a efectuarlas. En tal caso de que el personal se negara a realizarlas por cualquier motivo o que por impedimentos legales la Empresa no pudiera contar con el personal en la forma indicada en el párrafo que antecede, la misma queda facultada para tomar todas las medidas necesarias para asegurar el servicio, inclusive la implantación de la semana no calendaria con el personal existente.

#### ARTICULO 53°

#### LICENCIAS CON GOCE DE SUELDO

- a) Los Trabajadores gozarán de las vacaciones anuales correspondientes al período 1986 y subsiguientes, dentro de las fechas que establece la ley respectiva, con la excepción que autorice el Ministerio de Trabajo, en la siguiente forma:

Hasta 5 años de servicio .....	10 días hábiles
de 5 a 10 años de servicio.....	15 días hábiles
de 10 a 15 años de servicio.....	20 días hábiles
de 15 a 20 años de servicio.....	25 días hábiles
más de 20 años de servicio.....	30 días hábiles

Si el plazo de vacaciones según lo previsto en el artículo 150 de la Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20.744) fuera superior al que resultara de la aplicación del presente Convenio, se deberá estar a los límites máximos de días corridos establecidos en la referida norma legal.

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

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

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

102

en proporción a un día de descanso por cada veinte trabajados, debiéndose computar el tiempo de servicio prestado hasta el 31 de diciembre, no pudiendo fraccionar los días de descanso que resulten.

- c) Los enfermeros de Rayos X, además de su licencia anual, gozarán de un descanso intermedio de acuerdo a las leyes vigentes, concediéndose este descanso seis meses antes o después de su licencia anual.
- d) Si el Trabajador contrajera enfermedad durante su licencia y ésta fuera debidamente comprobada por médicos de la Empresa u oficiales, la licencia se considera en suspenso y, una vez dado de alta, continuará haciendo uso de la misma computándose los días cumplidos con anterioridad a la enfermedad.
- e) Las licencias podrán comenzar cualquier día de la semana y se abonarán al comenzar las mismas.
- f) Las licencias serán concedidas en forma ininterrumpida, con rotación para que el Trabajador no usufructúe de ella todos los años en la misma época, exceptuando lo establecido en el artículo 47°.
- g) Los Trabajadores podrán permutar las licencias siempre que con ello no interfieran la rotación y no perjudiquen al servicio.
- h) La Empresa procurará notificar el período de licencia de los Trabajadores con treinta días de antelación.
- i) Por solicitud expresa de los Trabajadores, la Empresa podrá conceder a los mismos las licencias entre el 1° de mayo y el 30 de setiembre, previa autorización del Ministerio de Trabajo.
- j) La Empresa concederá a los Trabajadores, siempre que lo soliciten por escrito antes del 15 de setiembre de cada año, hasta el 50% de su licencia anual entre el 1° de mayo y el 30 de setiembre del año siguiente en forma ininterrumpida.

A estas licencias no podrán adicionarse los permisos previstos en el punto 18) del artículo 47°.

La Empresa concederá estas licencias siempre que por la cantidad de Trabajadores que lo soliciten simultáneamente en una misma sección, no se afecte al servicio.

- k) La Empresa colaborará para que los Trabajadores tomen vacaciones fuera del período legal, apoyando planes de turismo del Sindicato.
- l) Por pedido fundado del Trabajador y con autorización de la Empresa, se podrá acumular a un período de vacaciones la tercera parte del período inmediato anterior no gozado en toda su extensión. Dicha acumulación y consecuentemente reducción del otro período de vacaciones se acordará en tanto y en cuanto no afecte el normal desenvolvimiento del servicio.
- m) Cuando un matrimonio se desempeñe en la Empresa, las vacaciones se otorgarán en forma conjunta y simultánea, siempre que no afecte notoriamente el normal desenvolvimiento de los servicios.
- n) En el mes de enero, la Empresa abonará una suma de A 27,775 a los Trabajadores casados, así como a los viudos o solteros con familiares a su cargo como contribución al turismo social, que devengará sueldo anual complementario y no se tendrá en cuenta para el cálculo de la bonificación anual por eficiencia.  
Este importe se ajustará según criterio del Art. 14° inc. c).

#### ARTICULO 54°

#### SERVICIOS SOCIALES

- a) La Empresa continuará brindando como mínimo los Servicios Sociales que presta en la actualidad, los que se adecuarán permanentemente a las necesidades que exige el adelanto científico y el aumento vegetativo del personal y sus familiares procurando disminuir sus costos.

b) La conducción de los Servicios Sociales y Asistenciales estará a cargo de una Comisión integrada por igual cantidad de representantes de la Empresa y de los Organismos Sindicales en su conjunto. La misma será presidida por un funcionario designado por SEGBA quien se agregará a los miembros indicados en el párrafo anterior y el que solo votará en caso de empate. El organismo tendrá las facultades y responsabilidades correspondientes al Nivel Subgerencial.

La Dirección de los Servicios Asistenciales estará a cargo de un médico representante de las organizaciones sindicales y de otro representante de la Empresa quien la presidirá.

c) Tendrán derecho a gozar de los Servicios Asistenciales el Trabajador y familiares de conformidad con la reglamentación actualmente vigente.

d) Con el objeto de garantizar a todos los integrantes de la Empresa, el cuidado de su salud en los casos en que los afecte una enfermedad prolongada, continuarán funcionando dos Juntas Médicas, una de orden general y otra neuropsiquiátrica. Estas Juntas Médicas tendrán a su cargo estudiar el caso de todos aquellos Trabajadores que por razones de enfermedad superen los treinta días corridos de ausentismo y veinte intermitentes durante el año, para interiorizarse de los problemas de su salud, adoptar, las medidas médicas, necesarias para su restablecimiento y justificar la continuidad de la baja médica.

En el caso de las enfermedades neuropsiquiátricas, el plazo después del cual deberá ser sometido a la Junta Médica será de cuarenta y cinco días.

e) La Empresa tomará a su cargo el tratamiento médico terapéutico y/o social del Trabajador disminuido mientras esté al servicio de la misma.

Igualmente se hará cargo de los tratamientos de readaptación y suministro de aparatos ortopédicos al Trabajador, esposa e hijos que como consecuencia de poliomielitis, hubieran quedado disminuidos físicamente.

La Empresa tomará también a su cargo el suministro de aparatos

ortopédicos destinados a reemplazar miembros superiores inferiores, a los Trabajadores en actividad y sus familiares inscriptos. Igualmente, en caso de que los Trabajadores quedaran físicamente disminuidos como consecuencia de un accidente de trabajo sufrido en el desempeño de sus tareas en la Empresa, ésta tomará a su cargo los eventuales tratamientos de readaptación y suministro de prótesis y aparatos ortopédicos.

- f) La Empresa tomará a su cargo los gastos que demande la internación en un sanatorio designado por ella, de aquellos Trabajadores que hallándose en actividad se vieran afectados de enajenación mental, que no sea motivada por estupefacientes, siempre que dicha internación sea prescrita por médicos de la Empresa. Esta contribución será abonada mientras tenga aplicado el artículo 51° del Convenio.
- g) Con respecto a "guarderías" y Jardín de Infantes resultan de aplicación las normas actualmente vigentes.
- h) En la Empresa funcionará una Comisión para tratar y resolver las reclamaciones que sobre Servicios Sociales formulen los Trabajadores.

#### ARTICULO 55°

#### ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

- a) Serán considerados accidentes de trabajo aquellos a los que correspondiera tal calificación de acuerdo con lo previsto en las leyes vigentes.
- b) Serán consideradas enfermedades profesionales, además de las ya establecidas por el Poder Ejecutivo Nacional, las que el mismo en adelante declare como tales.
- c) La Comisión de Higiene y Seguridad, sugerirá las medidas preventivas a adoptarse para reducir al mínimo lo establecido precedentemente.

62

d) La Empresa tomará a su cargo el tratamiento médico terapéutico y/o social del Trabajador disminuido, mientras esté al servicio de la misma. En los casos que el Trabajador sufra accidentes de trabajo estando al servicio de la Empresa y necesite que se le provea de aparatos de prótesis y ortopedia, como así también la renovación de los mismos, la Empresa se hará cargo del total de las erogaciones correspondientes.

e) La Empresa abonará íntegramente al Trabajador afectado los haberes y beneficios correspondientes a los días de ausencia hasta su total restablecimiento o declaración de incapacidad, sin que se le descuente lo percibido en este período, del monto de la indemnización que le correspondiera.

f) El Trabajador jubilado por incapacidad física a quien la Caja de Jubilaciones le levante la incapacidad, y por ello deje de abonarle los haberes jubilatorios, deberá presentar la correspondiente apelación.

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

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

Si como resultado de la apelación se confirmara la decisión de la Caja, la Empresa reincorporará al Trabajador en la categoría que tenía al jubilarse, abonándosele la remuneración correspondiente a la misma desde la fecha en que sea notificada del resultado de la apelación; dicho Trabajador será propuesto como primer candidato para la primera vacante del puesto de origen.

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

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

**ARTICULO 56°**  
**INCAPACIDAD PARCIAL**

Se considerará de aplicación este artículo, cuando un Trabajador tenga incapacidad física y/o mental para desempeñar el puesto que ocupa, pero que pueda realizar las tareas de otros puestos.

a) Normas generales:

- 1) Se crea en la Empresa una Comisión de Aplicación del artículo 56° integrada por un médico de la Empresa y un médico del Sindicato, que ha de funcionar independientemente de los Servicios Asistenciales y en local aparte habilitado al efecto.
- 2) La aplicación del artículo 56° tendrá carácter de 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 el artículo 56° previa revisión del Trabajador, y su dictamen tendrá validez durante un plazo que la misma determine y hasta un máximo de seis (6) meses, durante el cual el Trabajador estará obligado a cumplir el tratamiento que la Comisión le indique. Al vencimiento del plazo estipulado deberá someterse nuevamente a revisión, a los fines de que la Comisión dictamine sobre el particular, levantando la incapacidad o prorrogándola, por un nuevo período de hasta seis (6) meses; en casos especiales se acordará un nuevo plazo.
- 4) En el caso de que las partes no se pongan de acuerdo en el seno de la Comisión, sobre lo establecido precedentemente, se elevará la diferencia a la Secretaría de Salud Pública a los efectos de definir la diferencia planteada.
- 5) Una vez aplicado el artículo 56°, la Comisión Interna de Higiene y Seguridad determinará, de acuerdo con las prescripciones médicas, su nueva ubicación a los efectos de que realice tareas acordes con las prescripciones médicas, debiendo concretarse el nuevo destino, por acuerdo de partes, en un plazo no mayor de diez (10) días, el cual no podrá ser objetado por el Trabajador después de convenido.

62

En el interín podrá la Empresa adjudicarle tareas en cualquiera de sus secciones, que estén de acuerdo con el dictamen médico.

- 6) Para el personal comprendido en este artículo con calificación de incapacidad permanente y que este en condiciones de obtener la jubilación ordinaria, las partes encararán la adopción de las medidas para que ese personal se acoja a la jubilación.
- 7) Será obligación de los Trabajadores realizar las tareas del puesto que de acuerdo con el dictamen de los referidos médicos, estén en condiciones de efectuar.

b) Incapacidad Provisoria:

La aplicación de este artículo que de lugar a la determinación de una incapacidad de carácter provisoria, producirá una vacante transitoria que será cubierta por aplicación del artículo 28°.

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, serán remitidos a cuenta de la primera vacante que se produzca en la Sección, para la cual fueron destinados.
- 3) Mientras el Trabajador tenga aplicado el artículo 56°, de carácter provisorio, la ocupación de la vacante a la que se lo destine según el punto 2), no será en forma definitiva ni tampoco podrá ascender.
- 4) Cuando un Trabajador tenga aplicado el artículo 56° de carácter provisorio y ocupe un puesto de menor remuneración mantendrá la misma remuneración que tenía asignada en su puesto de origen al aplicársele el artículo 56° y percibirá los aumentos que para ese puesto de origen pudieran corresponder. Se entenderá por remuneración lo establecido en el artículo 52° del Convenio Colectivo de Trabajo.

**c) Comisión de Reubicación:**

Se crea una Comisión de Reubicación integrada por representantes de la Empresa y Sindicato quienes tendrán a su cargo reubicar al Trabajador en un puesto acorde con su capacidad laboral.

**d) Incapacidad permanente:**

1) Todos los casos de incapacidad permanente serán determinados y aplicados por la Comisión de médicos de la Empresa previstos en el inciso a) punto 1). En caso de no haber acuerdo entre las partes, el problema será girado al Ministerio de Salud Pública que resolverá en definitiva.

2) Se aplicará el artículo 56° en forma permanente cuando por aplicación del inc. a) de este artículo en un período de un año, como mínimo, no se haya producido el restablecimiento del Trabajador.

3) Se considerará incapacidad permanente, cuando un Trabajador se encuentre incapacitado física y/o mentalmente para ocupar el puesto que tenía asignado y que a través de los tratamientos ubicados, se haya demostrado que desempeñándose en otro, se producirá el restablecimiento definitivo o que el nuevo puesto no exceda de las posibilidades del Trabajador, habilitándolo de esta manera, en una nueva etapa acorde con sus condiciones.

**e) Normas de ubicación:**

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

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

**f) Normas adicionales para los casos de Incapacidad Parcial, Provisoria o Permanente:**

- 1) Cuando por aplicación del artículo 56° el Trabajador fuese destinado a un puesto con mayor remuneración se le abonará ésta no debiendo por ello percibir ningún concepto del puesto anterior.
- 2) La ocupación de vacantes en cualquier Sección de la Empresa por Trabajadores que tengan aplicado el artículo 56°, no dará lugar a que otro Trabajador se sienta afectado, no pudiendo presentar reclamación por este motivo.

g) Cláusula General:

Los Trabajadores con aplicación de este artículo, están obligados a concurrir a las citaciones que los médicos especialistas o la Comisión le fijen en cada oportunidad.

**ARTICULO 57°**

**CONTRIBUCION POR CASAMIENTO**

- a) La contribución por matrimonio que se otorga a todo Trabajador se ajustará a la prevista por las disposiciones legales vigentes en la materia.
- b) La Empresa y el Sindicato de Luz y Fuerza analizarán un sistema que permita obtener para el Trabajador que contraiga matrimonio un préstamo equivalente a 10 veces el sueldo básico inicial de la categoría 7 (siete) a reintegrar en cincuenta cuotas mensuales y consecutivas. Asimismo dicha reglamentación contemplará que por cada hijo que nazca, se reducirá el saldo de la deuda en un veinte por ciento.

**ARTICULO 58°**

**SALARIO FAMILIAR**

El salario familiar se abonará a todo Trabajador casado que conviva con su esposa de acuerdo con lo previsto por las disposiciones legales vigentes.

**ARTICULO 59°**  
**CONTRIBUCION POR NACIMIENTO**

En los casos de nacimiento de hijos matrimoniales o extramatrimoniales el Trabajador comprendido en las previsiones legales en vigor se beneficiará con los montos en ellas establecidas.

**ARTICULO 60°**  
**ASIGNACION POR HIJOS**

La asignación por hijos legítimos, extramatrimoniales o adoptivos, se abonará de acuerdo con las disposiciones legales vigentes en la materia.

**ARTICULO 61°**  
**CONTRIBUCIONES POR FALLECIMIENTO**

- a) En caso de fallecimiento del Trabajador, sus deudos tendrán derecho a percibir la indemnización prevista en el art. 248 de la Ley de Contrato de Trabajo.
- b) Cuando se produzca el fallecimiento de un Trabajador como consecuencia directa de enfermedad profesional, la Empresa abonará a la viuda y/o derecho-habientes del mismo un importe equivalente a seis meses de su última remuneración mensual.
- c) Cuando se produzca el fallecimiento de un Trabajador como consecuencia directa de accidente de trabajo, la Empresa abonará a la viuda y/o derecho-habientes del mismo un importe equivalente a diez meses de su última remuneración mensual, cuando aquel tuviera hasta cinco años de antigüedad. Este importe será incrementado en un dos por ciento por cada año de servicio que exceda de los cinco primeros.
- d) En todos los casos la Empresa se hará cargo del seguro de vida obligatorio establecido en el Decreto 1567/74.

62

**Reserva Empresa:** Las indemnizaciones de los incisos b) y c) se abonarán en más de las indemnizaciones previstas en el art. 248 de la Ley de Contrato de Trabajo y en la Ley 9688 en su caso, condicionadas a que el o los beneficiarios desistan de toda acción y derecho a que pudieran recurrir fundados en el derecho común.

#### ARTICULO 62°

##### **PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LA DIRECCION**

- No se restablece.
- Reserva Sindical.

Con relación al artículo 62° de la Convención Colectiva de Trabajo N° 78/75, y atento a la vigencia de la Ley N° 21.345, la Institución Gremial asume el compromiso de realizar las gestiones por ante las autoridades pertinentes tendientes a la derogación de la Ley en cuestión, que posibilite el restablecimiento de dicha figura convencional por entender que este Instituto, configura la organización del trabajo que permite la activa participación responsable de los Trabajadores a través de sus Organizaciones naturales, en pos de una mayor eficacia partiendo de la perfecta identidad funcional y operativa de toda la estructura que conforman las Empresas.

#### ARTICULO 63°

##### **RECONOCIMIENTO GREMIAL**

- a) La Empresa reconoce al Sindicato de Luz y Fuerza (Capital) como único representante de los Trabajadores, con el sentido y alcance que se desprende de la Ley 22.105 sobre regímenes de Asociaciones Profesionales.
- b) La Empresa descontará la cuota mensual a los Trabajadores afiliados, que le indiquen las autoridades del Sindicato, de acuerdo con lo determinado por la Ley de Asociaciones Profesionales y depositarán el importe total en la cuenta del Sindicato.

- c) La correspondencia entre el Sindicato y la Empresa será entregada en mano en sedes centrales y contestadas dentro de los seis días de recibida.
- d) La Empresa colocará en todos los lugares de trabajo, a convenirse y en forma bien visibles, vitrinas para uso exclusivo del Sindicato. La utilización de estas vitrinas se ajustará a lo convenido por las partes en la Comisión Interna de Reclamaciones.
- Las vitrinas llevarán en su parte superior "SINDICATO DE LUZ Y FUERZA" y las llaves de las mismas serán entregadas a los representantes del Sindicato. Por consiguiente, queda prohibido pegar o repartir volantes en los lugares de trabajo que no sean autorizados por el Sindicato.

#### ARTICULO 64°

#### PERMISOS GREMIALES

- a) La Empresa concederá permisos sin goce de sueldo de acuerdo con lo establecido por la Ley 22.105, a los Trabajadores que el Sindicato notifique en esa condición de conformidad con lo estatuido en la citada ley.
- b) El Sindicato solicitará por escrito los pertinentes permisos gremiales con anticipación adecuada. Los Trabajadores no dejarán sus tareas hasta tanto la Empresa les conceda el permiso gremial.
- El Sindicato asume la responsabilidad de comunicar por escrito todos los reintegros de los Trabajadores a quienes se les haya concedido permiso gremial.
- c) El Sindicato podrá solicitar a la Empresa que se desempeñen "en comisión" en la entidad hasta un máximo igual a la cantidad de Trabajadores que al 31.05.86 son reconocidos como con permiso gremial a cargo del Sindicato, a efectos de colaborar en las actividades culturales, deportivas y sociales que lleve a cabo la entidad gremial, así como en el análisis y tratamiento de temas de interés común para ambas partes.

## ARTICULO 65°

### RECONOCIMIENTO DE DELEGADOS

La Empresa reconocerá como Delegados o Subdelegados Gremiales, a los Trabajadores que el Sindicato comunique en dichas funciones, cuyas atribuciones serán las que se detallan a continuación:

- 1) El Delegado es el representante directo del Sindicato ante la Empresa en el lugar de trabajo y, sin dejar de atender las tareas propias de su ocupación, salvo acuerdos convenidos en la Comisión Interna de Reclamaciones, asesorará a los Trabajadores afiliados sobre la interpretación del Convenio.
- 2) Visará las reclamaciones que interpongan los Trabajadores cuando estén encuadradas en el Convenio.
- 3) Cuando entendiere el Delegado que una orden impartida por un superior no esté de acuerdo con una disposición del Convenio, no podrá interferir la misma ni oponerse a su realización pero podrá apersonarse al Jefe exponiéndole su punto de vista y tratar de solucionar la situación. En caso que entre ambos surjan discrepancias en cuanto a si la orden impartida se ajusta o no al Convenio, el Jefe lo comunicará de inmediato al superior que corresponda y el Delegado al Sindicato. La Empresa y el Sindicato resolverán en definitiva, y si uno de ellos lo considerara necesario, podrá solicitar una reunión extraordinaria de la Comisión Interna de Reclamaciones.
- 4) Una vez resuelta una reclamación en la Comisión Interna de Reclamaciones o si en la misma se hubiera dado una interpretación definitiva sobre determinada situación, de repetirse la causal de tal interpretación o reclamo, el Delegado Gremial lo comunicará de inmediato al Sindicato y éste a la Gerencia de Personal, quienes, siempre que sea la situación idéntica a la ya resuelta, harán que se cumpla la resolución anterior dentro de veinticuatro horas.
- 5) La Empresa no podrá interferir la actuación de los Delegados siempre que se ajusten a lo dispuesto en este artículo.
- 6) Los Trabajadores y Delegados no deben dejar de cumplir ni tampoco interferir una orden de trabajo.

- 7) Cuando el Sindicato solicite el permiso correspondiente a la Empresa concederá -únicamente a los Delegados y, en su ausencia, a los Subdelegados- permiso para concurrir a las Asambleas sindicales, que serán con goce de sueldo y para que no perjudique la producción, deberá compensarse o absorberse la misma.

#### ARTICULO 66°

#### COMISIONES DE RECLAMACIONES

Continuarán actuando las siguientes Comisiones:

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

#### ARTICULO 67°

#### NORMAS PARA LAS RECLAMACIONES

- a) Todas las reclamaciones que se formulen sobre la aplicación del presente Convenio, así como de la legislación laboral vigente, se registrarán por las condiciones que se establecen a continuación:
- b) 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 su Jefe debiendo ser previamente visada dicha reclamación por el Delegado Gremial y consignando la norma contractual, legal o acordada en que funde su derecho.
- 2) Las reclamaciones deberán ser presentadas dentro de los veinte días de la fecha en que el interesado hubiera entrado en conocimiento oficial del hecho que las motive.

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

#### ARTICULO 68°

#### **IMPRESION DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO**

La impresión del Convenio Colectivo de Trabajo estará a cargo de la Empresa, la que destinará al Sindicato un número de ejemplares equivalente al 15 por ciento del personal por él representado.

Buenos Aires, 8 de julio de 1986

VISTO el Expediente N° 784.538/85,