

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.

- 519
- 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 disminuídos físicamente.

La Empresa tomará también a su cargo el suministro de aparatos

ortopédicos destinados a reemplazar miembros superiores o inferiores, a los Trabajadores en actividad y sus familiares inscriptos. Igualmente, en caso de que los Trabajadores quedaran físicamente disminuidos como consecuencia de un accidente de trabajo sufrido en el desempeño de sus tareas en 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.

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.

## 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.

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 provisoria, 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 provisoria 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.

522

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 sobresueldo, incrementándose éste en la misma proporción en que aumenten los salarios y solamente será absorbido por futuros ascensos.

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

- 1) Cuando por aplicación del artículo 56° el Trabajador fuese destinado a un puesto con mayor remuneración se le abonará ésta no debiendo por ello percibir ningún 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.

**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.

- 520
- 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 entienda 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.

- 525
- 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,

ANEXO XVII.E

FONDO COMPLEMENTARIO DE JUBILACIONES  
PARA GERENTES Y SUBGERENTES

1. Las obligaciones que se transfieren a las Sociedades Concesionarias según el numeral 13.2.2.2. del Pliego, tendrán como base el "Reglamento del Régimen de Jubilaciones y Pensiones Complementarias para los señores Gerentes y Subgerentes de SEGBA S.A." vigente desde el 1.10.1975 y las disposiciones internas complementarias vigentes a la fecha.
2. La aplicación del Régimen allí determinado deberá ajustarse en lo que específicamente se detalla a continuación, a las condiciones y limitaciones siguientes:
  - a) Respecto a los gerentes y subgerentes activos que se transfieran, dichas obligaciones serán asumidas por la concesionaria en un todo de acuerdo con lo prescripto en el Reglamento vigente, las cuales se mantendrán para el futuro, salvo expreso acuerdo de parte en contrario.
  - b) Respecto a los pasivos y los que han ejercido la opción del artículo 8º del Reglamento citado, las obligaciones que se transfieren, se limitan al número de beneficiarios que por el nivel de referencia remunerativa se detalla en los Apéndices 1 y 2, para las Sociedades Concesionarias respectivas, con más las altas y bajas que se produzcan a la fecha de efectiva transferencia de la obligación. Los beneficiarios han sido incluidos en el nivel de remuneración por el cual perciben el beneficio, y no por el estado de revista al momento del cese, en función de la antigüedad reconocida (Veteranía).  
Dichos apéndices serán transformados en nominativos a la Fecha Efectiva de Toma de Posesión y estarán integrados por los beneficiarios que acepten los términos y condiciones que más abajo se indican.

527

- c) A los efectos de determinar el Complemento a abonar por las Sociedades Concesionarias, en función de lo dispuesto en el artículo 3º del Reglamento, y de la específica definición de remuneración del artículo 4º del mismo, se establece que las remuneraciones referentes correspondiente a "igual puesto en actividad", comprenderán la totalidad de las sumas de dinero y por todos los conceptos, incluido Bonificaciones, S.A.C., etc. que SEGBA S.A. abona en forma habitual y continua, al personal en actividad, con la sola excepción de la subvención automotor. A los efectos de liquidar el Complemento correspondiente, se tendrá en cuenta el procedimiento, modalidades y tiempos que se aplican a la fecha, por parte de SEGBA S.A.
- d) Se tomará como mes base para la "remuneración de referencia" para "igual puesto en actividad" la definida según la forma detallada precedentemente y aplicadas por SEGBA S.A. para la determinación del beneficio y/o el aporte respectivo según correspondiera (jubilado y pensionados y activos y beneficiarios con opción del artículo 8º respectivamente) correspondiente al último mes abonado por SEGBA S.A., anterior a la transferencia de la obligación, valores que serán informados en forma fehaciente por SEGBA S.A. a cada Sociedad Concesionaria a la Fecha Efectiva de Toma de Posesión.
- e) Esta remuneración de referencia permanecerá como base para el cálculo del beneficio y sólo se ajustará en el futuro en función de la variación de la Masa Salarial Unitaria de la Sociedad Concesionaria correspondiente. Se define como "Masa Salarial Unitaria", el cociente entre el total de la Masa Salarial del personal convenionado de cada Sociedad (personal representado por el Sindicato de LUZ y FUERZA y la Asociación del Personal Superior) y el número de trabajadores convenionados de cada sociedad. Para el ajuste se

tomará como Masa Salarial unitaria base la correspondiente al primer mes liquidado por cada Sociedad Concesionaria, inmediato a la transferencia de la obligación.

El índice de ajuste es calculado como la relación entre la Masa Salarial del mes anterior al de liquidación del beneficio, dividido por el mes base.

- f) SEGBA S.A. tomará a su cargo la financiación y administración de los beneficios a todos aquellos beneficiarios que no hayan aceptado expresamente las limitaciones establecidas según lo expuesto anteriormente. SEGBA S.A. mantendrá indemne a las Sociedades Concesionarias por cualquier reclamo originado en deudas pendientes a la Fecha de Efectiva transferencia derivadas de la aplicación del Reglamento vigente, como de cualquier otro reclamo futuro por motivos relacionados con las responsabilidades que se transfieren que pudiera realizar cualquiera de los beneficiarios comprendidos en el "Régimen de Jubilaciones y Pensiones para los señores Gerentes y Subgerentes" que no hayan aceptado el nuevo régimen.
- g) Los beneficiarios que tienen la opción del Artículo 8, continuarán aportando al Fondo Complementario donde estén asignados los porcentajes establecidos en el Artículo 2 del Reglamento Vigente, calculados sobre la remuneración base de referencia para "igual puesto en actividad" definida según lo indicado en el punto d) y que se ajustará según el procedimiento indicado en el punto e).

**APENDICE N° 1: SOCIEDAD CONCESIONARIA "EDENOR"**

Resumen de beneficiarios comprendidos en el Régimen de  
Fondo Complementario de Gerentes y Subgerentes a transferir

I) CATEGORIA JUBILADOS

NIVEL	MENOR DE	DE 60 AÑOS	DE 66 AÑOS	DE 71 AÑOS	DE 76 AÑOS	SUBTOTAL	TOTAL
	59 AÑOS	A 65 AÑOS	A 70 AÑOS	A 75 AÑOS	A 80 AÑOS		
GERENTE GENERAL	--	--	1	--	--	1	
GERENTE	1	3	2	--	--	6	
SUBGERENTE "A"	1	3	--	--	--	4	
SUBGERENTE "B"	2	6	5	3	--	18	29

5924

**APENDICE Nº 1: SOCIEDAD CONCESIONARIA "EDENOR"**

Resumen de beneficiarios comprendidos en el Régimen de  
 Fondo Complementario de Gerentes y Subgerentes a transferir

II) CATEGORIA PENSIONADOS

NIVEL	MENOR DE 59 AÑOS	DE 60 AÑOS A 65 AÑOS	DE 66 AÑOS A 70 AÑOS	DE 71 AÑOS A 75 AÑOS	DE 76 AÑOS A 80 AÑOS	SUBTOTAL	TOTAL
GERENTE GENERAL	--	--	--	--	--	--	
GERENTE	--	--	--	1	--	1	
SUBGERENTE "A"	--	--	--	--	--	--	
SUBGERENTE "B"	--	1	4	1	--	6	7

538

**APENDICE Nº 1: SOCIEDAD CONCESIONARIA "EDENOR"**

Resumen de beneficiarios comprendidos en el Régimen de  
Fondo Complementario de Gerentes y Subgerentes a transferir

III) BENEFICIARIOS POTENCIALES QUE TIENEN APLICADA LA OPCION DEL ART. 8º DEL  
REGLAMENTO Y APORTAN AL FONDO COMPLEMENTARIO COMO PERSONAL ACTIVO

NIVEL	MENOR DE	DE 60 AÑOS	DE 66 AÑOS	DE 71 AÑOS	DE 76 AÑOS	SUBTOTAL	TOTAL	
	59 AÑOS	A 65 AÑOS	A 70 AÑOS	A 75 AÑOS	A 80 AÑOS			
GERENTE GENERAL	1	--	--	--	--	1		
GERENTE	1	--	--	--	--	1		
SUBGERENTE "A"	--	--	--	--	--	--		
SUBGERENTE "B"	1	--	--	--	--	1	3	
<b>TOTAL GENERAL</b>								<b>39</b>

CONCURSO PUBLICO INTERNACIONAL PARA LA VENTA DE ACCIONES CLASE "A" DE "EDENOR S.A." Y "EDESUR S.A." (SERVICIOS DE DISTRIBUCION Y COMERCIALIZACION DE SEGRA S.A.)

591

**APENDICE Nº 2: SOCIEDAD CONCESIONARIA "EDESUR"**

Resumen de beneficiarios comprendidos en el Régimen de Fondo Complementario de Gerentes y Subgerentes a transferir

1) CATEGORIA JUBILADOS

NIVEL	MENOR DE 59 AÑOS	DE 60 AÑOS A 65 AÑOS	DE 66 AÑOS A 70 AÑOS	DE 71 AÑOS A 75 AÑOS	DE 76 AÑOS A 80 AÑOS	SUBTOTAL	TOTAL
GERENTE GENERAL	--	--	--	--	--	--	
GERENTE	2	1	3	1	--	7	
SUBGERENTE "A"	--	1	1	1	--	3	
SUBGERENTE "B"	--	11	4	4	2	21	31

**APENDICE Nº 2: SOCIEDAD CONCESIONARIA "EDESUR"**

Resumen de beneficiarios comprendidos en el Régimen de  
Fondo Complementario de Gerentes y Subgerentes a transferir

II) CATEGORIA PENSIONADOS

NIVEL	MENOR DE	DE 60 AÑOS	DE 66 AÑOS	DE 71 AÑOS	DE 76 AÑOS	SUBTOTAL	TOTAL
	59 AÑOS	A 65 AÑOS	A 70 AÑOS	A 75 AÑOS	A 80 AÑOS		
GERENTE GENERAL	--	--	--	--	--	--	--
GERENTE	--	--	1	--	--	1	--
SUBGERENTE "A"	--	1	--	--	--	1	--
SUBGERENTE "B"	--	--	2	3	1	6	8

522

524

**APENDICE N° 2: SOCIEDAD CONCESIONARIA "EDESUR"**

Resumen de beneficiarios comprendidos en el Régimen de  
Fondo Complementario de Gerentes y Subgerentes a transferir

III) BENEFICIARIOS POTENCIALES QUE TIENEN APLICADA LA OPCION DEL ART. 8° DEL  
REGLAMENTO Y APORTAN AL FONDO COMPLEMENTARIO COMO PERSONAL ACTIVO

NIVEL	MENOR DE 59 AÑOS	DE 60 AÑOS A 65 AÑOS	DE 66 AÑOS A 70 AÑOS	DE 71 AÑOS A 75 AÑOS	DE 76 AÑOS A 80 AÑOS	SUBTOTAL	TOTAL
GERENTE GENERAL	--	--	--	--	--	--	
GERENTE	1	--	--	--	--	1	
SUBGERENTE "A"	1	--	--	--	--	1	
SUBGERENTE "B"	1	--	--	--	--	1	3
<b>TOTAL GENERAL</b>							<b>42</b>

535

ANEXO XVII - F

GERENTES Y SUBGERENTES - DICIEMBRE 1991

NIVEL	DE 35 AÑOS	DE 40 AÑOS	DE 46 AÑOS	DE 51 AÑOS	DE 56 AÑOS	SUBTOTAL	TOTAL
	A 39 AÑOS	A 45 AÑOS	A 50 AÑOS	A 55 AÑOS	A 60 AÑOS		
GERENTE GENERAL	--	--	--	--	--	--	
GERENTE	--	--	2	4	--	6	
SUBGERENTE "A"	--	1	4	5	1	11	
SUBGERENTE "B"	1	8	5	8	--	22	39

526

GERENTES Y SUBGERENTES - POR ANTIGUEDAD EN LA EMPRESA - DICIEMBRE 1991

NIVEL	MENOR DE 10 AÑOS	DE 10 AÑOS A 15 AÑOS	DE 16 AÑOS A 20 AÑOS	DE 21 AÑOS A 25 AÑOS	DE 26 AÑOS A 30 AÑOS	DE 31 AÑOS A 35 AÑOS	DE 36 AÑOS A 40 AÑOS	SUBTOTAL	TOTAL
GERENTE GENERAL	--	--	--	--	--	--	--	--	--
GERENTE	--	1	--	2	2	--	1	6	
SUBGERENTE "A"	--	1	1	4	5	--	--	11	
SUBGERENTE "B"	1	5	0	1	6	--	1	22	39

GERENTES Y SUBGERENTES - POR TITULO ACREDITADO EN LA EMPRESA - DICIEMBRE 1991

NIVEL	ABOQADO	ING. ELECTROMEC.	CONTADOR PUBLICO NACIONAL	LIC. ECONOM. LIC. CIENCIAS POLITICAS	LIC. QUIMICA	LIC. ECONOMIA	LIC. ADMINIST. EMPRESAS	LIC. SISTEMAS	DOCTOR CIENCIAS ECONOMICAS	GRUADO RELACIONES PUBLICAS	BACHILLER	SUBTOTAL	TOTAL
GERENTE GENERAL	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
GERENTE	1	4	1	--	--	--	--	--	--	--	--	6	
SUBGERENTE "A"	1	6	1	1	1	1	--	--	--	--	--	11	
SUBGERENTE "B"	6	9	2	--	--	--	1	1	1	1	1	22	39