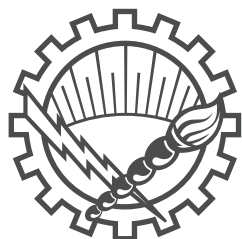




CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO 51/05

La **energía** del interior

NASA - LUZY FUERZA



SiReLyF

**SINDICATO REGIONAL
DE LUZY FUERZA**

PERSONERÍA GREMIAL N° 564

INDICE

La **energía** del interior

- 04** ARTICULO N° 1
PARTES INTERVINIENTES
- 04** ARTICULO N° 2
VIGENCIA
- 04** ARTICULO N° 3
ÁMBITO DE APLICACIÓN
- 04** ARTICULO N° 4
FACULTAD DE DIRECCIÓN Y ORGANIZACIÓN
- 05** ARTICULO N° 5
OBJETIVO COMÚN
- 05** ARTICULO N° 6
COMISIÓN DE RELACIONES LABORALES (C.R.L.)
- 06** ARTICULO N° 7
CANTIDAD DE CARGOS
- 06** ARTICULO N° 8
CAPACITACIÓN
- 07** ARTICULO N° 9
DESARROLLO DE CARRERA
- 09** ARTICULO N° 10
INGRESOS
- 10** ARTICULO N° 11
REEMPLAZOS PROVISIONALES
- 11** ARTICULO N° 12
EXÁMENES DE SALUD
- 11** ARTICULO N° 13
SEGURIDAD
- 11** ARTICULO N° 14
PREVENCIÓN DE RIESGOS
- 13** ARTICULO N° 15
ROPA DE TRABAJO, HERRAMIENTAS Y ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL
- 14** ARTICULO N° 16
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO JORNADA DE TRABAJO
- 20** ARTICULO N° 17
COMPENSACIÓN POR GASTOS DE COMIDA
- 21** ARTICULO N° 18
SERVICIO PARA CENTRALES NUCLEARES
- 22** ARTICULO N° 19
SERVICIO POR GUARDIAS PROGRAMADAS PARA SECTORES ESPECIALES
- 23** ARTICULO N° 20
REGISTRO DE DENOMINACIONES
- 24** ARTICULO N° 21
SALARIOS ESCALAS BÁSICAS DE SUELDOS
- 25** ARTICULO N° 22
COMISIÓN DE HIGIENE, SEGURIDAD Y MEDICINA DEL TRABAJO
- 28** ARTICULO N° 23
INCAPACIDAD FÍSICA
- 30** ARTICULO N° 24
PERSONAL EN CONDICIONES DE JUBILARSE
- 31** ARTICULO N° 25
FONDO COMPENSADOR DE JUBILACIONES
- 32** ARTICULO N° 26
LICENCIA ANUAL REGLAMENTARIA (L.A.R.)
- 34** ARTICULO N° 27
LICENCIA SIN GOCE DE HABERES
- 36** ARTICULO N° 28
LICENCIA POR MATERNIDAD
- 36** ARTICULO N° 29
PERMISOS CON GOCES DE SUELDO
- 39** ARTICULO N° 30
LICENCIA POR ENFERMEDAD
- 41** ARTICULO N° 31
APLICACIÓN DE LA LEY N° 20.744
- 41** ARTICULO N° 32
LISTA DE ESCALAFONAMIENTO
- 41** ARTICULO N° 33
PAGOS DE AUMENTOS
- 41** ARTICULO N° 34
DÍA DEL TRABAJADOR DE LA ELECTRICIDAD
- 42** ARTICULO N° 35
DÍA INTERNACIONAL DEL TRABAJO
- 42** ARTICULO N° 36
COMPENSACIÓN POR CONSUMO DE ELECTRICIDAD
- 42** ARTICULO N° 37
BONIFICACIÓN ANUAL POR PRODUCTIVIDAD, ANTIGÜEDAD Y CAPACITACIÓN Y DISCIPLINA
- 43** ARTICULO N° 38
BONIFICACIÓN POR CUMPLE AÑO DE SERVICIO
- 43** ARTICULO N° 39
SUPLEMENTOS Y BONIFICACIONES VARIAS
- 53** ARTICULO N° 40
RETENCIONES SINDICALES
- 53** ARTICULO N° 41
APOORTE SOLIDARIO DE LOS TRABAJADORES
- 53** ARTICULO N° 42
DÍA DE LA ENERGÍA NUCLEAR ARGENTINA
- 54** ARTICULO N° 43
TRASLADOS DEFINITIVOS POR RAZONES DE SERVICIO
- 54** ARTICULO N° 44
TRASLADOS TRANSITORIOS
- 55** ARTICULO N° 45
RÉGIMEN DISCIPLINARIO
- 58** ARTICULO N° 46
REGLAMENTO GENERAL DEL TRABAJO
- 61** ARTICULO N° 47
BECAS
- 61** ARTICULO N° 48
BECAS ESPECIALES

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO - NASA - LUZ Y FUERZA

REGISTRO N°51/05 / DISPOSICION D.N.R.T. N°8/05 / DEL MINISTERIO DE TRABAJO , EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

- | | | |
|--|---|---|
| 62 ARTICULO N° 49
BECAS PARA HIJOS DE TRABAJADORES | 73 ARTICULO N° 63
LEGAJO PERSONAL | 79 ARTICULO N° 78
DERECHO A LA INFORMACIÓN |
| 62 ARTICULO N° 50
PROGRAMA POR TRABAJOS ESPECIALES | 73 ARTICULO N° 64
COMPUTO POR ANTIGÜEDAD | 79 ARTICULO N° 79
OBJETIVOS DE LA INFORMACIÓN |
| 66 ARTICULO N° 51
EFECTIVIDAD, ESTABILIDAD Y TRABAJADORES ABARCADOS POR EL CONVENIO | 74 ARTICULO N° 65
SUPLEMENTO POR ESTUDIOS REALIZADOS | 80 ARTICULO N° 80
INFORME BALANCE SOCIAL |
| 66 ARTICULO N° 52
ESTABILIDAD PARA PERSONAL EN CONDICIONES DE JUBILARSE Y POR INCAPACIDAD FÍSICA | 74 ARTICULO N° 66
COMPLEMENTO POR ESTUDIOS REALIZADOS | 80 ARTICULO N° 81
CONTRIBUCIÓN PARA COLONIA DE VACACIONES |
| 66 ARTICULO N° 53
PLANTEL MÓVIL | 76 ARTICULO N° 67
BONIFICACIÓN POR QUEBRANTO O FALLA DE CAJA | 80 ARTICULO N° 82
CONTRIBUCIÓN POR VIVIENDA, CULTURA, EDUCACIÓN Y DEPORTE |
| 67 ARTICULO N° 54
RECONOCIMIENTO DE LA FEDERACIÓN ARGENTINA DE TRABAJADORES DE LUZ Y FUERZA | 76 ARTICULO N° 68
BONIFICACIÓN POR ZONA DESFAVORABLE Y/O INHÓSPITA | 81 ARTICULO N° 83
IMPRESIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO |
| 67 ARTICULO N° 55
PERMISOS GREMIALES | 77 ARTICULO N° 69
SERVICIO DE VIGILANCIA | 81 ARTICULO N° 84
DISPOSICIONES TRANSITORIAS Y FINALES |
| 68 ARTICULO N° 56
PROCEDIMIENTO POR RECLAMOS Y DIFERENDOS DE INTERESES COLECTIVOS | 77 ARTICULO N° 70
SERVICIO GUARDIA DE BOMBEROS | |
| 69 ARTICULO N° 57
RECONOCIMIENTO DE DELEGADOS | 78 ARTICULO N° 71
PATROCINIO LEGAL DE LOS TRABAJADORES POR "SERVICIO EN MISIÓN" | |
| 70 ARTICULO N° 58
BENEFICIOS, CONVENIOS, LAUDOS Y ACUERDOS DE LA C.R.L. | 78 ARTICULO N° 72
SALARIO FAMILIAR Y POR HIJOS (INCLUIDOS LOS ADOPTIVOS) | |
| 70 ARTICULO N° 59
VITRINAS PARA USO DEL SINDICATO | 78 ARTICULO N° 73
CONTRIBUCIÓN POR NACIMIENTO | |
| 70 ARTICULO N° 60
ADELANTOS DE REMUNERACIONES AL PERSONAL | 78 ARTICULO N° 74
CONTRIBUCIÓN POR FALLECIMIENTO | |
| 71 ARTICULO N° 61
EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL | 78 ARTICULO N° 75
COMPENSACIÓN POR MOVILIDAD | |
| 72 ARTICULO N° 62
ASIGNACIÓN ANUAL COMPLEMENTARIA POR TURISMO SOCIAL | 79 ARTICULO N° 76
COMPENSACIÓN POR MOVILIDAD FIJA | |
| | 79 ARTICULO N° 77
OBRA SOCIAL | |

● ARTICULO N° 1

PARTES INTERVINIENTES

Son partes intervinientes y signatarias del presente Convenio Colectivo de Trabajo, NUCLEOELECTRICA ARGENTINA S.A. con domicilio legal en Arribeños 3619 de la Ciudad de Buenos Aires. (en adelante denominada LA EMPRESA) por una parte, y por la otra la FEDERACION ARGENTINA DE TRABAJADORES DE LUZ Y FUERZA, personería gremial N° 130, el SINDICATO REGIONAL DE LUZ Y FUERZA Sede Central Villa María, personería gremial N° 564 y el SINDICATO DE LUZ Y FUERZA ZONA DEL PARANA, personería gremial N° 551, (en adelante EL SINDICATO).-

● ARTICULO N° 2

VIGENCIA

Las condiciones generales de trabajo del presente convenio, tendrán una vigencia de DOS (2) años, y las condiciones salariales una vigencia de UN (1) año, contados a partir de la firma del presente. Vencido dicho plazo, las partes podrán adoptar las medidas para su renovación parcial o total. Si expirado el plazo de vencimiento, no se obtuviera un nuevo acuerdo, el presente instrumento tendrá vigencia y alcance en toda su extensión.

No obstante la vigencia establecida por condiciones salariales, Las Partes se comprometen a revisar las mismas cuando razones excepcionales en el marco de la economía nacional así lo justifiquen.

● ARTICULO N° 3

AMBITO DE APLICACIÓN

Ámbito De Aplicación Territorial: El presente Convenio Colectivo de Trabajo, regirá dentro del ámbito de NUCLEOELECTRICA ARGENTINA S.A., afectados a cualquiera de las siguientes etapas: Producción, Explotación Comercial o indistintamente a sus servicios auxiliares de Obras, Estudios y Proyectos, manuales, técnicos y/o admi-

nistrativos y los que en el futuro se incorporen a la misma, previéndose como obligatorio el cumplimiento integral de este Convenio en todo el territorio Nacional.

Ámbito De Aplicación Personal:

Consecuentemente con lo expresado en el párrafo anterior, el presente instrumento convencional, regirá a todo el personal Permanente, Transitorio y Contratado que preste servicios en la Empresa prestataria del Servicio de Interés General de Nucleoeléctricidad, en función de las necesidades del servicio, interpretándose inclusive, como tales aquellas que hagan a su perfeccionamiento y capacitación, incluidos o a incluirse dentro de alguno de los cargos definidos como Orgánica de operación de la Entidad, hasta el nivel de Supervisor y/o Jefe de Sección inclusive, con las siguientes exclusiones:

1. El personal de nivel ejecutivo o gerencial.
2. Los Jefes de Coordinación de departamentos.
3. Los Jefes de Departamentos y Jefes de División.
4. Jefes de Operaciones y Jefes de Turno de Régimen en Semana No Calendaria.
5. Los Apoderados, Representantes Legales y Profesionales Universitarios en ejercicio de su función específica.

● ARTICULO N° 4

FACULTAD DE DIRECCION Y ORGANIZACIÓN

Las responsabilidades que asume la Empresa como prestataria de un servicio de interés general, requieren del goce de una integral capacidad de gestión y la impostergable necesidad de que sus políticas se instrumenten con eficacia y celeridad.

Por ello, la Empresa tendrá el derecho exclusivo y excluyente de definir y determinar las políticas e instrumentos de la operación y conducción del negocio, basados en la experiencia y criterios empresarios. La FEDERACION ARGENTINA DE TRABAJADORES DE LUZ Y FUERZA y los SINDICATOS DE LUZ Y FUERZA con jurisdicción en la actividad de generación nucleoeléctrica, son reconocidos como legítimos representantes de los trabajadores incluidos en el presente convenio colectivo. En tal sentido, serán interlocutores con participación protagónica en las relaciones

laborales con la Empresa, así como en todo lo referente a los acuerdos alcanzados en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Para afianzar tales propósitos, en conjunto ambas Partes intervinientes, convienen la conformación de la Comisión de Relaciones Laborales, cuya finalidad está descripta en el ARTICULO 6°.

ARTICULO N° 5

OBJETIVO COMUN

Las partes reconocen y aceptan como objetivo común que la actividad de la Empresa satisfaga con eficiencia y calidad, las condiciones propias del servicio de interés general que está destinada a brindar, al que ambas califican de esencial. Así, coinciden en comprometer sus máximos esfuerzos, a efectos de posibilitar la implementación de sistemas organizativos de trabajo, que garanticen una mayor eficacia operativa, procurando también en todo momento, dispensar el mejor servicio dando cumplimiento a las normas que específicamente regulan la actividad de generación nucleoelectrica. Para arribar al aludido fin, resulta imprescindible y de esta manera lo han internalizado las partes, acentuar y profundizar el camino emprendido, en todo lo relacionado a la modernización de las técnicas de trabajo y de gestión, circunstancia que indudablemente conducirá a la obtención de niveles ascendentes de calidad y productividad, generando con ello beneficios a la Empresa y al conjunto de trabajadores que la integran.

Asimismo, constituyen objetivos comunes, el respeto de los derechos de ambas partes, la preservación de un clima laboral de cooperación y armonía, la instrumentación de técnicas modernas de gestión y organización del trabajo, el estímulo de la faz productiva y creadora del hombre, la capacitación y perfeccionamiento profesional y la constitución de un marco normativo preciso y previsible.

ARTICULO N° 6

COMISION DE RELACIONES LABORALES (C.R.L.)

La Empresa NASA y la Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza FATLyF, en adelante "LAS PARTES", reafirman la importancia recíproca de mantener la mayor armonía en las relaciones laborales y en los lugares de trabajo, con el propósito de asegurar el progreso de la Empresa y sus trabajadores, el mantenimiento de la fuente de trabajo, el mejoramiento de la calidad de vida laboral, la claridad de la normativa que las regula y la normal continuidad del servicio. A fin de consolidar el objetivo, se acuerda la creación de la COMISION DE RELACIONES LABORALES (en adelante, "LA COMISION"), conforme a las pautas reguladas por la Ley 14.250 y su reglamentación, en el entendimiento que la misma constituirá el ámbito adecuado para el fortalecimiento del diálogo permanente entre LAS PARTES y a su vez, afianzará el desarrollo de armoniosas relaciones entre las mismas. La integración de dicha COMISION, se conformará por los representantes que LAS PARTES mutuamente se notifiquen, que resolverán la reglamentación para su funcionamiento.

LA COMISION tendrá la facultad de:

- a. Constituir un ámbito de análisis que se complemente con la Unidad de Negociación Colectiva, conformada en el Ministerio de Trabajo de la Nación, de acuerdo con la Disposición D.N.N.C. N° 63/00 del Expediente N° 70.302/00.
- b. Aclarar el contenido de la normativa laboral vigente ante un eventual diferendo interpretativo.
- c. Implementar un procedimiento preventivo para el caso de tener que afrontar una situación conflictiva, comprometiéndose las partes por el término de tres días a no adoptar medidas de acción directa, para abordar el tratamiento de la materia que motivó el conflicto de intereses.
- d. Considerar con carácter excepcional los diferendos que puedan suscitarse entre las partes, con motivo de la aplicación de la normativa laboral o por cualquier otra causa, inherente a las relaciones laborales colectivas, procurando componerlos adecuadamente en un tiempo perentorio.
- e. Fomentar el respeto, cooperación y progreso tanto de la Empresa, como de los trabajadores que se desenvuelvan en ella.
- f. Proponer la introducción de métodos innovadores, incentivando el trabajo conjunto, y coadyuvando en todo aquello que facilite a satisfacer los objetivos pactados.

g. Analizar y efectuar propuestas sobre aquellos conceptos que no formen parte del salario básico convencional correspondiente a cada cargo.

h. Analizar y efectuar propuestas sobre cambios de escalafón, cubrimiento de vacantes, recategorizaciones y modificaciones de plantel.

i. Asesorar en el desarrollo de sistemas, para involucrar a los trabajadores en la mejora de productividad, manteniendo las condiciones de seguridad e higiene, elaborando planes de capacitación en ese sentido, procurando la participación real y efectiva de todos los trabajadores.

j. Evaluar canales de participación informativa y consulta mutua.

k. Analizar conjuntamente, las situaciones que puedan afectar el nivel de empleo. A tal fin, LAS PARTES tratarán por todos los medios a su alcance y en forma conjunta resolver las situaciones que se pudieran llegar a presentar, para evitar efectos perjudiciales tanto para la Empresa como para los trabajadores, observando como premisas básicas, la fuente laboral y la normal continuidad del servicio.

l. Propiciar la realización de eventos sociales y culturales, que persigan el crecimiento del vínculo existente entre LAS PARTES.

Los dictámenes de LA COMISION en materia de su competencia adoptados por unanimidad de sus miembros, serán elevados al Directorio de la Empresa, el que considerará y resolverá las modalidades de implementación a través de los instrumentos que correspondan en cada caso.

● ARTICULO N° 7

CANTIDAD DE CARGOS

La Empresa se compromete a mantener el plantel de la Orgánica funcional actual de la Organización, aclarándose que, si por razones fundadas en la prestación del Servicio se entendiera que pudiera existir la posibilidad de hacer modificaciones en las estructuras de los planteles básicos de las Unidades Operativas, la Empresa deberá llevar a tratamiento tal situación al ámbito de la COMISION DE RELACIONES LABORALES, para que en el referido ámbito se defina la situación que pudiera plantearse.

Asímismo, de no mediar razones que pudieran requerir lo contrario, La Empresa se compromete

a mantener durante la vigencia del presente Convenio, la dotación que resulte de la clasificación ya establecida y aquellas a establecer, del personal en servicio a la firma del presente Convenio. Como así también, de cubrir las vacantes de las posiciones de la Orgánica de cada Unidad Operativa, que a la fecha de la firma del presente Convenio se encuentren desocupadas, siempre y cuando no haya impedimentos de índole legal y/o administrativo, de darse esta situación ambas Partes deberán actuar según lo acordado en el inciso k) del Artículo 6º, de la constitución de la Comisión de Relaciones Laborales, para su resolución. Oportunamente se adjuntarán las Orgánicas completas de las distintas Unidades Operativas de la Empresa, que al presente vienen operando en la misma, las que forman parte integrante del presente Convenio.

● ARTICULO N° 8

CAPACITACION

Queda garantizado a todo el personal encuadrado en el presente convenio, la promoción profesional y la formación en el trabajo en condiciones de igualdad de acceso y trato, para lo cual, la Empresa reconoce que la educación, la formación, el entrenamiento y la capacitación de sus trabajadores, constituyen una obligación empresarial que debe ser ejercida en forma permanente para posibilitar el desarrollo personal, social y laboral de todos sus trabajadores, con el propósito de mejorar el desempeño y realizar eficientemente sus funciones.

En tal sentido, la Empresa desarrollará una política de formación del personal, que le permita cumplir adecuadamente con las diversas exigencias de seguridad y calidad del servicio, basada en el estímulo permanente del esfuerzo individual, dirigido a ampliar los conocimientos y habilidades adquiridas por el personal. Consecuentemente, serán promovidas distintas formas de capacitación y perfeccionamiento profesional, que estarán vinculadas con las necesidades empresarias, comprometiéndose a mantener regularmente informado a su personal y a la Organización Sindical.

En función de lo expuesto, los trabajadores se comprometen a brindar su más amplia colaboración ante cualquier actividad de capacitación

llevada a cabo por la Empresa, para lograr una óptima utilización de los conocimientos, habilidades y experiencia adquiridos y obtener así, como lógica consecuencia, una mayor eficiencia y productividad.

Los cursos de capacitación que se prevean cumplimentar en el ámbito de cada Unidad Operativa, y siempre y cuando los mismos se realicen en días laborables, podrán desarrollarse dentro o fuera del horario normal de trabajo. En este último caso, el tiempo que insuma la concurrencia a tales cursos no devengará el derecho al pago de horas suplementarias, excepto cuando el Gerente General a pedido del Gerente de la unidad operativa y de acuerdo con los representantes de los trabajadores, disponga el pago de las mismas. Pero sí corresponderá, para este tipo de casos, un automático crédito para el trabajador, consistente en franco compensatorio, diario u horario, según correspondiere. En tanto, los referidos cursos de capacitación que por razones especiales y justificadas, se prevean realizar en forma externa a la Unidad Operativa, se deberá prever la liquidación de viáticos (si correspondiera, según el régimen de compensación por "Viáticos") y provisión por traslado (pasajes, movilidad, etc.). Como en el caso anterior, y siempre y cuando los mismos se realicen en días laborables, podrán desarrollarse dentro o fuera del horario normal de trabajo. En este último caso, el tiempo que insuma la concurrencia a tales cursos no devengará el derecho al pago de horas suplementarias, excepto cuando el Gerente General a pedido del Gerente de la unidad operativa y de acuerdo con los representantes de los trabajadores, disponga el pago de las mismas. Pero sí corresponderá, para este tipo de casos, un automático crédito para el trabajador, consistente en franco compensatorio, diario u horario, según correspondiere.

Por otro lado, para ambos casos, cuando los cursos se cumplan por razones excepcionales en jornadas no laborables para el trabajador, además del franco pertinente se reconocerá como jornada extraordinaria el tiempo que demande el cumplimiento del curso en las referidas jornadas, liquidándose según lo previsto en el presente Convenio. El Sindicato podrá proponer planes de capacitación y perfeccionamiento profesional relacionados con las necesidades de la actividad, los cuales serán tratados en el ámbito de la C.R.L. Los costos de los cursos por todo concepto, se-

rán a exclusivo cargo de la Empresa.

● ARTICULO N° 9

DESARROLLO DE CARRERA

Constituye la voluntad coincidente de las partes, brindar a todos los trabajadores encuadrados en el presente convenio colectivo, posibilidades ciertas de desarrollo laboral, ya sea a través del desarrollo permanente de sus conocimientos y habilidades, como a través de una movilidad funcional que les permita enriquecer su formación técnica, garantizando su empleabilidad.

Para ello, las partes convienen el diseño de una estructura de cargos y puestos que conjuntamente con el esquema salarial asociado a la misma, permita a todos los trabajadores un crecimiento tanto vertical como horizontal, de conformidad con los objetivos comunes definidos en el presente convenio colectivo de trabajo.-

Consecuentemente con la decisión de fomentar en todo momento el desarrollo de la carrera laboral de los trabajadores, se establecen como modos de evolución: A) desarrollo en el cargo (crecimiento horizontal) y B) desarrollo en el esquema de cargos (crecimiento vertical).

A) DESARROLLO EN EL CARGO:

Es el movimiento al nivel de remuneraciones inmediato superior dentro del mismo cargo conforme a la grilla salarial establecida en el Artículo N° 21º, dichos movimientos serán propuestos por cualquiera de las partes a la C.R.L., la que dictaminará al respecto. Dichos ascensos se realizarán conforme a las siguientes normas y criterios:

Capacitación:

Cuando se verifique en el trabajador la incorporación de nuevos conocimientos de aplicación en sus funciones, mediante cursos propios dictados por la empresa o externos, que impliquen mejoras en la calidad, eficacia y productividad de las prestaciones definidas para el cargo, registrando un mayor nivel de funcionalidad en el desempeño de las tareas.

Especialización:

Cuando se le requiera al trabajador la especiali-

zación en funciones específicas en el desempeño del cargo, verificándose mayores niveles de calidad, eficacia y excelencia en la ejecución de las tareas.

Actitud:

Cuando se verifique en el trabajador acciones y/o ideas innovadoras que redunden en mejoras en los niveles de calidad, eficacia, productividad y multifuncionalidad para el desempeño de las funciones del cargo.

Permanencia:

Cuando el trabajador no registre desarrollo en el cargo o categoría durante el periodo de Tres (3) años, se le asignará una bonificación equivalente al 6,5 % del importe de la Escala Básica de Sueldos (determinada en el Artículo N° 21 de éste Convenio), correspondiente a su ubicación escalafonaria.

A todo el personal se le abonarán los montos que les correspondan por permanencia en la categoría por el régimen anterior al reglamentado por la presente, hasta el comienzo de la aplicación de lo establecido en el párrafo anterior.

A partir del 4º año de la puesta en vigencia del presente régimen los montos se compensarán.

B) DESARROLLO EN EL ESQUEMA DE CARGOS:

Es la promoción a un cargo vacante con nivel de remuneraciones igual o superior dentro del esquema de cargos definido en el Artículo N° 7.

Dichas promociones se realizarán conforme a las siguientes normas y criterios:

Se considera vacante un puesto:

a) Cuando el trabajador que lo ocupe lo haya dejado definitivamente.

b) Cuando debido a modificaciones o reestructuraciones del organigrama de plantel se crearan nuevos puestos.

Publicación de la vacante:

A partir de la fecha en que se genere la vacante, la empresa publicará el llamado a cubrir el puesto vacante, en todo su ámbito, manteniendo como mínimo la publicación durante cinco (5) días hábiles, de no existir posibilidades de cobertura con personal de la empresa, se recurrirá a la vía externa priorizando la bolsa de trabajo sindical,

en el supuesto de iguales aptitudes para el cargo a cubrir se priorizará a los provenientes de la bolsa de trabajo referida, debiendo consignarse:

- Nombre del cargo, puesto, categoría, unidad operativa.
- Requisitos, experiencia, finalidad y funciones, todo ello conforme a lo establecido para el cargo.
- Temario de examen teórico y práctico conforme a los requisitos, experiencia, finalidad y funciones determinadas.
- Plazo de presentación de las solicitudes y antecedentes correspondientes.
- Fecha, lugar y hora de evaluación.

Postulantes:

Se considerará postulante a ocupar el cargo a todo aquel trabajador, que reuniendo los requisitos establecidos en la publicación de la vacante, solicite por escrito se lo incluya en la evaluación correspondiente.

La empresa responderá por escrito la aprobación o desaprobación de la solicitud y en este caso los fundamentos correspondientes.

Para todos aquellos trabajadores que obtuvieron la aprobación como postulantes, la Empresa deberá otorgar una capacitación acorde al puesto a cubrir, en caso de considerárselo necesario.

Procedimiento de Concursos:

Los Concursos serán de oposición, en caso de igualdad de puntaje se tendrá en cuenta una evaluación de antecedentes, de acuerdo a lo siguiente:

- a. Reemplazos provisionales del cargo en concurso.
- b. Funciones y cargos desempeñados y los que cumple a ese momento.
- c. Estudios cursados o que cursa a ese momento.
- d. Conocimientos especiales adquiridos.
- e. Trabajos realizados.
- f. Menciones obtenidas.
- g. Foja de servicio.
- h. Antigüedad en el cargo y en la Empresa.

Evaluación:

La evaluación será realizada por el personal que designe la C.R.L., que se constituirá como Comisión Mixta Examinadora de Partes y las evalua-

ciones serán teóricas y/o prácticas y siempre que sea posible por escrito. El temario deberá ser igual para todos los candidatos y se ajustará a las especificaciones particulares de la vacante a prever y a los siguientes tópicos generales:

- a. Conocimientos específicos inherentes a la función o tarea a desempeñar.
- b. Demostración de aptitudes en la resolución de problemas prácticos, vinculados con la función o tarea y/o especialidad a desempeñar.

Los exámenes teóricos escritos, elaborados por la empresa se regirán por el siguiente procedimiento:

- a. Una vez comprobada la identidad de los aspirantes, se les entregará las hojas necesarias de papel, selladas y firmadas por todos los integrantes de la Comisión Mixta Examinadora de Partes.
- b. Los temas de examen se darán a conocer simultáneamente a todos los postulantes, al iniciarse el mismo.
- c. Según las características del puesto a cubrir, el examen será escrito.
- d. Al finalizar la evaluación, el examinado firmará el encabezamiento de cada una de las hojas que haya utilizado y devolverá las no usadas.
- e. Al retirar las hojas de examen se les quitará el encabezamiento y se enumerará éste y su hoja correspondiente. De este modo los vocales evaluativos, calificarán a los postulantes sin conocer su identidad, con la finalidad de hacerlo más transparente.

Veedor Sindical:

El postulante tendrá derecho a solicitar la presencia de un representante gremial, en carácter de veedor de la evaluación, que para el caso de tener que realizar observaciones, elevará las mismas a la Comisión de Relaciones Laborales.

Cubrimiento del Cargo:

El cargo será cubierto por el postulante mejor calificado en los Tres (3) procedimientos precitados, que apruebe las evaluaciones psicotécnicas establecidas para cada caso.

En caso de paridad corresponderá hacerlo con el postulante que haya realizado por más tiempo el reemplazo provisorio del cargo que se concurra y si no lo hubiere, por el de mayor antigüedad en la empresa.

ARTICULO N° 10

INGRESOS

Para la cobertura de una vacante, en forma externa, se procederá de la siguiente forma:

1) Cumplido lo establecido en el artículo anterior, sin obtener el cubrimiento de la vacante, la empresa recurrirá a la búsqueda por la vía externa priorizando la bolsa de trabajo sindical, en el supuesto de iguales aptitudes para el cargo a cubrir se priorizará a los provenientes de la bolsa de trabajo referida, debiendo consignarse:

- a. Nombre del cargo, puesto, categoría, unidad operativa.
- b. Requisitos, experiencia, finalidad y funciones, todo ello conforme a lo establecido para el cargo.
- c. Temario de examen teórico y práctico conforme a los requisitos, experiencia, finalidad y funciones determinadas.
- d. Plazo de presentación de las solicitudes y antecedentes correspondientes.
- e. Fecha, lugar y hora de evaluación.

2) Procedimiento con Bolsa de Trabajo:

a. En un todo de acuerdo al punto 1) del presente artículo, la Empresa informará a la Bolsa de Trabajo de cada Sindicato Local (Según la Unidad Operativa que corresponda), los trabajadores que necesite para cubrir vacantes u ocupar cualquier tarea que necesite la Empresa o cubrir cargos previstos en el Convenio o cargos nuevos no previstos en el mismo, como así también podrá admitir de otros ámbitos externos, de acuerdo al procedimiento que se establezca en la C.R.L., para la pertinente evaluación de las condiciones de los postulantes, determinando que a igualdad de las mismas, tendrán prioridad los correspondientes a la Bolsa de Trabajo de los Sindicatos.

b. Los Sindicatos afiliados a la Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza, deberán proponer en un plazo de Diez (10) días hábiles al o los trabajadores solicitados, que posean las condiciones necesarias para el puesto a cubrir. En casos de excepción, cuando por razones de fuerza mayor debidamente acreditadas no pueda presentarse el postulante propuesto, la Empresa extenderá dicho plazo en DIEZ (10) días hábiles adicionales, para la presentación del citado postulante.

3) El postulante que proviniera de la Bolsa de Trabajo correspondiente a cada Sindicato, que fuera rechazado exclusivamente por la Empresa por razones físicas, puede recurrir a la Organización Sindical, la que en caso de discrepancias buscará en conjunto con la representación empresaria como lo determina la C.R.L., que una Junta Médica Oficial dictamine sobre el particular. En caso que se determine que no existen las causales citadas, deberá ser inmediatamente ingresado por la Empresa y en caso de haber sido cubierta la vacante para la cual fue postulado, quedará como personal "FIJO NO INDIVIDUALIZADO EN EL PLANTEL BÁSICO" en forma provisoria dentro del designado Plantel Móvil y a cuenta de futura vacante dentro del Plantel Básico de la Unidad Operativa pertinente.

4) El ingreso a la Empresa no estará limitado por razones de sexo, sino por las características del puesto a cubrir.

5) La Empresa admite cubrir las vacantes de ingreso con CUATRO por ciento (4 %) de los trabajadores con capacidades diferentes (según legislación vigente), pero aptos para desempeñar eficazmente el puesto a cubrir.

6) Ingreso por Fallecimiento de Trabajador Activo: Ante el fallecimiento de un trabajador activo, se priorizará el ingreso del hijo/ a o cónyuge del Trabajador, en el caso de que exista un cargo a cubrir acorde con el perfil del postulante. Se mantiene esta prioridad solo para un puesto laboral. La Empresa procederá en los TREINTA (30) días, siguientes de producido el fallecimiento del trabajador en actividad, a realizar los trámites de incorporación a la Empresa del familiar pertinente. Estableciéndose que estos Ingresos no se computarán con la característica estipulada y determinada dentro del Inciso 1) del presente Artículo.

7) Para el ingreso a la Empresa se requerirá una edad mínima de DIECIOCHO (18) años.

8) A partir de la vigencia del presente CCT no podrá ingresar a la Empresa, personal que percibiera una jubilación.

ARTICULO N° 11

REEMPLAZOS PROVISIONALES

Los reemplazos provisionales tienen como finalidad la de cubrir una vacante temporaria del servicio y se realizarán cuando a criterio de la Empresa, esta considere la necesidad de cobertura de la misma. En caso de surgir la necesidad de concretar reemplazos con carácter transitorio en cargos encuadrados en el presente Convenio, el Gerente General a pedido del Gerente de la unidad operativa, autorizará la cobertura del mismo con personal con criterio de idoneidad y capacidad para el cumplimiento de las tareas a desarrollar, si estos aspectos fueran igualitarios cualitativamente; se priorizará entonces, aquel trabajador que posea mayor antigüedad y se desempeñe en la categoría inmediata inferior a la correspondiente al reemplazo a efectuar.

Los reemplazos Provisionales se aplicarán en Régimen de Semana no Calendaria (Servicio de Turnos Rotativos por Diagrama) en las situaciones previstas en el Artículo N° 16 Jornada de Trabajo, principalmente para los casos de "Ausencias Previstas" con una anticipación de Cuarenta y Ocho (48) horas y cuando se extiendan en más de Cinco (5) días por las causas que correspondiere.

Los Reemplazos provisionales se reconocerán a partir de un tiempo mínimo de Quince (15) días, salvo excepciones debidamente fundamentadas y claramente justificadas por las Gerencias de las Unidades Operativas y se abonará al ocupante transitorio de la posición, la diferencia de la remuneración con la categoría del reemplazado, si ésta fuera superior, al iniciarse el reemplazo y mientras dure el mismo. Si este hecho implicare una asignación por cargo o función de cargo, la misma se liquidará también al reemplazante.

A todos los efectos, se entiende como remuneración, el total de asignaciones que estén afectadas, por descuento

Duración del Reemplazo.

Los reemplazos provisionales efectuados en las condiciones precedentes, tendrán una duración máxima e improrrogable de Seis (6) meses, dentro de cuyo lapso la autoridad que lo otorgó, deberá formalizar la cobertura definitiva. Si así no ocurriere, transcurrido el plazo mencionado, el reemplazo caducará en forma automática. Todo ello, con las siguientes excepciones:

Accidentes de trabajo, Afecciones o lesiones de largo tratamiento y Ejercicio transitorio en función gremial y/o pública, para los cuales se respetarán los tiempos establecidos por la legislación vigente y se reservará el empleo y puesto laboral, por el tiempo estipulado para cada uno de los casos mencionados. Con lo cual, y para estos casos específicos, los reemplazos podrán ser prorrogables por los tiempos estipulados, para la recuperación psicofísica del trabajador, por lo que establezcan los regímenes internos de las Instituciones Gremiales, por las legislaciones en vigencia o los acuerdos entre las Partes, según lo que corresponda. Los reemplazos que se dispongan, para cubrir ausencias transitorias, cesarán indefectiblemente al reintegrarse el titular del cargo.

Estos reemplazos irán arrojando puntajes, cuya metodología deberá ser establecida por la CRL, para un elencamiento del trabajador que lo efectiviza, para una posible cobertura del cargo en el caso que éste quede vacante.-

● ARTICULO N° 12

EXAMENES DE SALUD

Los trabajadores, estarán obligados a someterse al examen médico preocupacional y a los exámenes médicos periódicos y de egreso, así como a proporcionar todos los antecedentes que les sean solicitados.

Los exámenes periódicos, se realizarán en el horario habitual de los trabajadores, dentro o fuera del establecimiento, de acuerdo a las modalidades de cada Unidad Operativa de la Empresa.

Quedan exceptuados, aquellos casos en que se requiera la realización de exámenes especiales, como especialidades radiológicas o de laboratorio o cualquier otra que por sus características requieran ser efectuadas, fuera del establecimiento y el horario habitual laboral, para los que se podrán fijar horarios distintos al de la jornada normal de trabajo, todo ello en coordinación con el prestador definido por la empresa o con la A.R.T. respectiva. Para cuyos casos, el tiempo pasará como crédito para el trabajador, en concepto de franco diario u horario, según corresponda. Los costos que se originen por todo concepto relacionado a los exámenes correspondientes, serán a exclusivo cargo de la empresa.

● ARTICULO N° 13

SEGURIDAD

La Empresa, en el desarrollo de los objetivos que le son propios, mantendrá un estricto cumplimiento de las normativas de Seguridad Radiológica y Nuclear, que dictamine la Autoridad Regulatoria Nuclear (A.R.N.) y de Higiene y Seguridad en el trabajo, según normativa vigente (Ley Nacional N° 19.587 y sus respectivos Decretos reglamentarios). Consecuentemente, los trabajadores se comprometen a asumir una conducta de prevención de riesgos que permita, lograr y mantener condiciones de trabajo lo más seguras posibles.

Ambas partes adhieren al concepto de seguridad integral o integrada, por ello reconocen de manera irrestricta que la prevención de los riesgos del trabajo, es una tarea de todos y cada uno de los integrantes de la Empresa, por lo que resulta un deber ineludible considerar en todo momento como prioritarias aquellas medidas que protejan y prevengan los accidentes, a la vez que estimulen el trabajo lo más seguro posible. Por lo que no se consentirán bajo ningún punto de vista, actitudes negligentes, irresponsables, temerarias, anárquicas, o cualquier otra que impliquen un incremento del riesgo psicofísico del trabajador.

Para lo cual, las partes acuerdan por un lado, las medidas de prevención de riesgos establecidas en el Artículo 14° del presente Convenio y por el otro, lo atinente a la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad Central que establece su normativa en el Artículo 22° del presente Convenio, la que en conjunto con las Comisiones Locales en cada una de las Unidades Operativas de la Entidad, velarán por las condiciones de un trabajo higiénico y lo más seguro posible.

● ARTICULO N° 14

PREVENCIÓN DE RIESGOS

Para su seguridad personal y la de quienes los rodean, los trabajadores deberán colaborar con el cumplimiento de toda disposición contenida en normas, reglamentos, procedimientos, ma-

nuales, circulares e instrucciones orales o escritas emanadas de su jefe directo, Departamento de Seguridad, Comisión Mixta de Higiene y Seguridad, etc., poniendo particular énfasis en las condiciones de seguridad requeridas, para la realización de una tarea, dejándose establecido que los Jefes y Supervisores son los Responsables Primarios en lo atinente a la seguridad. Para tales fines se recomienda:

1. Mantener el orden y la higiene en su lugar de trabajo o donde deba realizar el mismo antes, durante y después de su ejecución.
2. Observar las indicaciones que impartan directamente los funcionarios de las Áreas de Higiene y Seguridad de la Empresa y de la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad.
3. Usar y mantener en buen estado el equipo de protección personal que les proporciona la Empresa (guantes, protectores oculares y auditivos, calzado de seguridad, máscaras filtrantes, cinturones de seguridad, etc.).
4. Comunicar a su jefe directo cualquier condición laboral insegura que pudiera dar origen a un accidente y/o incidente al personal o a terceros, verificando la puesta en seguridad de los sistemas, antes de comenzar un trabajo sobre los mismos.
5. Procurar el buen uso y funcionamiento, de las herramientas o equipos y comunicar inmediatamente de producido el deterioro o extravío de los elementos que les impidan realizar su trabajo en forma segura.
6. En caso de accidente, o incidente, denunciar la ocurrencia del mismo al supervisor en forma inmediata (recordando que para las denuncias de accidente el plazo es de 48 hs.). Firmar la denuncia interna y el libro de accidentes, siempre y cuando las condiciones de integridad física lo permita, de lo contrario, el supervisor o jefatura inmediata superior quedan obligados a realizar la correspondiente denuncia y con ello, la pertinente cobertura del trabajador con la A.R.T., procurando dar la mayor cantidad de detalles posibles, sobre las circunstancias que lo originaron, a fin de facilitar su investigación y la toma de acciones correctivas, para así prevenir posibles nuevos

accidentes y en un todo de acuerdo con lo estipulado en el punto específico sobre Accidentes, del ARTICULO 30° del presente Convenio.

7. Respetar las señalizaciones de precaución o advertencia.
8. Cooperar y entregar los antecedentes que se les soliciten para la investigación de los accidentes o incidentes de trabajo.
9. Dar un buen uso al botiquín y a los implementos de primeros auxilios dispuestos en oficinas, lugares de trabajo y los entregados a cargo, junto con las herramientas de trabajo.
10. Exigir las instrucciones al Supervisor y/o Jefe inmediato superior, sobre la seguridad del trabajo que se deba realizar.
11. Colaborar en los casos de siniestros con las medidas dispuestas por la Empresa y la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad.
12. Cumplir con la Norma Básica de Seguridad Radiológica AR 10.1.1. de la Autoridad Regulatoria Nuclear (A.R.N.), en lo que hace a las exposiciones a radiaciones ionizantes, para el personal que desarrolla actividades en ámbitos de las Centrales Nucleares y además propenderá a optimizar el procedimiento para reducir tanto como sea razonablemente posible, la exposición personal a radiaciones ionizantes individual y en forma colectiva, originada en una instalación, para lo cual siempre se debe requerir la intervención de la supervisión de protección Radiológica.
13. Nunca dejar pasar por alto, una situación de riesgo o una anomalía que pueda originarlo, sin tomar la acción correctiva que corresponda o dar aviso al Departamento de Seguridad y Radioprotección, como así también a la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad local.
14. Los Trabajadores no realizarán trabajos a la intemperie, cuando no se les hubiere provisto de elementos adecuados para protegerse de las inclemencias del tiempo, como tampoco para cualquier otra actividad sin que se les provea los implementos necesarios y adecuados de seguridad personal y los equipos con que deben desarrollar sus tareas o no se haya cumplimentado el

procedimiento de autorización para ejecutarlas.

15. Las Jefaturas y/o Supervisión, deben realizar una Supervisión personalizada en el desarrollo de las tareas, en el lugar en que se realizan (con la periodicidad que dichas tareas lo requieran). Propendiendo a mejorar los aspectos relacionados con la Seguridad del Personal a su cargo y los equipos, sin que las mismas se modifiquen por motivos de urgencias, instando permanentemente al personal supervisado a observar una conducta siempre favorable a la seguridad, respetando las pausas y limitaciones a la duración del trabajo, establecidas en el presente régimen.

16. La Comisión Mixta de Higiene y Seguridad local debe fomentar, controlar e investigar, todas las condiciones de seguridad de la actividad general de la Empresa y para una eficaz prevención de accidentes y enfermedades profesionales, debe propiciar el respeto de las normas, instrucciones, reglamentaciones, guías y otros materiales relativos a la seguridad, higiene y medicina del trabajo. Contribuyendo a que la normativa sea clara, precisa y contundente, para resguardar sobre los aspectos de la Salud del personal. Observando y cumpliendo con lo estipulado como funciones y sus responsabilidades en el ARTICULO 22° del presente Convenio.

17. La Empresa, por intermedio de su staff de Jefaturas, debe hacer cumplir rigurosamente las normativas vigentes sobre la Seguridad en el trabajo, ejercitando para ello, las facultades que le están conferidas en el presente régimen.

Además, debe adoptar las medidas que según el tipo de trabajo, la experiencia y la técnica, sean necesarias para tutelar la integridad psicofísica y la dignidad de los trabajadores, evitando en lo posible los efectos perniciosos de las tareas penosas, riesgosas o determinantes de vejez o agotamiento prematuro, así como también los derivados de ambientes insalubres o ruidosos.

Está obligada a observar y respetar las disposiciones legales y reglamentarias sobre la Higiene y Seguridad del trabajo, según la legislación vigente al respecto y la que instituya la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad Central que se desarrolla en el Artículo N° 22 del presente Convenio.

Queda establecido, que la inobservancia de cualquiera de los puntos arriba enumerados,

constituye una falta, cuya gravedad se valorará de acuerdo a las circunstancias del caso, y que la responsabilidad principal, corresponde a la Supervisión y Jefaturas de los distintos Departamentos.

● ARTICULO N° 15

ROPA DE TRABAJO, HERRAMIENTAS Y ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL.

La Empresa proveerá al personal ropa de trabajo, de acuerdo a la naturaleza de la tarea que realice y a las normas de seguridad vigente, cuyo diseño no podrá ser alterado por el trabajador.

Corresponde a cada trabajador la provisión anual de dos mudas de invierno y dos mudas de verano, las que serán suministradas por la Empresa, en los meses de marzo y septiembre respectivamente.

MUDA DE INVIERNO

Personal Masculino y Femenino: estará compuesta por (2 pantalones y 2 camisas), y además con una periodicidad de Tres (3) años, una (1) campera de abrigo. Diferenciándose su diseño en cuanto al sexo del trabajador.

MUDA DE VERANO

Personal Masculino: estará compuesta por (2 pantalones y 2 camisas). Personal Femenino: estará compuesta por (2 polleras y 2 blusas).

Calzado: La empresa proveerá al personal el calzado, de acuerdo a la naturaleza de la tarea que realice y a las normas de seguridad vigente, en principio se fija una periodicidad de Un (1) año, pero se establece que el mismo se repondrá cada vez que su grado de deterioro así lo requiera.

Overol: en todos aquellos casos que por el tipo de tarea a ejecutar, ya sea por razones de seguridad, ó en lugares que se deba trabajar con ciertos productos que deterioran rápidamente la vestimenta, etc., la empresa proveerá este tipo de indumentaria, con una periodicidad de Seis (6) meses o cada vez que su grado de deterioro así lo requiera.

El personal al que se le provea ropa de trabajo,

tendrá la obligación de usarla (salvo en aquellos casos que esté bien fundada y verificada la imposibilidad de utilización) y deberá atender al mantenimiento, cuidado e higiene de la misma, respondiendo por el extravío y deterioro más allá del provocado por el uso normal. Consecuentemente, la misma deberá ser utilizada exclusivamente para la realización de trabajos encomendados por la Empresa.

Será considerada falta, la ausencia de utilización de la misma, la destrucción intencional total o parcial de la ropa de trabajo o de los elementos de protección personal suministrados por la Empresa, así como las modificaciones a su diseño, que no hayan sido autorizadas.

La Empresa proveerá al personal las herramientas de trabajo y elementos de protección personal, de acuerdo a la naturaleza de la tarea que realice y a las normas de seguridad vigentes, quedando a cargo del trabajador en los casos que corresponda, siendo repuestos toda vez que el grado de deterioro de los mismos así lo indique.

Los equipos y elementos de protección personal, deberán ser proporcionados a los trabajadores y utilizados por éstos, debiendo contemplarse además para cada caso todas las instancias científicas y técnicas tendientes a la aislación o eliminación de los riesgos que pudieran producirse.

● ARTICULO N° 16

JORNADA DE TRABAJO

PERSONAL DE SEMANA CALENDARIA

Las partes convienen, por mes laboral y remunerado (30 días) compuesto de 22 días laborables promedio y efectivos, con una jornada de trabajo normal para el personal comprendido en el presente Convenio Colectivo, según el siguiente detalle: a) de 36 horas semanales en jornadas de 7 horas 12 minutos diarios, horario corrido de lunes a viernes, para el personal que desempeñe sus funciones normales habituales en las Centrales Nucleares en Operación, b) mientras que para el personal de las demás Unidades Operativas, la Jornada Laboral será de 40 hs. semanales en jor-

nadas de 8 horas diarias, horario corrido de lunes a viernes. No obstante ello, al personal detallado en el Inciso b) que sea destinado a realizar tareas en las Centrales Nucleares Atucha I y/o Embalse (Cba.), se le aplicará el régimen horario previsto en las mismas, hasta culminar el Servicio encomendado.

En caso de necesitar que se establezca un horario fuera del normal y permanente, el mismo se convendrá entre el Gerente de la Unidad Operativa y los representantes de los trabajadores, contando los mismos con el previo aval de la C.R.L. y teniendo en cuenta las reglamentaciones laborales al respecto. Se deja en claro, que lo citado anteriormente, sólo se podrá llevar a cabo en circunstancias que así lo meritúen, siendo las mismas de estrictas e impostergables razones excepcionales de servicio y acotadas en el tiempo de duración. Se establece 15 minutos dentro de la jornada de trabajo, para tomar un refrigerio.

REFRIGERIOS:

La Empresa retribuirá a cada Trabajador mensualmente una compensación por este concepto, consistente en un porcentaje del Diez por ciento (10 %) mensual, con respeto al monto que perciba, según la escala básica, la categoría N° 18 y que de acuerdo a este instrumento legal está especificada en el Artículo 21° (Salarios), valor que irá modificándose automáticamente con las variaciones de la referida escala o por acuerdos en el seno de la C.R.L., cuando situaciones imprevistas así lo requieran.

Compensación por Servicios Extraordinarios

Concepto:

Es la que corresponde por la realización de horas de trabajos extraordinarios que el personal de la Empresa, efectúe más allá de su jornada normal y habitual de trabajo.

Condiciones y requisitos para su otorgamiento:

El pago de las horas extraordinarias será abonado de acuerdo al día de trabajo.

Días laborables:

Por cada hora extra trabajada entre las 6.00 y las 21.00 horas (horario diurno) se abonará el valor de la remuneración hora, más un adicional del CINCUENTA POR CIENTO (50 %) y si fueran trabajadas entre las 21.00 y las 6.00 horas (horario

nocturno) se abonará el valor de la remuneración hora, más un adicional del CIENTO POR CIENTO (100 %).

Días sábados, domingos, no laborables, feriados nacionales o provinciales y aquellos asuetos del orden nacional, provincial o municipal que la Empresa adhiera a los mismos, como así también el 13 de julio " Día del Trabajador de la Electricidad ", como no laborable.

Por cada hora extra trabajada en los días citados en el párrafo que antecede, se abonará el valor de la remuneración hora más un adicional del CIENTO POR CIENTO (100 %).

Cuando la fracción de hora extraordinaria sea igual o superior a 30' será computada como hora entera y se abonará como tal. Esto no tendrá vigencia, cuando se desarrollen trabajos previamente programados, como por ej. las Paradas Programadas en las Centrales, por estar previamente fijado el horario de finalización de la jornada extendida, salvo que por razones particulares o de fuerza mayor algún trabajador deba retirarse anticipadamente, habiendo obtenido el visto bueno de la supervisión, para que ésta notifique a la jefatura de personal y así se liquide. Por otro lado, las fracciones menores a 30 minutos, no se computarán como hora extraordinaria. Revirtiéndose tal situación, si en otra/s jornada/s dentro del mismo período de su cómputo, se dieran circunstancias de similares características y que sumadas sus fracciones, completen o superaren el tope establecido de 30', habiendo sido debidamente autorizadas.

Cálculo para el pago de la remuneración:

El cálculo de la remuneración horaria por Servicios Extraordinarios, se realizará de la siguiente forma y de acuerdo al promedio horario semanal establecido al principio del presente Artículo, según el siguiente detalle: a) Para el personal que desempeña sus funciones en las Centrales Nucleares en Operación se hará dividiendo, la suma total de las asignaciones que sufran las deducciones por aportes jubilatorios, a excepción de la Compensación por Desarraigo, por CIENTO CINCUENTA Y SEIS (156), que constituye el promedio de las horas normales trabajadas durante el mes, b) Mientras que para el personal de las demás Unidades Operativas de la Empresa, la remuneración por hora extraordinaria se calculará en base al cociente que resulte de dividir la retribución regular, total y permanente mensual del

Trabajador, por Veinte (20) días y por el número de horas que tenga asignada la jornada normal de labor, dado que la jornada es de 8 horas, el divisor resulta CIENTO SESENTA (160).

Compensación por llamada a prestar Servicio

En todos los casos que el trabajador sea llamado a prestar servicios, se le abonará el número efectivo de horas trabajadas, más Cuatro (4) horas simples en concepto de compensación por haber sido llamado a prestar servicio en días francos o fuera de su horario normal. Queda exceptuado del pago de esta bonificación el personal que esté prestando servicio en la semana de la Guardia Programada para Sectores Especiales ó que haya sido recargado con veinticuatro (24) horas o más de anticipación. Tomándose lo de 24 horas, también hasta el final de la jornada anterior al de la realización del Servicio Extraordinario.

Franco Compensatorio

Corresponde el otorgamiento de franco compensatorio, cuando el personal de semana calendario realiza tareas en días sábados, domingos, no laborables, feriados nacionales o provinciales y aquellos asuetos del orden nacional, provincial o municipal que la Empresa adhiera a los mismos, como así también el 13 de julio " Día del Trabajador de la Electricidad ".

Cuando las horas extras no excedan del Cincuenta por ciento (50 %) de la jornada normal de trabajo, el franco compensatorio será igual al número de horas extras trabajadas ese día, las que podrán irse acumulando y cuando haya varios compensatorios de este tipo, se podrá agrupar y transformar a jornada completa una vez cubierta las horas (7:12' u 8 según la Unidad Operativa que corresponda) de jornada diaria completa u otorgarse parcialmente como franquicias horarias, de común acuerdo entre la empresa y el trabajador.

Cuando las horas extras excedan del Cincuenta por ciento (50 %) de la jornada normal de trabajo, cualquiera fuera la cantidad de horas extras trabajadas en ese día, hasta un máximo de horas de labor continua de Doce (12) horas, entre las normales y las suplementarias, (no debiendo superar esta cantidad por razones de seguridad y a modo de proteger la integridad psicofísica del

trabajador), se otorgará Un (1) día de franco completo.

Si a pesar de lo considerado, con respecto al tope máximo de horas, se diera alguna circunstancia excepcional que por razón del servicio, se deba superar el referido tope, además del franco completo se debe computar como franco horario la misma cantidad de horas en que se supere dicho tope.

A su vez y si se diera la circunstancia anterior y el horario de finalización de tareas impidiera retomar el servicio al día siguiente porque no se completa el lapso de Doce (12) horas de descanso, se dará por cumplido el horario de la jornada subsiguiente sin que se le afecten los beneficios obtenidos en la prestación anterior.

En caso que por razones de servicio no puedan tomarse francos dentro de los Quince (15) días subsiguientes a cuando hayan sido generados los mismos, comenzará a funcionar un régimen de acumulación de francos compensatorios, ya sea por francos de jornada completa ó los parciales por francos horarios, por lo que se otorgarán a partir del momento en que la Unidad Operativa retome el funcionamiento normal, para evitar una excesiva acumulación de francos, como así también que no transcurra un tiempo considerable desde que se generan los mismos, a fin de no desnaturalizar el sentido de la compensación.

Las jefaturas de personal de las Unidades Operativas deberán verificar la situación y hacer las observaciones pertinentes a los Departamentos que pudiera corresponder, para que se regularice la situación y se proceda a implementar una programación adecuada y consensuada, para el otorgamiento organizado de los Francos pendientes a los distintos trabajadores de cada Departamento.

En todos los casos deberá asignarse con CUARENTA Y OCHO (48) horas de anticipación, siempre y cuando no medien razones de servicio, haciendo estas impostergable el servicio de que se trate ó exista una situación de un elevado ausentismo en el Sector.

En el caso que ocurran controversias por el fundamento expuesto que no se puedan dilucidar

con la Jefatura del Sector pertinente, la situación se definirá entre el Gerente de la Unidad Operativa y los Representantes de los Trabajadores.

HORARIO REDUCIDO

1. Se podrá acordar horario reducido de labor no inferior a Cuatro (4) horas diarias, al personal que así lo requiera, siempre que no se opongan razones del servicio, recayendo la responsabilidad de comprobar lo anterior, en los Gerentes de las Unidades Operativas, quienes elevarán el pedido de autorización para la realización de estos horarios reducidos por causas debidamente justificadas y siempre y cuando no alteren las funciones del servicio, al Gerente General.

De acordarse el horario reducido, la remuneración del Trabajador involucrado sufrirá una reducción proporcional a la disminución del horario de trabajo.

2. También se podrá acordar horario reducido de labor, cuando por las características de las tareas o la realización de trabajos especiales, el Trabajador por motivos de salud, incapacidad física o estudio, tenga impedimentos en realizarlas en un Cien por ciento (100 %) en el horario establecido como jornada normal de labor en la Unidad Operativa de la que depende.

En este tipo de casos se requerirá la intervención de las autoridades mencionadas en el punto anterior, quienes deberán contar con el informe correspondiente del Servicio Médico para casos de motivos de salud e incapacidad física. Para el caso de razones de estudio se requerirá la asistencia del Responsable del área Capacitación. Para éste último caso podrá otorgarse sino se oponen razones de servicio. En todos los casos previstos en el presente punto, la remuneración del Trabajador involucrado no sufrirá ningún tipo de reducción por la disminución del horario de trabajo, durante un lapso de tiempo de hasta Seis (6) meses, luego del cual, se realizará una nueva evaluación de la situación del Trabajador y para los casos que corresponda se podrá prorrogar la autorización.

SEMANA NO CALENDARIA SERVICIO ROTATIVO DE TURNO CONTINUADO

Es la modalidad de trabajo, en la cual el trabajador presta servicios en los días laborales conforme lo establecido en su diagrama de trabajo

con total independencia de lo establecido en el calendario oficial, rotando mediante turnos que cubren las 24 horas del día, desarrollándose en turnos de 8 horas 18' diarias, con un diagrama de 36 horas semanales de promedio, en un ciclo de trabajo de 42 días. Se establece 15 minutos, durante la jornada de trabajo, para tomar un refrigerio.

REFRIGERIOS

La Empresa retribuirá a cada Trabajador mensualmente una compensación por este concepto, consistente en un porcentaje del Diez por ciento (10 %) mensual, con respeto al monto que perciba, según la escala básica, la categoría N° 18 y que de acuerdo a este instrumento legal está especificada en el Artículo 21° (Salarios), valor que irá modificándose automáticamente con las variaciones de la referida escala o por acuerdos en el seno de la C.R.L., cuando situaciones imprevisas así lo requieran.

ESQUEMA BÁSICO DEL CICLO DE TRABAJO:

Turno mañana = 7 días x 8,3 h/día = 58,1 h.
Turno tarde = 7 días x 8,3 h/día = 58,1 h.
Turno noche = 7 días x 8,3 h/día = 58,1 h.
Turno disponible = 5 días x 8,3 h/día = 41,5 h.
Turno relevante = 2 días sin prestación efectiva
Franco = 14 días sin prestación efectiva
TOTALES 42 días 215,8 horas

Del total de 215,8 horas realizadas en seis (6) semanas, resulta promedio de treinta y seis (36) horas semanales (35,966 h./semana).

No obstante ello, cada Unidad Operativa fijará su diagrama de trabajo respetando el esquema básico del ciclo que mejor se adapte a la misma, el cual será consensuado entre la Gerencia y los Representantes de los Trabajadores del Sindicato Local.

Podrá quedar comprendido en el presente régimen, en función de las necesidades del servicio, todo el personal que presta servicio en la Empresa.

Las designaciones para el ingreso o egreso del servicio, serán establecidos por la Gerencia de la Unidad Operativa, con indicación de la fecha a partir de la cual el trabajador, empezará o dejará de estar incluido en el citado servicio y con comunicación al recurso humano involucrado.

Obligaciones del trabajador

La guardia cumplirá los horarios de trabajo, durante los días que le determine el Diagrama de Turnos rotativos en vigencia, independientemente de que se trate de días laborables o no, para el calendario normal.

No deberá hacer abandono del servicio, hasta tanto se presente el personal de relevo, esto no deberá tomarse en forma indefinida, sino que dicha situación se mantendrá durante Cuatro (4) horas subsiguientes a la finalización de su turno. Para el caso que el relevo pertinente no lo haya realizado, situación esta considerada como muy excepcional, dado que de haberle surgido una causal previa al relevo, debe realizarse el aviso correspondiente, de lo contrario se considerará falta a la responsabilidad. Durante las primeras Cuatro (4) horas, el Jefe de Turno o el personal que este designe, debe por todos los medios a su alcance, conseguir el reemplazante adecuado para las otras Cuatro (4) horas restantes, entendiéndose que siempre debe haber un "Disponible", para este tipo de casos y como última alternativa, convocar Cuatro (4) horas antes al trabajador del turno subsiguiente. Lo anterior no puede constituirse en una práctica constante, dado que ningún trabajador podrá tomar servicio sin tener como mínimo Doce (12) horas de espacio entre jornada y jornada, por razones de seguridad y a modo de proteger la integridad psicofísica del trabajador.

En los casos de Ausencias previstas con una anticipación al menos de Cuarenta y ocho (48) horas, éstas deben cubrirse con el personal "Disponible" o "Franco".

Personal de Turno "Relevante": Sin efectuar prestación efectiva del servicio, debe permanecer a disposición un mínimo de horas equivalentes a la jornada laboral prevista para el Turno "Disponible".

En caso de prestación efectiva se le abonará como tiempo extraordinario, liquidado al 100 % (CIENTO POR CIENTO) y no genera franco compensatorio. Por otro lado, en el caso que por razones particulares, el personal se vea impedido de cumplir con el horario establecido en el dia-

grama, podrá ser sustituido por otro integrante del mismo, previo consentimiento de éste y con conocimiento de la jefatura. En este caso el personal que ha sido reemplazado por otro, no sufrirá descuento alguno y el que presta los servicios en su lugar, no percibirá bonificación ó compensación adicional alguna por esta tarea.

El personal que se encuentre fuera del servicio, incluido el personal de franco, tiene la obligación de concurrir a prestar tareas, si razones de servicio así lo requieran y no mediar, por parte del trabajador, causas justificadas que se opongán a ello.

Bonificación:

Al personal comprendido en este régimen de semana no calendaria, con la finalidad de compensar al trabajador por el hecho de trabajar en días Sábados, Domingos, Feriados y no laborables, en horario diurno y nocturno se le otorgará una bonificación mensual del 28 %, sobre la remuneración mensual, normal, habitual y permanente que sufre deducciones por aportes jubilatorios, a excepción de los siguientes conceptos: Compensación por desarraigo, Servicio por Guardias Programadas para Sectores Especiales, Servicios Extraordinarios y Movilidad Fija.

La percepción de este suplemento es incompatible con el Suplemento de Guardias Programadas para Sectores Especiales, con excepción del personal autorizado por la Presidencia de la Empresa.

A todo el personal que le corresponda percibir el 28 %, previsto en la presente reglamentación y que mantenga durante el mes una asistencia perfecta, se le abonará un adicional del 13 % de su remuneración mensual sujeta a aportes jubilatorios a excepción de los siguientes conceptos: Compensación por desarraigo, Servicio por Guardias Programadas para Sectores Especiales, Servicios Extraordinarios y Movilidad Fija. El referido porcentaje del 13% sufrirá deducciones, cuando se produzcan suspensiones o inasistencias en días en que el trabajador deba prestar servicios, según se indica a continuación:

- Por una inasistencia en el mes:
1/4 de la bonificación.
- Por dos inasistencias en el mes:
2/4 de la bonificación.

- Por tres inasistencias en el mes:
3/4 de la bonificación.
- Por cuatro inasistencias en el mes:
toda la bonificación.

A los efectos de tales descuentos no se considerarán las ausencias motivadas por vacaciones anuales, accidentes de trabajo, francos compensatorios, licencia por maternidad, casamiento del agente o de sus hijos, donación de sangre, permisos gremiales, fallecimientos de familiares directos (según detalle aparte), adopción de hijos y nacimiento de hijos.

Con el objeto de no considerar la deducción determinada del porcentaje establecido por ausencia del trabajador a causa de "fallecimiento de familiares directos", se establecen como tales, los siguientes casos: Cónyuges o la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio durante un mínimo de un (1) año anterior al fallecimiento, Hijos (Incluidos los adoptivos), Hijos Políticos, Padres, Suegros, Hermanos, Nietos, Cuñados, Concuñados, Sobrinos y Abuelos o Bisabuelos, tanto del trabajador como los de su Esposa/o.

Se establece que el personal que desempeña sus tareas en servicio permanente en turnos rotativos por diagrama y sea requerido por cualquier circunstancia de necesidad del servicio por más de Treinta (30) días fuera de dicho diagrama, plazo que en casos excepcionales, justificado por razones de servicio, podrá extenderse Treinta (30) días más como máximo, continuará percibiendo la bonificación por turnos rotativos, es decir el 41 %. Este concepto, será extensivo al personal que por razones de haber superado los límites máximos de dosis trimestral y/o anual, se encuentran transitoriamente impedidos de ingresar a zona controlada. Para este tipo de casos es sin límite de tiempo y por el lapso que demande esa imposibilidad, como así también el personal que por razones de salud ó incapacidad física para cumplir la función específica que le fue asignada y que se vea impedido de realizar el referido servicio, continuará percibiendo la bonificación del 28 %, dejando de percibir el porcentaje por asistencia. Dicho porcentaje del 28 % será tomado a cuenta de aumentos en su remuneración por conceptos generales y/o particulares. Asimismo, superados los impedimentos físicos, deberá ser reintegrado al Servicio de Turnos Rotativos por Diagrama.

Servicios Extraordinarios

Las horas de trabajo que realiza el personal afectado a este servicio, fuera de los turnos establecidos por diagrama, se abonarán de la siguiente manera:

a) Por cada hora extra trabajada entre las 6.00 y las 21.00 horas (horario diurno) se abonará el valor de la remuneración hora más un adicional del CINCUENTA POR CIENTO (50 %).

b) Por cada hora extra trabajada en día franco por diagrama, en día de relevante o entre las 21.00 y las 6.00 horas (horario nocturno) se abonará el valor de la remuneración hora más un adicional del CIEN POR CIENTO (100 %).

c) La remuneración sobre la que se deben calcular los servicios extraordinarios será la de calcular la bonificación sobre la suma total mensual de las asignaciones que sufran deducciones por aportes jubilatorios, a excepción de los siguientes conceptos: Compensación por Desarraigo y Movilidad Fija.

d) El cálculo de la remuneración horaria por Servicios Extraordinarios, se hará dividiendo la suma total de la asignación especificada en el punto anterior por CIENTO CINCUENTA Y SEIS (156), que constituye el promedio de las horas normales trabajadas durante el mes.

e) La compensación por llamada a prestar servicio, corresponde por haber sido llamado a prestar servicios en días francos o fuera de su horario normal, excepto para el personal relevante y el personal que esté prestando servicio en la semana de la Guardia Programada para Sectores Especiales (éste último por lo de las posibles excepciones) y se le abonarán Cuatro (4) horas simples, además del número efectivo de horas trabajadas. También queda exceptuado del pago del referido beneficio el personal que haya sido notificado con Veinticuatro (24) horas o más de anticipación. Tomándose lo de 24 horas, también hasta el final de la jornada anterior al de la realización del Servicio Extraordinario, si es que en dicho día el trabajador convocado haya desempeñado sus funciones correspondientes.

Franco Compensatorio

Se le otorgará franco compensatorio al personal que revista en el Diagrama de Turnos Rotativos, si trabaja el día que coincide con su franco por diagrama o en una jornada en la cual no está prevista su prestación de servicio, pudiendo ser

franco diario u horario, según correspondiere.

Cuando las horas extras no excedan del Cincuenta por ciento (50 %) de la jornada normal de trabajo, el franco compensatorio será igual al número de horas extras trabajadas ese día, las que podrán irse acumulando y cuando haya varios compensatorios de este tipo, se podrá agrupar y transformar a jornada completa una vez cubierta las horas (7:12') de jornada diaria completa u otorgarse parcialmente como franquicias horarias, según opción del trabajador.

Cuando las horas extras excedan del Cincuenta por ciento (50 %) de la jornada normal de trabajo, cualquiera fuera la cantidad de horas extras trabajadas en ese día, hasta un máximo de horas de labor continua de Doce (12) horas, entre las normales y las suplementarias, (no debiendo superar esta cantidad por razones de seguridad y a modo de proteger la integridad psicofísica del trabajador), se otorgará Un (1) día de franco completo. Si a pesar de lo considerado, con respecto al tope máximo de horas, se diera alguna circunstancia excepcional que por razón del servicio se deba superar el referido tope, además del franco completo se debe computar como franco horario la misma cantidad de horas en que se supere dicho tope.

A su vez y si se diera la circunstancia anterior y el horario de finalización de tareas impidiera retomar el servicio al día siguiente porque no se cumple el lapso de Doce (12) horas de descanso, se dará por cumplido el horario de la jornada subsiguiente sin que se le afecten los beneficios obtenidos en la prestación anterior.

Además se otorgará Un (1) día de franco compensatorio al personal de semana no calendaria y guardia rotativa continuada o no, cuando trabaje el 1º de Mayo "Día Internacional del Trabajo" y el 13 de julio "Día del Trabajador de la Electricidad".

El franco compensatorio se otorgará normalmente dentro de las Dos (2) semanas subsiguiente a la que se originó, procurando coincidir con los períodos de "Guardia Disponible" o fuera de estos, siempre que el servicio lo permita, de lo contrario, comenzará a funcionar un régimen de acumulación de francos compensatorios, ya sea

por francos de jornada completa ó los parciales por francos horarios, por el cual se otorgarán a partir del momento en que la Unidad Operativa retome el funcionamiento normal, para evitar una excesiva acumulación de francos, como así también que no transcurra un tiempo considerable desde que se generan los mismos, a fin de no desnaturalizar el sentido de la compensación. Las jefaturas de personal de las Unidades Operativas deberán verificar la situación y hacer las observaciones pertinentes a los Departamentos que pudieran corresponder, para que se regularice la situación y se proceda a implementar una programación adecuada y consensuada, para el otorgamiento organizado de los Francos pendientes a los distintos trabajadores de cada Departamento.

En todos los casos deberá asignarse con CUARENTA Y OCHO (48) horas de anticipación, siempre y cuando no medien razones de servicio, haciendo éstas impostergable el servicio de que se trate ó exista una situación de un elevado ausentismo en el Sector. En el caso de controversias por el fundamento expuesto que no se puedan dilucidar con la Jefatura del Sector pertinente, la situación se definirá entre el Gerente de la Unidad Operativa y los representantes de los trabajadores.

INCUMPLIMIENTO

Salvo por motivo de fuerza mayor fehacientemente comunicado y verificado el incumplimiento del Servicio Permanente de Turnos Rotativos por Diagrama, será considerado falta, dando lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias que correspondan.

ARTICULO N° 17

COMPENSACIÓN POR GASTOS DE COMIDA

Personal comprendido

La Empresa reconocerá gastos de comida, por las siguientes situaciones:

a. Al trabajador que por razones de servicio sea requerido para ampliar su jornada laboral en Una (1) hora o más, sea esta como prolongación o anticipación de la misma. Pero cuando el tiempo del servicio, por razones excepcionales, entre

las horas normales y las extras equivalen a Dos (2) jornadas o más de labor, corresponde abonar Dos (2) comidas.

b. Al trabajador de semana calendaria que por razones de servicio deba realizar tareas en días no laborables, es decir fuera de lo establecido en el calendario oficial. En este caso corresponderá su compensación, cuando su prestación cubra una jornada mínima de Cinco (5) horas, incluido tiempo para comida, debiendo abarcarse esa prestación, por lo menos en un 50 % o más, en uno de los siguientes periodos :

Almuerzo : 2 horas antes de las 12 horas.

3 horas después de las 12 horas.

Cena : 2 horas antes de las 20 horas.

3 horas después de las 20 horas.

c. Al trabajador que se le instruya realizar una tarea fuera de su lugar habitual de trabajo y que la misma le provoque extender su jornada normal y habitual en Una (1) hora o más, donde también se computará el tiempo que le demande por sus traslados, como horas extraordinarias.

d. Al trabajador de semana no calendaria, sean del turno continuado o discontinuo, que deba realizar tareas en días no laborables (es decir en días que no les corresponde desempeñar funciones conforme lo establecido en su diagrama de trabajo). En este caso corresponderá su compensación, cuando su prestación cubra una jornada mínima de Cinco (5) horas, incluido tiempo para comida, debiendo abarcarse esa prestación, por lo menos en un 50 % o más, en uno de los siguientes periodos :

Almuerzo : 2 horas antes de las 12 horas.

3 horas después de las 12 horas.

Cena : 2 horas antes de las 20 horas.

3 horas después de las 20 horas.

e. Para hacerse acreedor al reintegro de almuerzo y cena, es decir Dos (2) comidas en una misma jornada no laborable, como consecuencia de haber realizado servicios extraordinarios, el personal deberá realizar como mínimo, alguna de las siguientes Dos (2) alternativas de jornada de labor:

1. Dentro de las 2 horas antes de las 12 horas; más 7 horas entre esta última y las 20 horas.

2. Dentro de las 3 horas después de las 12 horas; y trabajar como mínimo hasta 2 horas con posterioridad a las 20 horas.

f. Los casos no previstos en el presente artículo serán tratados y acordados, por las partes para ser integrados al presente régimen como suplementario del mismo, a través de la C.R.L.

Pausa para comida

El trabajador que sea requerido para realizar una extensión de su jornada normal y habitual, deberá tener una pausa de Media (?) hora para su comida, computándosele este lapso de tiempo como hora extra. Cuando el trabajador haya sido notificado con anticipación, la pausa deberá tomarla al medio día que es el momento que funciona el servicio de comedor; de lo contrario cuando el requerimiento surge en forma imprevista y no existiera el servicio aludido de comedor, la referida pausa deberá tomarse entre la finalización de su jornada normal y el comienzo de la extraordinaria, donde la Empresa deberá encargarse de proporcionar la comida pertinente, al o los trabajadores involucrados, deduciendo el costo de la misma, del monto previsto por bonificación de gasto de comida.

Bonificación del reintegro

El monto del reintegro que deberá liquidarse al trabajador acreedor por cada comida, corresponderá a un importe de pesos Cinco con cincuenta (\$ 5,50), valor que irá modificándose por acuerdo de las partes en la C.R.L.

Incompatibilidades

La presente compensación es incompatible con la percepción de:

1. Compensación por viáticos.
2. Reintegro por almuerzo y/o cena de trabajo, que realice la Empresa en forma aparte por este concepto.

● **ARTICULO N° 18**

SERVICIO PARA CENTRALES NUCLEARES

Concepto

El servicio para Centrales Nucleares implica el establecimiento de una bonificación que compense a los trabajadores, que prestan servicio

en la Entidad Operadora de Centrales Nucleares, por las exigencias a que quedan expuestos los mismos a cumplimentar en razones del servicio que la Empresa está obligada a suministrar, que es el servicio ininterrumpido de la generación Nucleo-eléctrica y la Seguridad Nuclear a la comunidad, para lo cual queda comprendido todo el personal que preste servicios en la Empresa Operadora de Centrales Nucleares.

Obligaciones del trabajador

Cuando razones de servicio lo requieran, el Trabajador tendrá la obligación de cumplir con los servicios de "TURNOS ROTATIVOS CONTINUOS O DISCONTINUOS POR DIAGRAMA DE TRABAJO", que deban establecerse por la necesidad imperante y cuya decisión será tomada por el Gerente de la Unidad Operativa con comunicación a los trabajadores, y teniendo en cuenta las reglamentaciones laborales al respecto.

El Trabajador está obligado a efectuar, cuando razones de servicio lo requieran, tareas en zonas controladas radiológicamente en el ámbito de las Centrales Nucleares en Operación, aunque las mismas no fueran por su naturaleza o especialidad las que correspondan a sus funciones específicas y dentro de su centro operativo normal, aclarándose que a aquellos trabajadores que fueran requeridos de otras Unidades Operativas en forma transitoria, se les respetará lo establecido para este tipo de casos: Traslados transitorios, Comisión de Servicios, etc.

Cuando razones del servicio lo requieran y aunque las tareas demandadas bajo este concepto, estén fuera de sus tareas habituales, tendrá la obligación de trabajar hasta un máximo de VEINTE (20) horas mensuales adicionales en días laborables o no, retribuidas en la forma prevista en los artículos pertinentes de este régimen y según corresponda. Dichas horas suplementarias, podrán ser exigidas como una extensión regular y sistemática de la jornada normal, por las necesidades del servicio. En los casos que pudieran llegar a suscitarse inconvenientes, principalmente de orden interpretativo o por razones estrictamente de índole gremial y en caso de divergencias, las dirimirá la C.R.L., de acuerdo a lo establecido en el Artículo 6° del presente Convenio.

Designaciones y Egresos

Las designaciones y egresos al Servicio para Centrales Nucleares, serán establecidas según las

Normas en vigencia a la firma del presente Convenio.

El no cumplimiento por parte de un trabajador, de lo dispuesto en las obligaciones establecidas en el presente régimen, producirá en forma automática el egreso del trabajador del SERVICIO PARA CENTRALES NUCLEARES, dejando de percibir el correspondiente suplemento.

Monto de la bonificación

El personal comprendido en el Servicio para Centrales Nucleares, percibirá como bonificación el monto resultante de aplicar el TREINTA por ciento (30 %), sobre la remuneración mensual, normal, regular, habitual y permanente del trabajador, sujeta a aportes jubilatorios, excluyendo los montos correspondientes a los Suplementos por: servicio permanente de turnos rotativos por diagrama, guardias programadas para sectores especiales, servicios extraordinarios y movilidad fija. Para el personal que presta servicio efectivo en las Centrales Nucleares en generación de Energía Eléctrica, el porcentaje a aplicar, será del CUARENTA por ciento (40 %). Porcentaje que también percibirá, todo aquel personal que no siendo de una Central Nuclear de producción, sea destacado "EN COMISIÓN DE SERVICIO" en las mismas, por un periodo superior a UN (1) mes, perdiendo el beneficio del referido porcentaje una vez finalizada su COMISIÓN.

● **ARTICULO N° 19**

SERVICIO POR GUARDIAS PROGRAMADAS PARA SECTORES ESPECIALES

Concepto

Las Guardias Programadas para Sectores Especiales constituyen un régimen en el que el personal debe estar disponible fuera de su horario normal de labor. Implica el establecimiento de un sistema que asegure la cobertura inmediata del puesto o puestos de trabajo con personal especializado, ante situaciones anómalas en la Unidad Operativa en la que el trabajador presta servicios, que no admiten demora en su consideración.

Personal Comprendido

Puede afectarse al presente régimen sólo el

personal perteneciente a aquellos sectores de la Unidad Operativa, que tengan a su cargo la operación, la seguridad, el mantenimiento o el servicio que haya sido autorizado por el Directorio de la Empresa, por solicitud realizada desde la Unidad Operativa pertinente por Autoridad competente.

Designaciones y Egresos

Las designaciones para el Ingreso a las Guardias Programadas para Sectores Especiales o Egreso de las mismas, serán establecidos por el Gerente General de la Empresa a solicitud del Gerente de la Unidad Operativa respectiva, con indicación de la fecha a partir de la cual el trabajador empezará o dejará de estar incluido en el citado servicio y con comunicación expresa al trabajador involucrado.

Obligaciones del Personal

El personal que integre este servicio deberá:

Cumplir su jornada habitual.

Permanecer durante el periodo que preste servicio, en la respectiva Unidad Operativa o su zona de influencia, dentro de un radio de Cuarenta (40) kilómetros de la misma, distancia ajustable a las características del entorno geográfico.

Concurrir a la respectiva Unidad Operativa en forma rápida a prestar servicios en caso de ser requeridos los mismos, ya sea por medios de transportes puestos a disposición por la Empresa ó por medios públicos que previamente hayan sido contratados por la Empresa e informados los Recursos Humanos involucrados, estando los costos que impliquen dichos traslados a cargo de la Empresa.

En caso de tener que alejarse del radio mencionado de Cuarenta (40) kilómetros o no poder cumplir por razones particulares su guardia, deberá organizar personalmente su situación con otro trabajador que cumpla el mismo servicio de disponibilidad.

Asimismo será responsable de informar fehacientemente a la jefatura correspondiente el nombre del reemplazante y modo de comunicación con éste.

El personal que reemplace a un integrante del sistema no percibirá ninguna bonificación ni compensación especial por la tarea realizada, fuera de lo previsto en la presente reglamentación y el relevado no sufrirá descuento alguno.

Monto de la Bonificación

El personal comprendido en este servicio percibirá una bonificación mensual, establecida de acuerdo a la extensión semanal en que desarrolle sus tareas según lo indicado a continuación:

- a) Por el ingreso al sistema de lunes a domingo (inclusive).....10%
- b) Por el ingreso al sistema de lunes a viernes (inclusive)..... 5%
- c) Por estar a disposición, un mínimo de 192 horas en promedio mensual.....15%
- d) Por estar a disposición, un mínimo de 128 horas en promedio mensual.....10%
- e) Por estar a disposición, un mínimo de 96 horas en promedio mensual..... 7,5%
- f) Por estar a disposición, un mínimo de 64 horas en promedio mensual.....5%

Las horas efectivamente trabajadas al ser llamado el trabajador a prestar servicio serán liquidadas, cuando correspondiere de acuerdo a lo determinado en la parte pertinente de "Compensación por servicios extraordinarios" de las distintas modalidades por diagrama de trabajo. La base de cálculo de la asignación por Guardia Programada para Sectores Especiales, será la suma total de asignaciones afectadas por descuentos jubilatorios, con excepción de la bonificación por Servicios Permanente de Turnos Rotativos por Diagramas, Horas Extraordinarias, Desarraigo y Movilidad Fija.

Se establece que el personal que desempeña sus tareas en GUARDIAS PROGRAMADAS PARA SECTORES ESPECIALES y sea requerido por cualquier circunstancia por más de Treinta (30) días fuera de dicho diagrama, plazo que, en casos excepcionales justificados por razones de servicio podrá extenderse Treinta (30) días más como máximo, continuará percibiendo la bonificación por Guardia Programada en dicho lapso.

Asimismo, se aclara que aquellos Trabajadores que prestan servicios bajo la modalidad de Guardias Programadas para Sectores Especiales, se vean impedidos transitoriamente de efectuar la prestación del referido servicio por cuestiones derivadas del cumplimiento del trabajo, ya sean

estos impedimentos físicos o de otra índole no imputable al Trabajador, y se hayan vencidos todos los plazos y/o prorrogas mencionadas en el párrafo anterior, mantendrán sin alteraciones sus remuneraciones, las que se compensarán por los mecanismos previstos por la Empresa, siendo desafectado del aludido servicio.

Superados los impedimentos físicos mencionados, el Trabajador en cuestión deberá ser reintegrado al Servicio de Guardia Programada para Sectores Especiales que le correspondía hasta el momento de su imposibilidad.

Incumplimiento

Salvo por motivos de fuerza mayor fehacientemente comunicado el incumplimiento del servicio de Guardias Programadas será considerado falta grave, dando lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias que correspondan.

La bonificación establecida en el punto pertinente, cada vez que se dé un incumplimiento como se contempla en el párrafo precedente, sufrirá las deducciones siguientes, independientemente de la sanción disciplinaria que corresponda:

- Por un incumplimiento en el mes: 50% de la bonificación.
- Por dos incumplimientos en el mes: 75% de la bonificación.
- Por tres incumplimientos en el mes: 100% de la bonificación.

Incompatibilidades

La percepción de este Suplemento es incompatible con los Suplementos de Servicios Permanente en Turnos Rotativos por Diagramas (41 %), con excepción de los Turnos Rotativos establecidos en el Artículo 50° y aquellas personas autorizadas por la Presidencia de la Empresa.

ARTICULO N° 20

REGISTRO DE DENOMINACIONES

a. La ubicación de los trabajadores en las distintas categorías de acuerdo a la clasificación establecida entre la Empresa, la FATLyF y los Sindicatos, detallada en el ARTICULO 21° (Salarios – Escala Básica de Sueldos), se incorpora al Registro de Denominaciones, que formará parte del presen-

te Convenio.

b. Teniendo en cuenta las distintas estructuras vigentes actualmente en las Empresa y en virtud de la diversidad de categorías de trabajo y valoración de funciones que rigen por imperio de los acuerdos existentes, las partes convienen en crear una Comisión Especial entre los representantes de la Empresa, la FATLyF y los Sindicatos, cuya labor será la confección del Registro de Denominaciones con las misiones y funciones de cada cargo, mediante una evaluación y tipificación de los cargos y las categorías comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo. Dicho Registro adaptará las Denominaciones, incluyendo además los nuevos puestos que fueren creados, dentro de las categorías de UNO (1) a DIECIOCHO (18). El estudio de evaluación y tipificación de tareas será realizado por las partes tomando como referencia las distintas estructuras existentes, a los fines de lograr una adecuada valoración de las tareas que se realizan en la Empresa. El trabajo total de esta Comisión deberá concluir en el plazo de SESENTA (60) días y su resultado tendrá la misma vigencia que el presente Convenio.

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

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

sus sueldos se determinarán según las escalas siguientes, conforme a la categoría, la antigüedad y las asignaciones particulares que le correspondan a cada uno.

Para la conformación de las nuevas Escalas Básicas de Sueldos iniciales, se tomaron los Items generales y normales que hasta la firma del presente Convenio configuran la estructura salarial de las distintas categorías y escalafones vigentes en NASA, a saber: (Códigos 101 – Básico, 105 – Comp. SECPN Nivel 1 [Categ. C5 a C9], 107 – Bonif. por Carga de Trabajo [Esc. C, D, E y F – Sede Central], 108 – Selectividad, 109 – Dedicación Exclusiva, 110 – Sup. Esp. Cump. Plan Nuclear, 119 Complem. SAEIN [Esc. C, D, E y F - Atucha y Embalse], 128 – Sup. Act. Esp. Int. Nuc.[SAEIN], 129 – Comp. SECPN Nivel 1 [Esc. A y B], 132 – Sup. monto fijo [Esc. C, D, E y F – Gral.], 146 – Comp. SAEIN Gral., 153 – Sup. Ded. Investig. [Esc. A], 154 - Sup. Ded. Inv. [Esc. B]). Por lo que los nuevos Básicos en el Escalafón Único con detalle de asimilación a los actuales Escalafones y Categorías, son los siguientes:

Esc. /Único /Nuevo Básico /Escalafones y Categorías Actuales.

1.....	\$ 523,87	F26, D26, E20.
2.....	\$ 534,95	D19/25, E15/19, F19/25.
3.....	\$ 552,15	C12/14, D16/18, E13, 14, F16/18.
4.....	\$ 574,81	A14,B17,C10,11,D13/15,E11,12,F13/15.
5.....	\$ 597,72	D12, E9, 10, F10/12.
6.....	\$ 617,26	A13, B16, E8.
7.....	\$ 648,60	A12, B15.
8.....	\$ 664,52	B14.
9.....	\$ 680,07	A11,B13, C9.
10.....	\$ 696,19	A10, B12.
11.....	\$ 720,50	B11, C8.
12.....	\$ 750,13	A9, B10.
13.....	\$ 785,26	A8, B9, C7.
14.....	\$ 822,54	B8.
15.....	\$ 846,72	A7, C6.
16.....	\$ 868,82	B7.
17.....	\$ 920,60	A6, B6, C5.
18.....	\$ 961,53	A5, B5.

Los trabajadores que a la aplicación del presente Convenio se encontraran excedidos de las escalas respectivas al traspaso, no tendrán disminución de la remuneración que están percibiendo, aunque ésta sea superior a la posición en la que se lo ubica. La parte que exceda de la remunera-

ARTICULO N° 21

SALARIOS ESCALA BASICA DE SUELDOS

Todos los trabajadores serán mensualizados y

ción fijada en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, será tomada a cuenta de futuros aumentos de remuneración, por promoción o por cualquier otra causa en cualquiera de los conceptos que integran su remuneración, hasta la extinción de la diferencia.

Por otra parte al actualizarse el Registro de Denominaciones, éste se adecuará a la Escala de Salarios, según las categorías enunciadas precedentemente. Los sueldos de todos los trabajadores comprendidos en este Convenio deberán ajustarse estrictamente a las escalas previstas en el mismo, no pudiendo la Empresa abonarles en concepto de bonificación suma alguna, salvo que configure dicha bonificación la aplicación del algún artículo del presente Convenio o ésta haya sido o sea establecida por acuerdo de las Partes.

■ ARTICULO N° 22

COMISION DE HIGIENE, SEGURIDAD Y MEDICINA DEL TRABAJO

Entre la Empresa y la Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza, se conformará una Comisión Central de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo, la que estará integrada por representantes de la Empresa y representantes de F.A.T.L.Y.F., de acuerdo a lo que se establezca en la reglamentación de funcionamiento que la misma estipule y trabajará en forma coordinada con las Comisiones Locales de Higiene y Seguridad de las Unidades Operativas, entendiéndose en todo lo concerniente a la preservación de la salud, higiene y seguridad en los lugares de trabajo. Las definiciones de la Comisión Central serán resolutivas en lo referente a funcionamiento y control de las normas implantadas o a implantarse en el futuro, en tanto las Comisiones Locales remitirán las observaciones que pudieran corresponder a la Comisión Central.

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

1) Serán funciones de éstas Comisiones:

a - Controlar la ejecución de la actividad general de la Empresa en materia de prevención de ac-

cidentes, así como en todo lo relacionado con la Gestión Ambiental.

b - Analizar las causas de los accidentes y enfermedades profesionales a fin de realizar las recomendaciones correspondientes a los organismos que establecen las normas en vigencia.

c - Controlar la actualización de los registros y estadísticas sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

d - Realizar aportes en la elaboración de programas de seguridad, higiene y medicina del trabajo.

e - Examinar las instalaciones, equipos, operaciones y métodos de trabajo.

f - Proponer la aplicación de normas, instrucciones, guías y otros materiales relativos a la seguridad, higiene y Medicina del Trabajo.

g - Controlar las labores en materia de seguridad, higiene y Medicina del Trabajo.

h - Inspeccionar los equipos y medios de protección contra incendios, como así también la dirección de simulacros de los mismos.

i - En general, toda clase de supervisión de las labores tendientes a la adopción de medidas de seguridad y a la observancia y cumplimiento estricto de las mismas.

j - Intervendrá prestando asesoramiento sobre planificación y/o construcción de nuevos edificios o modificación de los existentes, adquisición de nuevas maquinarias, condición en que se encuentran los equipos existentes, adopción de medidas para verificar, conservar y reparar los mismos, dispositivos de seguridad de todo tipo, equipo personal y protección contra incendio.

2. Los Departamentos de Seguridad Radiológica y Convencional de cada Unidad Operativa, de acuerdo al grado de urgencias determinarán la prioridad de los trabajos, señalando en todos los casos los plazos para su ejecución. Deberán contar con el personal necesario y cumplir con las medidas que se indican a continuación:

a - Proteger la vida e integridad del personal.

b - Aplicar los adelantos técnicos y científicos, para lograr una mejora continua en las condiciones de Higiene y Seguridad, en todos los lugares de trabajo.

c - Proveer la capacitación permanente a todos los niveles del personal, en lo que respecta a la

aplicación de las normas de Higiene y Seguridad en el trabajo.

d - Disponer de un Servicio Médico de Emergencia en cada una de las Centrales Nucleares en Operación, para la atención del personal en casos de eventuales accidentes y/o urgencias, disponible las VEINTICUATRO (24) Horas del día con el Servicio de personal especializado en enfermería, como refuerzo y asistencia al Médico de la Unidad, el que por lo menos deberá permanecer en el Servicio durante el horario normal de la mayor cantidad de personal.

e - Disponer de ambulancias equipadas de acuerdo a las normas vigentes, debiendo estar en las mejores condiciones de transitabilidad, actualizándose con los adelantos técnicos y científicos en forma periódica y contar por lo menos con Una (1) unidad en forma permanente en Planta.

f - Realizar exámenes médicos para todos los trabajadores que ingresen o egresen del Servicio en la Empresa, comprendidos por el presente Convenio, de acuerdo a la normativa legal vigente.

g - Realizar exámenes médicos anuales, que contemplen las características especiales de cada actividad del personal encuadrado por el presente Convenio. Los resultados deberán ser comunicados a los mismos en forma escrita.

h - Denunciar los accidentes y enfermedades profesionales ocasionados al personal comprendido en el presente Convenio, no tan sólo a las Administradoras de Riesgo del Trabajo (A.R.T.), sino también a la autoridad administrativa correspondiente y realizar el seguimiento y control de la adecuada asistencia del personal afectado.

i - Disponer principalmente en el ámbito de las Centrales, de medios de transporte masivos y adecuados para el personal en aquellos casos en que una situación de Emergencia indique, según procedimiento, la evacuación del mismo. Estos medios se dispondrán según la cantidad de personal en planta.

j - Disponer la cantidad necesaria de Supervisores de protección radiológica, que efectúen los

controles adecuadamente en forma de prevención de los riesgos relativos al desarrollo de tareas.

k - Fomentar el cumplimiento de todos los procedimientos, referidos a Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo, determinados por las Comisiones citadas en el presente ARTICULO, como así también por la legislación en vigencia.

l - Dispondrá de cabinas telefónicas en el ámbito de cada Unidad Operativa, para permitir una adecuada como necesaria comunicación de los Trabajadores con el exterior, con costo para los mismos.

3. Las Comisiones locales de cada Unidad Operativa estarán constituidas por representantes de la Empresa y representantes del Sindicato local, pudiendo estas representaciones incrementarse o disminuirse en su constitución, manteniendo siempre la igualdad de las partes, conforme al sistema o modalidad que se practique en el lugar. Las resoluciones de las Comisiones Locales se tomarán por acuerdo de partes. En caso de desacuerdo, se mencionará en el informe a la Comisión Central los puntos de vista de cada uno de los sectores, como así también las sugerencias propuestas para superar el problema. Las Comisiones Locales tienen la misión de velar por el cumplimiento de todas las condiciones de seguridad en el trabajo y de disponer que se adopten todas las medidas preventivas para eliminar y/o disminuir las condiciones de riesgos que puedan conducir a accidentes y enfermedades profesionales, atendiendo los siguientes parametros:

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

b - Propenderá a establecer condiciones de trabajo tales que permitan a los Trabajadores un estado óptimo de bienestar físico, mental y social.

c - Propondrá y gestionará la aplicación de medidas de seguridad completando o modificando convenientemente las normas vigentes, en base a los informes que

le eleven los Organismos competentes en Medicina o en Seguridad Industrial, indistintamente, como así también las que considere necesario esta Comisión y haciendo las constataciones pertinentes, en caso necesario.

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

e - Vigilará lo concerniente a la preservación de la higiene y Seguridad en los lugares de trabajo.

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

g - Estudiará y resolverá sobre la forma de aplicación de las normas emanadas de la Comisión Central notificando los incumplimientos de las mismas a través de actas.

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

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

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

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

l - Esta Comisión dictará su reglamentación interna de funcionamiento a fin de cumplir con los objetivos fijados en el presente artículo, el que deberá guardar relación con el reglamento

que se establezca en la Comisión Central.

m - Todos los gastos que demande el funcionamiento de esta Comisión y que sean previamente aprobados según reglamentación, correrán por cuenta exclusiva de la Empresa.

ANEXO 1

Aspectos relativos a la seguridad convencional y radiológica. Medidas a cumplir por la Empresa conforme al presente Artículo.

I. Realizar diariamente la limpieza y desinfección de los ambientes de trabajo y sanitarios, esta tarea se deberá realizar en lo posible fuera de los horarios en que el personal se encuentre en el ambiente.

II. Disponer de instalaciones sanitarias adecuadas y en cantidad suficiente de acuerdo a la cantidad de personas en el edificio. Las mismas deberán contar con: revestimientos que faciliten la limpieza y mantenimiento en condiciones de higiene; pisos antideslizantes. Lo que corresponda a los vestuarios deberá contar con duchas individuales con agua fría y caliente con armarios individuales y espejos. La limpieza de estas instalaciones se efectuará diariamente, utilizando los desinfectantes apropiados para evitar la propagación de hongos.

III. Proveer de 15 minutos a cada Trabajador que tenga necesidad de higienizarse con motivo de la realización de tareas que así lo requieran.

IV. Proveer adecuadamente y con la cantidad suficiente de bebederos, en condiciones de utilización, con suministro de agua fría y caliente (dispenser).

V. Proveer botiquines de emergencia en cada piso o sector de las distintas instalaciones. Los mismos estarán en lugares bien visibles y de fácil acceso.

VI. Realizar controles periódicos de los ambientes de trabajo en donde se produzcan: niveles altos de ruido, polvo, carga de fuego, altas temperaturas, productos químicos, etc.

ARTICULO N° 23

INCAPACIDAD FÍSICA

Cuando se presenten las siguientes situaciones se considerará de aplicación este Artículo:

a - cuando un trabajador tenga incapacidad física y/o mental parcial, para desempeñar el puesto que ocupa, pero se encuentre apto para desempeñar otras tareas o puestos a los que el trabajador pueda adaptarse.

b - El trabajador incapacitado percibirá los aumentos generales progresivos que correspondan a la remuneración percibida al incapacitarse sin perjuicio de las indemnizaciones que corresponda, la incapacidad física o mental no será motivo de cesantía, como asimismo la Empresa no podrá rebajar las remuneraciones del trabajador.

c - En los casos en que el Organismo pertinente dejara sin efecto una jubilación por invalidez, por haber desaparecido la incapacidad que la motivó, la Empresa proporcionará al incapacitado una ocupación adecuada a su capacidad y le abonará una remuneración igual a la que le correspondiera en la categoría en que trabajaba cuando se retiró, a partir de la fecha que se resuelva favorablemente (no debiendo superar TREINTA [30] días) la solicitud del trabajador por su reingreso a la Empresa; además gozará de los aumentos progresivos que le correspondan, los que se aplicarán en forma similar que a los incapacitados a que se refiere la primera parte del inciso b) de este Artículo. A los efectos de los cómputos del Artículo pertinente por "Licencias por Enfermedad" - Inciso por "Afecciones y/o lesiones de largo tratamiento", no serán tenidas en cuenta las ausencias producidas hasta el momento del rechazo o que se deje sin efecto la jubilación por invalidez.

d - Normas Generales:

1. La aplicación de este Artículo estará a cargo del Servicio Médico de la Empresa.

2. La aplicación de este Artículo tendrá carácter de provisorio, salvo aquellos casos de carácter excepcional en que se determine el carácter de

permanente.

3. Las previsiones establecidas en este Artículo, serán otorgadas previa revisión del Médico interviniente, y su dictamen tendrá validez durante un plazo máximo de SEIS (6) meses. Al vencimiento del plazo estipulado deberá someterse nuevamente a revisión a los fines de que el Médico dictamine sobre el particular, levantando la incapacidad o prorrogándola, por un nuevo período de hasta SEIS (6) meses, y en casos necesarios acorde con su calificación, se otorgará un nuevo plazo.

4. Una vez aplicado este Artículo, entre la Empresa y el Sindicato local por intermedio de la CRL, fijarán en base a las prescripciones médicas de la Comisión Médica, la nueva ubicación del trabajador acorde a las mismas, ubicación que deberá concretarse en un plazo no mayor de DIEZ (10) días y no podrá ser objetada por el trabajador. En el ínterin la Comisión Médica podrá adjudicarle tareas en cualquiera de las secciones de la Unidad Operativa y de acuerdo con el dictamen médico.

5. Para el personal comprendido en este Artículo con calificación de incapacidad permanente y que esté en condiciones de obtener la jubilación; tanto por invalidez como ordinaria, las partes adoptarán las medidas necesarias para que este personal se acoja a la jubilación en el menor tiempo posible.

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

e. Incapacidad Temporaria: La aplicación de este Artículo, que de lugar a la determinación de una incapacidad de carácter temporario, producirá la vacante transitoria, que será cubierta por el personal de Plantel "móvil" (que se define en el Artículo 53º) o por el Artículo "Reemplazos Provisionales" en forma obligatoria.

Normas de Ubicación

1. En lo posible se procurará ubicar al trabajador en un puesto de su misma categoría o equivalencia 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 destinadas a cubrir vacantes, y en caso de no existir éstas o que por su incapacidad no esté en condiciones de ocupar la misma, serán igualmente remitidos a cuenta de la primer vacante que se produzca en la sección, para la cual fueron destinados.

3. Mientras el trabajador tenga aplicado este Artículo por incapacidad temporaria, la ocupación de la vacante a la que se lo destinó según el punto 2), no será en forma definitiva ni tampoco podrá ascender.

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

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

6. Cuando a un trabajador se le levante la incapacidad temporaria, la vacante del puesto que venía ocupando será cubierta de acuerdo con el Artículo 9º punto específico "Normas para Cubrir Vacantes", considerándose nuevamente vacante dicho puesto desde la fecha en que se le notifique al trabajador la desaparición de la incapacidad.

7. Cuando un trabajador tenga aplicado este Artículo por incapacidad física de carácter temporaria y ocupe un puesto de menor remuneración, mantendrá la misma remuneración que tenía asignada en su puesto de origen al aplicársele este Artículo, y percibirá los aumentos que para ese puesto de origen pudieran corresponder. Se entenderá por remuneración todo importe afectado al descuento jubilatorio.

f) Incapacidad Parcial y Permanente:

1. Todos los casos de incapacidad parcial y permanente, serán evaluados previamente por el Médico Laboral prevista en el inciso d) punto 1. En caso de no haber acuerdo entre las partes, el diferendo será girado a la Comisión de Relaciones Laborales para que proceda enviar las

actuaciones a la junta médica determinada por la legislación vigente, a los efectos de definir la diferencia planteada que solamente versará respecto de la calificación de incapacidad.

2. Se aplicará este Artículo cuando por aplicación del inciso a) de este Artículo en un período de UN (1) año, como mínimo, no se haya producido el restablecimiento del trabajador.

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

Normas de ubicación

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

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

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

4. Todas las vacantes ocupadas por los trabajadores que tengan aplicado este Artículo por incapacidad parcial y permanente, tendrán carácter definitivo y a éstos les comenzará a regir la antigüedad en la categoría y sección prevista en el Artículo 9º punto específico "Normas para Cubrir

Vacantes”, y a partir de la fecha de ocupación de la vacante. En caso de que fueran destinados a cuenta de futuras vacantes comenzará a regir la antigüedad de sección prevista en el Artículo 9º a partir de la fecha en que ocupen en forma definitiva la misma.

5. Cuando por aplicación del Inc. b) de este artículo algún trabajador esté ocupando una determinada vacante y al aplicársele el Artículo 23º en forma permanente se lo confirmara en el puesto, los dos (2) años de antigüedad previstos en el Artículo 9º le comenzarán a regir a partir de la fecha que se le notifique dicha determinación. El puesto de origen de este trabajador será cubierto de acuerdo al Artículo 9º y a partir de la fecha de la notificación, de habersele destinado a tal puesto.

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

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

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

La ocupación de vacantes en cualquier sección de la Empresa, por trabajadores que tengan aplicado este Artículo no dará lugar a que otro trabajador se sienta afectado, no pudiendo presentar reclamos por este motivo.

Transitorio

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

● **ARTICULO N° 24**

PERSONAL EN CONDICIONES DE JUBILARSE

Se determina que para aquellos casos de traba-

jadores, que habiendo reunido los requisitos necesarios para tramitar los beneficios de la jubilación, se los notificará para que inicien el trámite pertinente, siendo los extremos necesarios para tal fin los siguientes:

1. Personal Masculino: SESENTA Y CINCO (65) AÑOS de edad y TREINTA (30) AÑOS de aportes.

2. Personal Femenino: SESENTA (60) AÑOS de edad y TREINTA (30) AÑOS de aportes, haciendo la aclaración que a este personal le asiste el derecho a continuar en igual condición hasta los SESENTA Y CINCO (65) AÑOS de edad (Según Ley N° 24.241).

3. Personal Encuadrado en Tareas Diferenciales: La edad y años de aportes que le corresponda, según lo estipulado en la legislación vigente por dicho encuadramiento.

4. Personal con Invalidez Física o Mental Permanente con más del SESENTA Y SEIS PORCIENTO (66 %) de la Total Obrera: cualquier edad y con la cantidad de años de aportes que tenga al momento que se dictamine esta incapacidad laboral.

Por ello:

a) Las partes convienen que los trabajadores que estén en condiciones de obtener la Jubilación Ordinaria o por Invalidez están obligados a acogerse a los beneficios de la misma. A esos efectos la Empresa comunicará a los trabajadores que estén en condiciones de jubilarse, que deberán acogerse a ese beneficio dentro del plazo de Un (1) año. Dicho plazo a solicitud del trabajador, deberá prorrogarse hasta que el ente previsional otorgante reconozca el derecho al beneficio petitionado, en tanto que el trabajador haya cumplido con las obligaciones correspondientes. Esta modalidad será también de aplicación para los beneficios derivados de la incapacidad del trabajador, debiéndose, en tal caso, declarar a este último fuera del plantel en que revistare, conservándole, no obstante, hasta su retiro la totalidad del salario de escala y asignaciones complementarias que pudieran corresponderle según su última función, además de los beneficios establecidos en el presente Convenio.

b) A todo trabajador que se acoja a los beneficios de la Jubilación, se le acordará al retirarse una bonificación equivalente a Cinco (5) meses de su

última remuneración mensual, cuando tuviere como mínimo Cinco (5) años de antigüedad. El monto de los Cinco (5) sueldos será aumentado en Dos por ciento (2%) por cada año de servicio que exceda de los Cinco (5) primeros. La referida bonificación es en reemplazo de la establecida en la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744. En caso de fallecimiento del trabajador, sus derechohabientes tendrán los mismos beneficios sin las limitaciones de los Cinco (5) años, establecidos en los párrafos 1° y 2° de este inciso y esta indemnización es independiente de la que se reconozca a los derechohabientes del trabajador por la Ley de Accidentes de trabajo y de cualquier otro beneficio que por la leyes en vigencia, seguros, actos o contratos de previsión, le fuesen concedidos a los mismos en razón del fallecimiento del trabajador.

1°. El pago de la bonificación prevista en este Inciso se efectuará en base a la remuneración que el Trabajador que se jubile o falleciere tuviere asignada al último día de labor efectiva o promedio de los últimos SEIS (6) meses si este fuera superior, aunque en esa fecha estuviera ausente sin goce de sueldo.

2°. Para el cálculo de la Bonificación establecida en el Inciso b) no se tendrán en cuenta los descuentos que por aplicación del Artículo 30° Inciso b) - (Licencia por Enfermedad) pudiera tener el Trabajador.

3°. En los casos que por vencimiento de los plazos estipulados en el Artículo 30° Inciso b) - (Licencia por Enfermedad) algún trabajador fuere dado de baja, la Empresa abonará la Bonificación establecida en el Inciso b) de éste Artículo, siempre que tenga el acuerdo del beneficio Jubilatorio.

4°. Los beneficios enumerados precedentemente no excluyen los que legalmente pudieran corresponder.

ARTICULO N° 25

FONDO COMPENSADOR DE JUBILACIONES

1. El Fondo Compensador de Jubilaciones y Pensiones se constituye con el objeto de distribuir entre sus beneficiarios (sean afiliados o no a la Organización Gremial), un adicional a los haberes que percibirán en los beneficios Previsiona-

les.

2. El Fondo Compensador estará integrado: a. Por el aporte mensual de todos los trabajadores comprendidos en el presente Convenio, de acuerdo al siguiente detalle:

Hasta 10 años de antigüedad.....0,5%
 Más de 10 años de antigüedad.....1,0%
 Más de 20 años de antigüedad.....1,5%

Quienes ingresen a la Empresa, a partir de:

Más de 45 años a 50 años de edad.....2,5%
 Más de 50 años de antigüedad.....3,5%

Estas sumas serán retenidas de las remuneraciones sujetas a descuentos jubilatorios de los haberes mensuales de los trabajadores y destinadas al Fondo Compensador.

b. Aporte de la Empresa: Mensualmente aportará un importe económico destinado al Fondo Compensador de sus trabajadores, consistente en un porcentaje igual al que establece el convenio colectivo de trabajo marco de la actividad eléctrica (CCT N°36/75) de los haberes mensuales sujetos a descuentos jubilatorios, del personal comprendido en el presente convenio.

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

4. La Empresa, conjuntamente con la Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza dispondrán la elaboración de un programa de preparación para la administración del ocio de aquellos trabajadores a quienes le restaren seis meses para acogerse a los beneficios de la jubilación ordinaria.

El precitado programa, que tiene como objetivo evitar las consecuencias de orden psíquico derivadas de la interrupción de la relación laboral, se efectuará recurriendo al asesoramiento del cuerpo médico, sobre la base de entrevistas, con sugerencias sobre pasatiempos, vocaciones personales postergadas, participación en actividades culturales en la comunidad, etc.

ARTICULO N° 26

LICENCIA ANUAL REGLAMENTARIA

La licencia anual reglamentaria (L.A.R.) se otorgará por año vencido, con goce íntegro de haberes. Debiendo cumplir las siguientes normas.

a. Término: Todo trabajador tendrá el derecho al goce de la licencia anual reglamentaria (L.A.R.), con relación a la antigüedad que registre el trabajador al 31 de diciembre del año, que corresponda el beneficio. Para el caso que el trabajador al momento de gozar el beneficio cumpliera una antigüedad, que diera derecho a un término mayor de licencia anual, se contará el tiempo mayor para el otorgamiento de la licencia, siempre y cuando esta situación se de, dentro del año calendario que corresponda el beneficio, según la siguiente forma:

1. Desde los (6) meses, hasta tres (3), años de antigüedad: Diez (10), días hábiles.
2. Hasta cinco (5), años de antigüedad: Quince (15), días hábiles.
3. Hasta diez (10), años de antigüedad: Veinte (20), días hábiles.
4. Hasta quince (15), años de antigüedad: Veinticinco (25), días hábiles.
5. Más de quince (15), años de antigüedad: Treinta (30), días hábiles.

NOTA: Se aclara que para el caso del personal de Semana No Calendaria (Turno Rotativo por Diagrama), cuando se disponga la Licencia del mismo, se lo encuadrará por dicho lapso de tiempo en sistema de Semana Calendaria, por lo estipulado de días hábiles para la Licencia de todo el personal de la Empresa.

b. Antigüedad: Para establecer la antigüedad computable, de un trabajador, aunque éste hubiera sido indemnizado por cesación del servicio o falta de trabajo, se computarán todos los años de servicios efectivos o provisionales, trabajados tanto en entes u organismos, Nacionales, Provinciales, Municipales, organismos Interestatales, entidades Privadas y entidades Autónomas, en definitiva cualquier tipo de actividad asalariada, los cuales serán reconocidos con la sola presentación del o los Certificados correspondientes que el trabajador presente, debidamente acreditados ante autoridad competente,

reconocimiento que registrará a partir de la fecha de presentación de los mismos. Se computará también como antigüedad, el tiempo estado bajo bandera, las licencias especiales por funciones sindicales y por desempeños de cargos electivos nacionales, provinciales, municipales o funciones gubernativas o edilicias no electivas y por representaciones diplomáticas y deportivas de carácter oficial de acuerdo con la Ley 20.596.

Como así también, se computaran como trabajados, los días en que el trabajador no preste servicio por gozar una licencia legal o convencional, o por estar afectado por una enfermedad inculpa- ble o por infortunio en el trabajo o por causas no imputables al mismo.

c. Antigüedad Mínima: Todo trabajador tiene derecho a gozar de la Licencia Anual Reglamentaria a los SEIS (6) meses de antigüedad en la empresa. Cuando el trabajador no llegase a totalizar el tiempo mínimo requerido, gozará de un descanso anual proporcional de UN (1) día de descanso por cada VEINTE (20) días, de trabajo efectivo computable. Por ello, cuando el resultado del cálculo para tal determinación, arroje una cifra con decimales, se deberá contemplar una unidad de tiempo mayor cuando la fracción sea de cincuenta (,50) centésimos de la unidad o superior, mientras que si la misma fuera inferior se debe tomar el porcentaje de base desestimando la parte decimal.

d. Epoca de Otorgamiento – Formas y Comunicación: La Empresa deberá conceder el goce de la Licencia Anual Reglamentaria (L.A.R.), dentro del período comprendido entre el 1° de diciembre del año a que corresponda y el 30 de Abril del año siguiente. Cuando por razones fundadas, lo requiera la característica especial de la actividad y siempre que previamente hubiera sido tratado y acordado, con la Representación de los trabajadores, se podrá autorizar la concesión de vacaciones en períodos distintos a los fijados, o por solicitud expresa del trabajador, la Empresa podrá conceder al mismo la licencia entre el 2 de Mayo y el 30 de Noviembre. Cuando las vacaciones no se otorguen en forma simultánea a todos los trabajadores ocupados en alguna dependencia, sección o sector de la Empresa y las mismas se acuerden individualmente o por grupo, la Empresa deberá proceder a conceder la licencia en forma rotativa para que el trabajador no la

usufructúe todos los años en el mismo mes, cuando con ello se perjudique a otro trabajador. No obstante ello, los trabajadores podrán permutar las licencias siempre que los mismos pertenezcan a la misma función y sección.

Para el caso, que por razones excepcionales la Empresa decidiera realizar una suspensión de actividades en algún Sector o Departamento por vacaciones, dentro del período establecido como época de otorgamiento de la L.A.R. o fuera de él, por un lapso superior al tiempo de licencia que le corresponda al trabajador, se considerará que media una suspensión de hecho hasta que se reinicien las tareas habituales nuevamente.

Dicha suspensión de hecho no dará lugar a ningún tipo de reducción en las retribuciones que normal y habitualmente percibe el trabajador, ni del plus vacacional, como así también no se le podrá tomar a cuenta el tiempo excedente para futuras licencias. Las solicitudes de pedido de L.A.R., deberán ser presentadas por los trabajadores con CUARENTA Y CINCO (45) días corridos, de anticipación a la fecha en que deben hacer uso de la misma, después de haber realizado la coordinación con la Supervisión del Sector o Departamento, para su correspondiente organización del mismo y la Empresa deberá comunicar por escrito, con una anticipación no menor de TREINTA (30) días corridos, la fecha de iniciación de las vacaciones a cada trabajador. Si vencido el plazo para efectuar la comunicación al trabajador, de la fecha de comienzo de sus vacaciones como en principio estaban programadas, la Empresa no lo hubiera realizado, el trabajador hará uso de ese derecho en la fecha prevista, previa notificación fehaciente de ello al Responsable Inmediato Superior de su Sector o Departamento. Por sobre todas las cosas y en todos los casos, estará conforme a las necesidades del servicio de la Empresa.

e. Comienzo de la Licencia: La licencia comenzará en día lunes o el siguiente hábil si aquel fuese feriado. Tratándose de trabajadores que presten servicios en días inhábiles, las vacaciones deberán comenzar al día siguiente a aquél en que el trabajador gozare del descanso semanal o el subsiguiente hábil si aquél fuese feriado.

f. Transferencia: Cuando ocurran circunstancias especiales o por razones de servicios, la autori-

dad responsable podrá transferir íntegra o parcialmente al año siguiente la Licencia Anual Reglamentaria, y siempre que previamente hubiera sido tratado y acordado, con la Representación de los trabajadores. No pudiendo por esta causa aplazarse por más de UN (1) año.

g. Postergación: Si por distintas circunstancias, tales como: accidentes de trabajo, enfermedad profesional, afecciones, lesiones de largo tratamiento, estudios e investigaciones técnicas, cursos de especialización, permiso gremial o desempeño de cargos públicos electivos, etc., un empleado no pudo hacer uso del goce de su L.A.R. dentro del período que le corresponda, tendrá el derecho a su correspondiente L.A.R., dentro de los DOCE (12) meses de producido su reintegro al servicio.

h. Interrupciones: La L.A.R. puede ser interrumpida, además de las Licencias o Permisos establecidos en el ARTICULO correspondiente de "Licencias con Goce de Haberes", por lesiones, y / o afecciones de corto tratamiento, enfermedad profesional, maternidad, es decir toda situación cuya atención médica que fuera comprobada por Médicos de la Empresa o profesionales reconocidos oficiales y también por Razones de Servicios que la Empresa considere necesario, cuyas razones deberán ser de carácter imprescindibles e improrrogables. En todos los casos, la licencia se considerará en suspenso, y una vez concluida la razón que dio origen a la suspensión, continuará haciendo uso de la misma, computándose los días cumplidos hasta el momento de su interrupción.

i. Fraccionamiento: A pedido del empleado siempre y cuando las condiciones de servicios de la Empresa lo permitan, la licencia podrá fraccionarse en DOS (2) períodos, dicho fraccionamiento podrá cubrir un período fijo entre CINCO (5) y DIEZ (10) días, a descontar de dicha licencia. Cuando se trate de licencias acumuladas también se aplicará el mismo criterio.

j. Retribución por licencia: El trabajador percibirá retribución por el período de su licencia, la que se determinará según el siguiente desarrollo en forma práctica del procedimiento del cálculo para la referida retribución:

SUELDO PROMEDIO (1) x DÍAS CORRIDOS 25
RESULTADO "A"

ÚLTIMO SUELDO x DÍAS CORRIDOS 30
RESULTADO "B"

DIFERENCIA "A" – "B" =
IMPORTE RETRIBUCIÓN POR VACACIONES.

SIENDO:

(1) El "SUELDO PROMEDIO", se calcula sumando:

* Mayor sueldo del semestre.

* La sexta (6º) parte del último S.A.C. cobrado.

El importe de Retribución por Vacaciones será abonado al trabajador en un solo pago y de acuerdo al total de los días corridos de vacaciones que corresponda por su antigüedad y generados el año próximo pasado al cobro, efectivizándose su liquidación con los haberes del mes de Enero o en su defecto por razones excepcionales de carácter presupuestarios con los haberes del mes de Febrero de cada año, y estará sujeto a los descuentos de Ley (Jubilación, Obra Social, etc.).

Para la liquidación de la Retribución por Vacaciones se deberá aplicar el siguiente procedimiento:

1. Computar la mayor remuneración normal, regular, habitual y permanente con aportes jubilatorios que el Trabajador haya percibido en el semestre anterior al pago de la Retribución por Vacaciones.

2. Para el computo del sueldo anual complementario se considerará una sexta parte del percibido en el mes de diciembre de cada año de la remuneración normal, regular, habitual y permanente.

3. Los importes remunerativos retroactivos por cualquier concepto percibidos durante el mes de consideración, solamente serán computados en la parte proporcional que correspondan a dicho mes.

4. La suma resultante de a), b) y c) deberá ser dividida por 25 y este resultado multiplicado por la cantidad total de los días corridos de vacaciones que le corresponda a cada Trabajador según su antigüedad, lo que arrojará el Resultado "A".

5. Computar la última remuneración normal, re-

gular, habitual y permanente con aportes jubilatorios que el Trabajador haya percibido en el mes anterior al pago de la Retribución por Vacaciones, dividido 30 y éste resultado multiplicado por la cantidad total de los días corridos de vacaciones que le corresponda a cada Trabajador según su antigüedad, lo que arrojará el Resultado "B".

6. Concluyéndose con la operación de resta entre los Resultados de "A" – "B", lo que determina el importe de Retribución por Vacaciones a remunerar a cada Trabajador.

7. El importe de Retribución por Vacaciones estará sujeto a los descuentos de Ley (Jubilación, Obra Social, etc.).

k. Periodo que no generan licencia: No generan Licencia, los casos establecidos en los incisos 1, 2, 3, 4, 5, 6 y 7) del referido ARTICULO 27º "Licencias sin goce de haberes".

l. Indemnización de licencias: Si un empleado, renuncia a su cargo o sea separado de NASA por causas fundadas y comprobables, es decir que sí hubiera extinción del contrato de trabajo, se le abonará el importe que le corresponde a la L.A.R. [Según lo establecido en el inciso j) – Retribución por Licencia], que tenga pendiente de utilización, incluyendo la parte proporcional de licencia al tiempo trabajado en el año en que se produjo la baja, en base a la antigüedad registrada en el inciso a) Término.

m. Derechohabientes: En caso de fallecimiento del agente, sus derechohabientes percibirán las sumas que pudieran corresponder por las licencias anuales ordinarias no gozadas, según el procedimiento previsto en el inc. l) Indemnización de licencias.

n. Licencia simultánea: Cuando se trate de trabajadores casados y ambos cónyuges revisten en la NA.SA, las respectivas licencias les serán otorgadas en forma simultánea, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

● ARTICULO N° 27

LICENCIA SIN GOCE DE HABERES

1. Por no Prestar Servicio por Tiempo Determinado–Razones Personales: Todo trabajador con más de CINCO (5) años de antigüedad podrá solicitar y ésta le será acordada, salvo que medien razones de servicio, una licencia de hasta UN (1) año, sin goce de sueldo. Cada período de CINCO (5) años dará derecho a UN (1) año de licencia sin goce de sueldo y sólo podrá computarse acumulativamente no más de dos períodos de CINCO (5) años, que se podrán tomar en conjunto o por separado; en este último caso deberá transcurrir como mínimo UN (1) año entre cada permiso.

2. Permiso por Asuntos Particulares: Cuando se hayan agotado los permisos por esta misma causa, previstos en el ARTICULO 29º [Inciso r] o por no haber mediado el preaviso previsto o por haberse presentado fuera de término la solicitud y el fundamento invocado no justifique su autorización para convalidarlo con Goce de Sueldo, la Empresa podrá justificarlo sin Goce de Sueldo. El trabajador podrá optar, para que se lo encuadre en este tipo de permisos sin Goce de Sueldo, por lo que se determina que los mismos podrán ser concedidos por la Empresa a pedido del trabajador, siempre que razones de servicio lo permitan, hasta Seis (6) días en el año calendario y no más de DOS (2) por mes (Solamente en casos excepcionales se concederá la totalidad del beneficio por una sola vez).

3. Ejercicio Transitorio de Cargos Públicos: El trabajador que fuera designado o electo para desempeñar funciones superiores de gobierno en el orden nacional, provincial o municipal, para cumplir las mismas, queda obligado a solicitar Licencia sin Goce de Haberes, que se acordará por el término en que ejerza esas funciones y hasta TREINTA (30) días después de concluido el ejercicio de dichas funciones.

4. Razones de Estudios: Se otorgará Licencia por razones de estudios de especialización, investigación, trabajos científicos y técnicos o para participar en conferencias o congresos de esa índole, en el país o el extranjero, sea por iniciativa particular, estatal o extranjera (cuando sea de interés de la Empresa) o por el usufructo de becas. Los períodos de Licencia comprendidos en este inciso, no podrán exceder de UN (1) año por cada decenio, prorrogable por UN (1) año más en iguales condiciones, cuando las actividades

que realice el trabajador guarden relación con las funciones que le competen. Para usufructuar esta Licencia deberá contarse con una antigüedad en la Empresa ininterrumpida de DOS (2) años en el período inmediato anterior a la fecha en que formule el pedido respectivo y no podrá adicionarse a la Licencia prevista en el precedente inciso 1) “Por no Prestar Servicio por Tiempo Determinado - Por Razones Personales”, debiendo mediar entre ambas una real prestación de Servicios de al menos SEIS (6) meses.

5. En todos los casos precedentes, se deberá cumplir con las siguientes condiciones: Al reincorporarse el trabajador que ha hecho uso de la licencia establecida en el presente Artículo, volverá a ocupar el cargo y categoría que desempeñaba, no pudiendo ocupar ninguna vacante producida durante el período de ausencia. En caso de que algún trabajador no contara con la antigüedad requerida para solicitar los permisos de este Artículo, podrá solicitarlo por vía de excepción a la Empresa, la que lo contemplará siempre que el motivo lo justifique. En todos los casos en que el trabajador decida reintegrarse a sus tareas antes de la expiración del período solicitado, deberá comunicarlo a la Empresa con TREINTA (30) días de anticipación.

6. Licencia por enfermedad o Asistencia al Grupo Familiar: Si bien para este tipo de licencia se contempla que su otorgamiento debe realizarse con Goce de Sueldo, ante situaciones comprobables de simulación o falsedad por parte del trabajador, con el fin de obtener Licencia o Justificación de inasistencia, el mismo perderá el beneficio citado, por lo que el tiempo que hubiere estado sin prestar servicio con este encuadre cambiará en su reconocimiento y se lo considerará “Sin Goce de Haberes” y será pasible de las sanciones disciplinarias que pudiera corresponder.

7. Para Actividades Deportivas No Rentadas: La licencia por actividades deportivas no rentadas, se acordará conforme a las disposiciones vigentes (Ley Nº 20.596).

● ARTICULO N° 28

LICENCIA POR MATERNIDAD

La trabajadora que deba ausentarse del servicio por maternidad tendrá derecho, cualquiera sea su antigüedad en la Empresa, a una licencia remunerada de Cien (100) días corridos en dos períodos, preferentemente iguales, uno anterior no menor de TREINTA (30) días corridos y otro posterior al parto, el cual no será inferior a CINCUENTA (50) días corridos. Ambos períodos son acumulables.

En caso de nacimiento pretérmino se acumulará al descanso posterior del parto, todo el lapso de licencia que no se hubiese gozado antes del mismo, de modo de completar los CIEN (100) días. Para hacerse acreedora de la Licencia, la trabajadora deberá comunicar fehacientemente su embarazo a la Empresa, con la presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto.

En los casos de nacimiento múltiple, la licencia remunerada se ampliará a un total de CIENTO VEINTIUN (121) días corridos, con un período posterior al parto no menor de SESENTA Y SEIS (66) días. Si el hijo no sobreviviese, la licencia será acordada para el puerperio normal por no menos de CUARENTA Y CINCO (45) días corridos. Si el hijo naciera con una incapacidad o problema grave de salud, que requiera una atención especial debidamente comprobada por el Servicio Médico, la licencia remunerada se ampliará en un lapso de hasta SEIS (6) meses desde la fecha del vencimiento del período de prohibición de trabajo por maternidad.

En caso de permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor, a consecuencia de enfermedad que según certificación médica deba su origen al embarazo o parto y la incapacite para reanudarlos, vencidos aquellos plazos, la trabajadora será acreedora de los beneficios previstos en el Artículo pertinente ("Licencias por Enfermedad") del presente Convenio.

La trabajadora podrá solicitar una licencia complementaria por maternidad sin goce de sueldo, de hasta SEIS (6) MESES como máximo a continuación de la licencia normal establecida en este

artículo, no pudiendo ocupar ninguna vacante producida durante este período de ausencia, debiendo sólo computar éste a todos los efectos del presente Convenio.

Estado de excedencia:

La mujer trabajadora que, vigente la relación laboral, tuviera un hijo, podrá optar entre las siguientes actuaciones una vez finalizada su licencia por maternidad:

a) Continuar trabajando en la Empresa en las mismas condiciones que lo venía haciendo antes de tomar su licencia por maternidad.

b) Rescindir su vínculo laboral percibiendo una compensación equivalente al veinticinco por ciento (25%) de su remuneración mensual, normal, habitual y permanente por cada año transcurrido desde su nombramiento o fracción mayor de tres (3) meses.

c) Quedar en situación de Excedencia por un período no inferior a tres (3) meses ni superior a Seis (6) meses. El reingreso de la mujer trabajadora en situación de excedencia deberá producirse indefectiblemente al término del período por el que optara, y en las mismas condiciones laborales previas al otorgamiento de la licencia.

Cualquier modificación deberá tener el acuerdo expreso de la Trabajadora. Sin perjuicio de todo lo estipulado precedentemente los beneficios superiores que fija la legislación vigente o futura sobre maternidad, serán de aplicación obligatoria para las trabajadoras comprendidas en este Convenio.

● ARTICULO N° 29

PERMISOS CON GOCE DE SUELDOS

Por cuestiones familiares se otorgarán a los trabajadores los permisos que se detallan a continuación:

a. Por casamiento del trabajador: 10 días hábiles (este permiso puede agregarse a la licencia ordinaria).

b. Por fallecimiento: 1. De esposos o de la persona con la cual estuviese unido en aparente ma-

rimonio, padres o hijos (Incluidos os adoptivos), hijos políticos, hermanos, nietos: 5 días hábiles. "Los términos previstos en este inciso, comenzarán a contarse a partir del día de producido el fallecimiento, del de la toma de conocimiento del mismo ó el de las exequias, a opción del trabajador".

2. De abuelos y bisabuelos del trabajador o Cónyuge, suegros, cuñados, concuñados, tíos del trabajador o Cónyuge, sobrinos: 2 días hábiles. "Los términos previstos en este inciso, comenzarán a contarse a partir del día de producido el fallecimiento, del de la toma de conocimiento del mismo ó el de las exequias, a opción del trabajador".

3. Los permisos por fallecimiento son por familiares que residan en el país; cuando residan en el extranjero serán concedidos los permisos previstos, siempre que el plazo determinado para cada caso le permita al trabajador concurrir al lugar del deceso. Cuando por alguna circunstancia no le permita asistir a dicho lugar, se le concederá solamente UN (1) día hábil.

4. En todos los casos de fallecimiento de familiares que sean ascendientes o descendientes directos del trabajador o de su cónyuge o hermanos de dicho trabajador que obliguen al mismo a ausentarse de la localidad donde reside, la Empresa concederá el tiempo necesario en más de lo estipulado precedentemente, a razón de Un (1) día adicional por cada Setecientos (700) km. Para que ello tenga el reconocimiento pertinente, el trabajador deberá presentar copia de la partida de defunción.

c. Por nacimiento de hijos: 3 días hábiles.

d. Por matrimonio de hijos: 2 días hábiles.

e. Por donación de sangre: El día de la donación, siempre que se presente la certificación médica correspondiente.

f. Por enfermedad grave de padres o hermanos: hasta DOS (2) días hábiles.

g. Atención del grupo familiar: Cuando el trabajador necesitara consagrarse a la atención de un miembro de su familia enfermo o accidentado y requiera la atención personal del mismo, siempre

que se trate de ascendientes o descendientes en primer grado, cónyuge, hermano a su exclusivo cargo, y no tuviera el trabajador otra persona o familiar que lo asista, se concederá hasta VEINTE (20) días corridos por año calendario, continuos o discontinuos, con goce de haberes. Este plazo podrá prorrogarse, hasta un máximo de NOVENTA (90) días, sin goce de haberes.

h. Por mudanza: se concederá DOS (2) días hábiles, cuando la misma se produzca en la zona de influencia a la región donde habita el Trabajador. Para el caso que éste fuera trasladado a otra dependencia de la Empresa y esta se encontrare fuera de la región citada, se concederá CINCO (5) días hábiles.

i. Los permisos comprendidos en el presente Artículo, interrumpen la Licencia Anual Reglamentaria y los mismos se agregarán en tantos días como está establecido en cada caso.

j. Todo trabajador podrá hacer uso de la licencia por el tiempo necesario para someterse a tratamiento, curaciones o recurrir a los servicios del facultativo de cabecera, cuando su salud lo requiera. El permiso será por el tiempo que demande su tratamiento.

k. Las licencias mencionadas, se definen a continuación:

1. Licencia por Enfermedad Común (L.E.C.) o de corto tratamiento, la que se contempla en el ARTICULO 30° específico de Licencias por Enfermedad [Inciso a)].

2. Licencia por Enfermedad de Largo Tratamiento (L.E.L.T.), para otro tipo de enfermedades más complejas y que demande mayor tiempo para su atención y/o recuperación, la que se contempla en el ARTICULO 30° específico de Licencias por Enfermedad [Inciso b)].

3. Licencia por Transplante de Organos (L.T.O.): la que se contempla en el ARTICULO 30° específico de Licencias por Enfermedad [Inciso c)].

4. Licencia por Accidente de Trabajo (L.A.T.): por todo tipo de accidente laboral y por el tiempo que demande el restablecimiento del Trabajador, la misma está contemplada en el ARTICULO

30° específico de Licencias por Enfermedad [Inciso d)].

5. Licencia en Horas de Trabajo: la que se contempla en el ARTICULO 30° específico de Licencias por Enfermedad [Inciso e)].

l. Por razones especiales: Inasistencias motivadas por fenómenos meteorológicos y casos de fuerza mayor, debidamente comprobables.

m. Por citaciones policiales, judiciales u otros Organismos similares por casos igualmente justificables, que imposibiliten la asistencia al trabajo, las justificaciones estarán condicionadas a la previa presentación de las citaciones emanadas de los Organismos respectivos.

n. Por citaciones de Entidades (Superintendencias, Aseguradoras de Riesgo del Trabajo, etc.), por trámites de carácter imprescindibles o para concurrir a juntas médicas evaluativas al trabajador en relación al trabajo, las que se justificarán con la presentación del documento probatorio proporcionado por el Ente correspondiente. Asimismo, las ausencias producidas por estas causas no serán contempladas para descuentos de los Códigos salariales por presentismo y/o Suplemento por Turno Rotativo por Diagrama, continuo o discontinuo, y cualquier otro concepto que tuviera penalización por ausentismo del presente Convenio, como los que en el futuro pudieran integrarse a la remuneración del Trabajador.

o. Tenencia con fines de adopción: Al trabajador que acredite que se le ha otorgado la guarda judicial de UNO (1) o más niños de hasta CATORCE (14) años de edad, con fines de adopción, se le concederá licencia especial con goce de haberes por un termino de CIEN (100) días corridos, a partir del día hábil siguiente al de haberse dispuesto la misma. Para el caso de matrimonios que trabajen ambos en la Empresa se concederá ésta Licencia a uno de los cónyuges y al otro Treinta (30) días corridos.

p. Atención de hijos menores: El trabajador que tenga hijos (Incluidos los adoptivos) de hasta CATORCE (14) años de edad, en caso de fallecer la madre o madrastra de los menores, tendrá derecho a TREINTA (30) días corridos de licencia, en adición a lo que corresponda por fallecimiento.

q. Por asuntos Particulares: La Empresa concederá hasta SEIS (6) días en el año calendario y no más de DOS por mes (Solamente en casos excepcionales se concederá la totalidad del beneficio por una sola vez), por asuntos particulares siendo los mismos un crédito del trabajador para atender razones de índole particular y reservadas que imposibiliten la asistencia laboral. Los referidos permisos se justificarán automáticamente, siempre y cuando medie preaviso por lo menos dentro de las primeras horas de la jornada del día laborable anterior al de su usufructo. Este plazo no regirá en aquellos casos en que se pruebe fehacientemente que la causal de la solicitud se ha producido dentro de ese lapso.

De no mediar preaviso o éste se formulare fuera de término, la autoridad competente, en base a las razones invocadas, podrá resolver su justificación con o sin Goce de Sueldo, para este último caso se lo encuadrará como Permiso por Asuntos Particulares, pero con descuento de haberes, previsto en el Inciso 2) del ARTICULO 27°. Los trabajadores contemplarán en la solicitud de sus permisos no provocar ausencias de más del 30 % en cada sección. En caso de superarse este porcentaje, se concederán permisos en el orden de presentación, manteniendo el porcentaje aludido precedentemente. Dicho porcentaje no se aplicará en las secciones que tengan menos de TRES (3) trabajadores. En este caso los pedidos de permisos justificados se concederán cuando la atención del servicio lo permita.

r. Para Rendir Exámenes: Esta Licencia se concederá por un lapso de VEINTIOCHO (28) días laborables para rendir exámenes de nivel terciario o de posgrado, incluidos los de ingreso, y de DOCE (12) días laborables para los de nivel secundario, en ambos casos por año calendario, siempre que los mismos se rindan en establecimientos de enseñanza Oficial o incorporados a la misma o en Universidades privadas reconocidas por el Gobierno de la Nación. Éste beneficio será acordado en plazos de hasta SEIS (6) días por cada examen de nivel terciario o posgrado y de TRES (3) días para los de nivel secundario. Dentro de los Cinco (5) días hábiles de producido el reintegro al servicio, el trabajador deberá presentar el o los comprobantes de examen o en su defecto, constancia que acredite haber iniciado los tramites para su obtención, extendidos por el

respectivo establecimiento educacional. Si por cualquier causa no imputable al trabajador, los exámenes no se hubieran rendido en las fechas previstas, la presentación de los comprobantes o de las constancias respectivas, deberá efectuarse dentro de los CINCO (5) días hábiles contados a partir de la fecha de realización de los exámenes. Este permiso no será otorgado al personal que esté becado por la C.M.B..

s. Reducción Horaria por Lactancia: Las trabajadoras con lactantes, tendrán derecho a una reducción horaria con Goce de Haberes, quedando a criterio de la trabajadora, la elección pertinente, según las siguientes opciones:

1. Disponer de DOS (2) descansos de UNA (1) hora, cada uno de ellos para atención de su hijo en el transcurso de la jornada de trabajo.

2. Disminuir en DOS (2) horas diarias su jornada de trabajo, ya sea iniciando su labor DOS (2) horas después del horario de entrada ó finalizando la DOS (2) horas antes.

3. Disponer de Dos (2) horas, en el transcurso de la jornada de trabajo. Esta franquicia se acordará por espacio de UN (1) año, a partir de la fecha de nacimiento del niño.

Dicho plazo podrá ampliarse, en casos especiales y según criterio médico que así lo justifique, hasta UN (1) año y SEIS meses. En caso de nacimiento múltiple se le concederá a la trabajadora dicha prórroga sin prescripción médica. La franquicia a que se alude y su prórroga, sólo alcanzará a las trabajadoras cuya jornada de trabajo sea superior a CUATRO (4) horas diarias.

t. Asistencia a Congresos: Las inasistencias en que incurra el personal, con motivo de haber sido autorizado a concurrir a conferencias, congresos o simposios que se celebren en el país, serán justificadas con Goce de Haberes.

u. Por Capacitación: Cuando la Empresa determine que UNO (1) o más trabajadores, deben realizar cursos de capacitación o prácticas especializadas, para mejor eficiencia en su lugar de trabajo o para el adiestramiento de distintos y variados equipos, que son de interés de la Empresa para mejorar el funcionamiento de la misma, los tra-

bajadores gozarán de la licencia o permiso que el caso contemple, como así también percibirán los viáticos que correspondan durante el tiempo que demande la referida capacitación. Para los casos de ser beneficiarios de becas autorizadas por la Comisión Mixta de Becas (C.M.B.), que se detallan en los Artículos 47° y 48° del presente convenio, se concederá el permiso con goce de haberes.

v. Por Permiso Gremial: Se otorgarán los permisos pertinentes a los Representantes Gremiales electos según programen los Estatutos de la Organización Gremial a la que representen y en un todo de acuerdo a lo estipulado en la "Ley de Asociaciones Sindicales N° 23.551".

NOTA: En todos los casos que el trabajador tenga que acogerse a los beneficios que se determinan en este ARTICULO, se le deben abonar todos los haberes, recargos y otros beneficios enumerados en el presente Convenio.

● ARTICULO N° 30

LICENCIAS POR ENFERMEDAD

Este tipo de licencias se acordarán conforme a las siguientes normas que se consignan a continuación:

a) Lesiones y / o afecciones de corto tratamiento: Todo trabajador que sufra lesiones y / o afecciones de corto tratamiento, que impidan su normal desempeño en el trabajo, incluyendo operaciones quirúrgicas menores se le concederá este tipo de Licencia por el tiempo necesario para someterse a tratamiento, curaciones o recurrir a los Servicios Médicos para el recupero de su salud. El permiso será por el tiempo que demande esta diligencia, no obstante ello y para el caso que se superen los CUARENTA Y CINCO (45) días corridos de licencia por año calendario (en forma continua o discontinua), se deberá prever una evaluación médica del trabajador, con el fundamento de velar por su estado de salud. Esta Licencia será con goce de haberes.

b) Afecciones y / o lesiones de largo tratamiento: Para la atención de afecciones o lesiones de largo tratamiento que inhabiliten para el desempe-

ño del trabajo y para los casos de intervenciones quirúrgicas no comprendidas en el inc. a) "afeciones o lesiones de corto tratamiento", se concederá hasta DOS (2) años, de licencia extraordinaria con goce íntegro de haberes, lo que será prorrogable por UN (1) año más, con el CINCUENTA POR CIENTO (50 %) del sueldo. Estos plazos se extenderán hasta que el organismo previsional se expida, en los casos de trabajadores que hayan iniciado el trámite de jubilación por invalidez y la demora no sea provocada por hechos atinentes a la responsabilidad del trabajador.

En cuanto a trabajadores con un grado de incapacidad que no reúna las condiciones establecidas por las leyes en vigencia para tramitar una jubilación por invalidez, después de agotadas las licencias establecidas (2 Años al 100 % y 1 Año al 50 %), será de aplicación lo establecido en el ARTICULO 23° (Incapacidad Física), idéntico proceder se realizará para aquellos casos, que habiendo tramitado una jubilación por invalidez, si la determinación final del organismo previsional fuera la de rechazo a la referida jubilación. Después de ello si ambas partes (Representación Gremial – Empresa) llegaron a la conclusión que por la disminución en la capacidad laboral del trabajador, ésta le imposibilite a desempeñar cualquier otra función, se le concederá un plazo de UN (1) año de Licencia, sin goce de sueldo. Concluido este tiempo, podrá quedar extinguida su relación de empleo con la Empresa, después que se le practique una junta médica y esta dicte su impedimento para el desempeño de las funciones laborales que se le puedan asignar, según su incapacidad.

c) Transplante de Organos: En todos los casos que el Trabajador sea donante o receptor de órgano, y que por ello necesite del tiempo necesario para su restablecimiento se le otorgará Licencia Especial por Transplante de Organos, encuadrándola como Licencia por Largo Tratamiento (L.E.L.T.). Si después del restablecimiento, se le dictaminara un grado de incapacidad al Trabajador por alguna disminución en su capacidad física y/o funcional, la Empresa deberá dar prioridad de reubicación de funciones acorde a la capacidad física, según lo establecido en el ARTICULO 23°.

d) Accidentes de Trabajo: Ante cualquier accidente laboral, sea en el ámbito de trabajo o in-

itinere, el Trabajador deberá realizar la denuncia pertinente (si se encuentra en condiciones para realizar la misma, si no la deberá hacer el responsable inmediato superior), en la Unidad Operativa en que se desempeñe el Trabajador y/o ante la autoridad policial, cuando éste ocurra en la vía pública, dentro de las CUARENTA Y OCHO (48) horas hábiles de producido el mismo, salvo que por razones de fuerza mayor, debidamente justificadas, no pudieran cumplimentarse en término dichas comunicaciones, en cuyo caso deberán realizarse inmediatamente de desaparecidas aquellas causas. El Accidente de Trabajo in-itinere corresponde al sufrido por el Trabajador, en el trayecto de ida y regreso entre su domicilio y el lugar de trabajo donde le correspondiera cumplir su función, siempre que no hubiese modificado el trayecto en su beneficio. En cada Accidente, la Empresa procederá a tramitar el mismo ante la Administradora de Riesgo de Trabajo (A.R.T.) y deberá realizar el seguimiento y la verificación pertinente, para velar por la atención de sus Recursos Humanos, con el propósito que el Trabajador afectado obtenga la asistencia debida para la correspondiente recuperación de la salud física y mental, en el menor tiempo posible.

e) Enfermedad en horas de trabajo: Si el trabajador se debe retirar del trabajo por alguna enfermedad, bajo la responsabilidad del Servicio Médico de la Empresa, se considerará ese día como licencia por enfermedad de corto tratamiento, si no hubiera transcurrido como mínimo media jornada de trabajo. Si hubiera transcurrido más de media jornada de trabajo se considerará cumplida dicha jornada.

REQUERIMIENTOS PARA TODOS LOS CASOS PRECEDENTES

1) Trabajadores en su residencia habitual: El Trabajador debe dar cumplimiento con los pasos adecuados de notificación a la Empresa en las primeras Tres (3) horas del día que se produce la ausencia y que en el caso de la posible visita del Servicio Médico que establezca la Empresa, al domicilio del trabajador o el lugar que éste haya declarado, se pueda localizar sin inconvenientes para constatar el estado de salud del trabajador y en lo posible colaborar para su rápido restablecimiento, para lo cual el Trabajador en caso de tener la necesaria razón de ausentarse del lugar citado, deberá notificarlo al Servicio Médico de

su base laboral, brindando la información correspondiente que se le requiera.

2) Trabajadores fuera de su residencia: El Trabajador que solicitara Licencia por razones de salud o maternidad y que se encontrara en el país fuera de su residencia habitual, en un lugar en que no hubiera delegación del Servicio Médico de la Empresa, deberá acompañar la certificación correspondiente del médico particular que lo asistió. En el caso de que se lo solicitaran y a efectos de mejor proveer deberá adjuntar asimismo todos los elementos de juicio que permitan al Servicio Médico de la Empresa, realizar una correcta evaluación de la situación.

3. Trabajadores en el extranjero: Cuando un Trabajador se encontrara en el extranjero y solicitara Licencia por enfermedad, deberá informar automáticamente su estado real de salud y remitir en forma inmediata para su justificación, al Servicio Médico de su base laboral, los certificados médicos pertinentes avalados por autoridades médicas oficiales del país donde se encontrare y el interesado recabará una constancia policial del lugar.

NOTA: En caso de enfermedad o accidente que requiera la internación del Trabajador comisionado por Razones de Servicio y mientras no sea posible el regreso a su domicilio, la Empresa se hará cargo hasta tanto se determine si los mismos serán solventados por la Obra Social o la ART respectivamente, de los gastos que demande su adecuada asistencia médica y los correspondientes a traslado y estadía de un familiar o persona autorizada, cuando sea necesario que éste viaje al lugar donde el Trabajador se encuentre. Sí la circunstancia fuera la de fallecimiento del Trabajador en Comisión de Servicio, la Empresa tomará a su cargo los gastos que demande el traslado de sus restos, al lugar de su residencia habitual a pedido de sus derecho – habientes. Asimismo, la Empresa abonará los gastos de viaje de hasta DOS (2) familiares o personas autorizadas por los mismos para trasladarse al lugar de fallecimiento.

● ARTICULO N° 31

APLICACION DE LA LEY N° 20744

Los tópicos o conceptos no previstos por el presente Convenio, obtendrán los beneficios y demás disposiciones de la Ley Nro. 20.744 (t. o. por Decreto 390/76, sus modificatorias y complementarias), por lo que para los mismos será de aplicación la “Ley de Contrato de Trabajo”, para todos los trabajadores incluidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

● ARTICULO N° 32

LISTA DE ESCALAFONAMIENTO

La Empresa estará obligada a mantener actualizada una lista de escalafonamiento, la que se tomará en cuenta para la designación de los trabajadores que deban efectuar reemplazos o cubrir vacantes o nuevos puestos.

A los efectos de que todos los trabajadores conozcan su ubicación en cada sección, podrán consultar el listado en el Departamento en el que dependan.

Estos listados registrarán todos los puestos que componen el Plantel Básico de la misma por orden de categorías, su correspondiente denominación, nombre y apellido del trabajador que lo ocupa, antigüedad en la Empresa y en la categoría.

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

● ARTICULO N° 33

PAGOS DE AUMENTOS

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

● ARTICULO N° 34

DIA DEL TRABAJADOR DE LA ELECTRICIDAD

Queda reconocido como "DIA DEL TRABAJADOR DE LA ELECTRICIDAD" el 13 de Julio de cada año, a cuyo efecto se acordará como no laborable con goce de haberes a todo personal. Para los casos del personal de semana no calendaria con guardia rotativa por diagrama que deba prestar servicio según su diagrama de trabajo, la Empresa abonará un día adicional a los Trabajadores de la guardia que laboren dicho día.

Las Partes podrán acordar el eventual corrimiento de este día festivo, en el caso que razones de servicio debidamente justificadas así lo requieran.

ARTICULO N° 35

DIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Queda reconocido como "DIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO" el 1º de Mayo de cada año, a cuyo efecto se acordará como no laborable con goce de haberes a todo personal.

ARTICULO N° 36

COMPENSACIÓN POR CONSUMO DE ELECTRICIDAD

Es la compensación mensual que se abona por consumo de energía eléctrica.

El beneficio establecido en este artículo se abonará a los trabajadores en actividad.

La compensación a retribuir mensualmente a cada beneficiario, consistirá en retribuir el consumo de electricidad de 200 kwh, el importe mensual lo determinará la CRL para cada beneficiario. Después de haber realizado un estudio previo de tarifas eléctricas en las zonas de aplicación del Convenio y haber obtenido un valor promedio, la CRL ha establecido que dicho importe inicial, consista en pesos Treinta (\$ 30,00), valor que irá modificándose por acuerdo de las partes en la CRL. En caso de ser empleados de la empresa ambos miembros de la sociedad conyugal percibirá esta compensación uno solo de ellos.

ARTICULO N° 37

BONIFICACION ANUAL POR PRODUCTIVIDAD, ANTIGÜEDAD Y CAPACITACIÓN Y DISCIPLINA (BAPACD).

Se establece el pago del Concepto Bonificación Anual por Productividad, Antigüedad y Capacitación y Disciplina, a todo el personal dependiente de la Empresa.

Para ésta Bonificación, se reconocen Tres (3) factores que se tendrán en cuenta para la valoración del aludido concepto, estos son Productividad, Antigüedad y Capacitación y Disciplina, cuyos porcentajes y coeficientes podrán alcanzar los valores máximos descriptos a continuación, según el siguiente detalle:

CONCEPTO	PORC.	COEF.	INCIDENCIA PORC. EN 3,2
Productividad	120 %	1,20	37,50 %
Antigüedad	100 %	1,00	31,25 %
Capacitación y Disciplina	100 %	<u>1,00</u>	31,25 %
		3,20	

Esta Bonificación Anual, se obtendrá de aplicar los porcentajes y coeficientes precedentes (según corresponda al Factor de Carga Anual por Generación de Energía Nucleoeléctrica en las Centrales Nucleares en Producción – Atucha I y Embalse, excluido tiempo por Paradas Programadas de las mismas, como así también por las características y condiciones particulares de cada Trabajador en los Conceptos por Antigüedad y Capacitación y Disciplina) al Sueldo Normal Habitual y Permanente de cada Trabajador correspondiente al mes de Diciembre del año que corresponde su evaluación, abonándose en el mes de Enero del año posterior al evaluado.

Los factores de aplicación e incidencia para el cálculo pertinente de la Bonificación para cada Trabajador, reconocerán los valores apropiados por cada concepto que integran el beneficio, en un todo de acuerdo a las condiciones de cada concepto y las características personales de cada Trabajador, según el detalle de los Tres (3) Conceptos que se desarrolla a continuación:

A) Productividad:

Factor de Carga Anual Porcentaje Coeficiente

50 a 59 %	50 %	0,50
60 a 69 %	70 %	0,70
70 a 79 %	85 %	0,85
80 a 84 %	100 %	1,00
85 a 100 %	120 %	1,20

Nota: Para el caso en que el Factor de Carga Anual sea menor al 50 % se computará con el porcentaje y coeficiente determinado en primer orden del precedente detalle (50 % y 0,50 respectivamente).

B) Antigüedad:

De 0 a 5 años	60 %	0,60
Más 5 a 10 años	80 %	0,80
Más de 10 años	100 %	1,00

Nota: La antigüedad a tener en cuenta será la que cada trabajador posea en ámbitos del estado.

C) Capacitación y Disciplina:

Capacitación	50 %	0,50
Disciplina	50 %	<u>0,50</u>
		1,00

Nota: La reglamentación será determinada en el seno de la CRL.

ponderaría en situación normal de trabajo.

En ningún caso esta remuneración será inferior a la retribución mensual del trabajador.

No se tendrán en cuenta para el cómputo de la antigüedad, los períodos en que el trabajador haga uso de Licencia sin Goce de Haberes por razones particulares.

Al cumplir 40 años de servicios se abonará una retribución especial equivalente a dos (2) veces el total de las retribuciones percibidas en el mes que cumpla la antigüedad.

La Empresa abonará esta bonificación dentro de los 30 días posteriores a la fecha que el trabajador cumpliera alguna de las antigüedades citadas en el presente Artículo.

El presente beneficio tendrá vigencia a partir del acuerdo pertinente entre las Partes intervinientes del presente Convenio, es decir que no corresponderá la retribución retroactiva por haber superado el cumpleaños de servicio detallado precedentemente, a excepción de los que se produjeron en el año calendario del pertinente acuerdo.

ARTICULO N° 38

BONIFICACION POR CUMPLE AÑO DE SERVICIO

PERSONAL QUE CUMPLE AÑOS DE SERVICIO:
La Empresa otorgará al personal, en las oportunidades en que cumpla 20, 25, 30 y 35 años de antigüedad; una retribución especial equivalente a un monto equivalente al Siguiente detalle: 20 AÑOS – 1/2 sueldo, 25 AÑOS – 3/4 sueldo, 30 AÑOS – 1 sueldo, 35 AÑOS – 1,5 sueldos, e igual al total de las remuneraciones mensuales normales, regulares, habituales y permanentes percibidas en el mes que cumpla la antigüedad mencionada precedentemente.

El personal que se encuentre por razones de enfermedad en el período de guarda de puesto sin remuneración o en el de remuneración al 50 %, percibirá el referido beneficio con un importe igual al 100 % de la remuneración que le corres-

ARTICULO N° 39

SUPLEMENTOS Y BONIFICACIONES VARIAS

Todo el personal dependiente de NASA (efectivos, contratados, transitorio, en capacitación, etc.), podrá obtener las retribuciones detalladas en el presente Artículo, según corresponda por: la ubicación escalafonaria, su funciones, servicios de prestación y niveles de responsabilidad, que se le acuerden, siendo las mismas las siguientes:

1. **SUELDO BÁSICO:** Según lo determinado en Artículo 21° "Salarios – Escala Básica de Sueldos" del presente Convenio, el personal dependiente de la Empresa será encuadrado en la referida Escala percibiendo el básico mensual correspondiente y se identificará en los recibos de haberes con el Código N° 101. Para mayor aclaración a continuación se detalla la Escala Básica de Sueldos:

1.....	\$ 523,87
2.....	\$ 534,95
3.....	\$ 552,15
4.....	\$ 574,81
5.....	\$ 597,72
6.....	\$ 617,26
7.....	\$ 648,60
8.....	\$ 664,52
9.....	\$ 680,07
10.....	\$ 696,19
11.....	\$ 720,50
12.....	\$ 750,13
13.....	\$ 785,26
14.....	\$ 822,54
15.....	\$ 846,72
16.....	\$ 868,82
17.....	\$ 920,60
18.....	\$ 961,53

OBSERVACIÓN: Los montos precedentes podrán modificarse por acuerdo de las Partes signatarias del presente Convenio ó por determinación de Organismos Oficiales Gubernamentales por incremento de sueldos.

2. PLUS VACACIONAL: Según lo determinado en Artículo 26° "Licencia Anual Reglamentaria" - Inciso j) "Retribución por Licencia" del presente Convenio, el personal dependiente de la Empresa que se circunscriba según la normativa citada percibirá la bonificación anual estipulada y se la identificará en los recibos de haberes con el Código Nº 102. El importe de la Retribución se obtendrá de acuerdo a la formula de calculo establecida y que a continuación se precisa:

SUELDO PROMEDIO (1) x DÍAS CORRIDOS 25
RESULTADO "A"

ÚLTIMO SUELDO x DÍAS CORRIDOS 30
RESULTADO "B"

DIFERENCIA "A" - "B" = IMPORTE RETRIBUCIÓN
POR VACACIONES (Cód. 102).

SIENDO: (1) El "SUELDO PROMEDIO", se calcula sumando:

Mayor sueldo del semestre.

La sexta (6º) parte del último S.A.C. cobrado.

3) Bonificación por Antigüedad: Según lo determinado en Artículo 64° "Computo por Antigüedad" - Inciso g) "Clasificación por Antigüedad"

del presente Convenio, el personal dependiente de la Empresa que se circunscriba según la normativa citada percibirá la bonificación mensual estipulada y se la identificará en los recibos de haberes con el Código Nº 103. El importe resultante se obtendrá de la siguiente manera:

El monto que se obtenga de la suma entre: el Código Nº 101 (Escala Básica de Sueldos) correspondiente a la ubicación escalafonaria de cada Trabajador más el pertinente al suplemento por estudios realizados (Cód. Nº 105), se multiplicará por el Coeficiente (0,02) y el resultado se multiplicará por la cantidad de Años Reconocidos, según la siguiente formula:

Bonificación por Antigüedad (Cód. 103) = (Cód. 101 + 105) x 0,02 x Años Reconocidos

4. SUPLEMENTO POR ANTIGÜEDAD: Según lo determinado en Artículo 64° "Computo por Antigüedad" - Inciso g) "Clasificación por Antigüedad" - del presente Convenio, el personal dependiente de la Empresa que se encuadre según la normativa citada percibirá la bonificación mensual estipulada y se las identificará en los recibos de haberes con el Código Nº 104. El importe resultante del Código "Suplemento por Antigüedad" se obtendrá de la siguiente manera:

SUPLEMENTO ANTIGÜEDAD II: Correspondiendo el pago al Trabajador al cumplir Veinticinco (25) años de Servicios y en adelante, el Diez por ciento (10 %) del importe de la Escala Básica de Sueldos (estipulada en el Artículo 21º y en el punto 1) de éste Artículo) correspondiente a su ubicación escalafonaria, según la siguiente formula:

Cód. 104 = Cód. 101 (Categ. Correspondiente) x 0,10

5. SUPLEMENTO POR ESTUDIOS REALIZADOS: El monto correspondiente a este suplemento se mantendrá en el valor actual. Se lo identificará en los recibos de haberes con el Código Nº 105.

El importe resultante del Código "Suplemento por Estudios Realizados" se obtendrá de la siguiente manera:

Cod. 105 = Según corresponda al título que posea el trabajador y consistirá en una suma fija a

saber:

1. Secundario Completo (Seis años) \$25.80
2. Secundario Completo (Cinco años) \$25.80
3. Título con Validez Nacional \$ 14.70
4. Ciclo Básico \$ 11.10

6. COMPLEMENTO POR ESTUDIOS REALIZADOS: Según lo determinado en Artículo 66° "Reconocimiento por Estudios Realizados" - Incisos 1), 2), 3), 4) y 5) a, b ó c) del presente Convenio, según los títulos obtenidos ó niveles de estudio alcanzado, el personal dependiente de la Empresa que acredite los títulos ó niveles de estudios indicados percibirá la bonificación mensual estipulada y se la identificará en los recibos de haberes con el Código N° 106. El importe resultante del Código "Complemento por Estudios Realizados" se obtendrá de la siguiente manera:

a. Títulos otorgados por las escuelas de Educación Técnica, Escuelas Comerciales de la Nación, Perito Mercantil, y/o títulos equivalentes establecidos de Nivel Secundario, correspondiente a Establecimientos Educativos Nacionales y/o Provinciales, con las siguientes características: Reconocimiento por Título Secundario (Completo de 6 años). Percibirá el monto resultante de multiplicar el importe de la Escala Básica de Sueldos (estipulada en el Artículo 21° y en el punto 1° de éste Artículo) correspondiente a la categoría 18, por el coeficiente (0,09), según la siguiente fórmula:

Cód. 106 – A = Cód. 101 (Categoría 18) x 0,09 – Cod 105/a

b. Títulos otorgados por las escuelas de Educación Técnica, Escuelas Comerciales de la Nación, Perito Mercantil, y/o títulos equivalentes establecidos de Nivel Secundario, correspondiente a Establecimientos Educativos Nacionales y/o Provinciales, con las siguientes características: Reconocimiento por Título Secundario (Completo de 5 años).

Percibirá el monto resultante de multiplicar el importe de la Escala Básica de Sueldos (estipulada en el Artículo 21° y en el punto 1° de éste Artículo) correspondiente a la categoría 18, por el coeficiente (0,07), según la siguiente fórmula:

Cód. 106 – B = Cód. 101 (Categoría 18) x 0,07 –

Cod. 105/b

c. Certificados de Cursos Técnicos y de Capacitación que se dicten por Institutos de enseñanza oficial (Certificado con Validez Oficial):

Percibirá el monto resultante de multiplicar el importe de la Escala Básica de Sueldos (estipulada en el Artículo 21° y en el punto 1° de éste Artículo) correspondiente a la categoría 18, por el coeficiente (0,05), según la siguiente fórmula:

Cód. 106 – C = Cód. 101 (Categoría 18) x 0,05 – Cod 105/c

d. Ciclo Básico de las Escuelas Nacionales y/o Provinciales de Educación Técnica amparadas o reconocidas, Bachilleres y otras carreras equivalentes a las referidas precedentemente de Nivel Secundario, correspondiente a Establecimientos Educativos Nacionales y/o Provinciales:

Reconocimiento por Estudios Realizados: Secundario Ciclo Básico (3 años). Percibirá el monto resultante de multiplicar el importe de la Escala Básica de Sueldos (estipulada en el Artículo 21° y en el punto 1° de éste Artículo) correspondiente a la categoría 18, por el coeficiente (0,03), según la siguiente fórmula:

Cód. 106 – D = Cód. 101 (Categoría 18) x 0,03 – Cod 105/d

e. Para el caso de Reconocimiento por Título Universitario Completo, el trabajador percibirá el monto resultante de multiplicar el importe de la Escala Básica de Salarios (estipulada en el Artículo 21°) correspondiente a su ubicación escalafonaria, por el coeficiente (0,20).

Cód. 106 – E = Cód. 101 (Categ. Correspondiente) x 0,20

f. Para el caso de Reconocimiento por Título Terciario de 4 Años, el trabajador percibirá el monto resultante de multiplicar el importe de la Escala Básica de Salarios (estipulada en el Artículo 21°) correspondiente a su ubicación escalafonaria, por el coeficiente (0,12).

Cód. 106 – F = Cód. 101 (Categ. Correspondiente) x 0,12

g. Para el caso de Reconocimiento por Título Ter-

ciario de 3 Años, el trabajador percibirá el monto resultante de multiplicar el importe de la Escala Básica de Salarios (estipulada en el Artículo 21º) correspondiente a su ubicación escalafonaria, por el coeficiente (0,11).

Cód. 106 – G = Cód. 101 (Categ. Correspondiente) x 0,11

7. SUPLEMENTO POR ZONA DESFAVORABLE

Y/O INHÓSPITA: Todos los trabajadores que se desempeñen en forma permanente o transitoria (Comisión de Servicios) en Unidades Operativas de la Empresa radicados en lugares considerados como zona desfavorable, según lo determinado en Artículo 68º "Bonificación por Zona Desfavorable y/o Inhospita" del presente Convenio, percibirán una compensación económica mensual y se lo identificará en los recibos de haberes con el Código N° 107.

El importe de la compensación a retribuir mensualmente a cada beneficiario, corresponderá al Doce por ciento (12 %) del importe de la Escala Básica de Sueldos (estipulada en el Artículo 21º y en el punto 1) de éste Artículo) correspondiente a su ubicación escalafonaria, valor que irá modificándose automáticamente con las variaciones de la referida escala o por acuerdo de las partes en la C.R.L., el referido porcentaje se determina por zona de prestación del Servicio, según el siguiente detalle:

Zona (Centro – Cuyo – Embalse): La Retribución referida, corresponderá en un Doce por ciento (12 %) de la citada Categoría Promedio, según la siguiente formula:

Cód. 107 = Cód. 101 (Categ. Correspondiente) x 0,12

8. SUPLEMENTO FUNCIÓN POR CARGO: A los trabajadores que sean designados para desempeñar, en forma permanente o transitoria, funciones correspondientes a las de Jefaturas de Jefe de Sector o que se les asigne funciones, tareas y/o servicios de responsabilidad equivalente, corresponderá se le retribuya una compensación económica mensual, la que se la identificará en los recibos de haberes con el Código N° 108. El importe de la compensación a retribuir mensualmente a cada Trabajador que haya sido de-

signado a cumplir con las funciones referidas, se obtendrá de multiplicar el importe de la Escala Básica de Sueldos (estipulada en el Artículo 21º y en el punto 1º de éste Artículo) correspondiente a la categoría 18, por el coeficiente (0,30), según la siguiente formula:

Cód. 108 = Cód. 101 (Categoría 18) x 0,30

9. Suplemento por Servicio de Vigilancia: Todo el personal designado a cumplir la función de Servicio de Vigilancia con carácter normal y permanente, percibirá una retribución mensual equivalente al Tres por ciento (3 %) del importe de la Escala Básica de Sueldos (estipulada en el Artículo 21º y en el punto 1) de éste Artículo), de éste Convenio, correspondiente a la categoría N° 18 y se la identificará en los recibos de haberes con el Código N° 109. El importe de la Retribución se obtendrá de acuerdo a la formula de calculo establecida y que a continuación se detalla:

Cód. 109 = Cód. 101 (Categ. 18) x 0,03

10. SUPLEMENTO POR SERVICIO GUARDIA DE BOMBEROS: Todo el personal designado a cumplir la función de Servicio Guardia de Bomberos con carácter normal y permanente, percibirá una retribución mensual equivalente al Tres por ciento (3 %) del importe de la Escala Básica de Sueldos (estipulada en el Artículo 21º y en el punto 1) de éste Artículo), de éste Convenio, correspondiente a la categoría N° 18 y se la identificará en los recibos de haberes con el Código N° 110. El importe de la Retribución se obtendrá de acuerdo a la formula de calculo establecida y que a continuación se detalla:

Cód. 110 = Cód. 101 (Categ. 18) x 0,03

11. BONIFICACIÓN POR QUEBRANTO O FALLA DE CAJA: Todo el personal designado a cumplir la función de Cajeros, Recaudadores o Cobradores con carácter normal y permanente, percibirá una retribución mensual equivalente al Tres con cincuenta por ciento (3,50 %) con respeto al monto que perciba, según la escala básica, la categoría N° 18 y que de acuerdo a este instrumento legal está especificada en el Artículo 21º (Salarios – Escala Básica de Sueldos) y en el punto 1º de éste Artículo y se la identificará en los recibos de

haber con el Código N° 111. El importe de la Retribución se obtendrá de acuerdo a la fórmula de cálculo establecida y que a continuación se detalla:

Cód. 111 = Cód. 101 (Categ. 18) x 0,035

12. Refrigerio: De acuerdo al Artículo 16° Jornada Laboral y según lo allí determinado la retribución referida corresponderá al 10% del importe de la Escala Básica de Sueldos (determinada en el Artículo N° 21 de éste Convenio), correspondiente a la Categoría N° 18, y se lo identificará en el recibo de sueldos con el código 112 según lo siguiente:

Cod. 112 = Cod 101 (Categoría N° 18) x 10 %.

13. BONIFICACIÓN PERMANENCIA EN LA CATEGORÍA: Cuando el trabajador no registre desarrollo en el cargo durante el periodo de 3 años, se le asignará una bonificación mensual equivalente al 6,5 % del importe de la Escala Básica de Sueldos (determinada en el Artículo N° 21 de éste Convenio), correspondiente a su ubicación escalafonaria. Todo según lo determinado en Artículo 9° - Inciso A "Desarrollo de Carrera - Permanencia" del presente Convenio y se lo identificará en los recibos de haber con el Código N° 113. El importe de la Retribución se obtendrá de acuerdo a la fórmula de cálculo establecida y que a continuación se detalla:

Cód. 113 = Cód. 101 (Categ. Correspondiente) x 0,065

14. SUPLEMENTO POR CAMBIO DE SITUACIÓN ESCALAFONARIA: Todo aquel Trabajador, que habiendo sido ascendido de categoría según Escala Básica de Sueldos, prevista en el Artículo N° 21 y en el punto 1° de éste Artículo del presente Convenio, y cuando el haber total de la nueva categoría fuese inferior al haber total de la categoría que tenía, se le procederá a retribuirle en este concepto la diferencia que pudiera producirse y se lo identificará en los recibos de haber con el Código N° 114, según la fórmula de cálculo que a continuación se detalla:

Cód. 114 = Monto de retribución producido por la diferencia entre el Haber Total de la nueva Categoría con el Haber Total de la Categoría que tenía.

15. SUPLEMENTO ADICIONAL TRANSITORIO: A todo aquel Trabajador, que por razones particulares y especiales y por aplicabilidad de lo normado en éste Convenio, se le deba practicar modificaciones de retribución en algún o varios conceptos o códigos que percibía, en razón de situaciones previstas o imprevistas por esta normativa (para el caso de esta última deberá ser resuelta en el seno de la C.R.L.) y que debido a ello, tanto el monto de un determinado ítem ó las diferencias totales en el haber por una nueva situación particular del Trabajador (por reubicación escalafonaria, licencias especiales, enfermedad del trabajador, cambio de función, etc.) con respecto al haber total de la anterior circunstancia, se le procederá a retribuir en éste concepto el monto total de un determinado ítem en particular ó las diferencias totales entre los haber citados precedentemente y respectivamente.

Se lo identificará en los recibos de haber con el Código N° 115, según se detalla a continuación:

Cód. 115 = Montos a retribuirle al Trabajador, por las modificaciones Explicitadas según la presente normativa.

16. SUPLEMENTO SERVICIO PARA CENTRALES NUCLEARES: A todo el personal que presta servicio efectivo en las Centrales Nucleares en Producción, se le retribuirá una Bonificación mensual por dicho concepto, consistente en el Cuarenta por ciento (40 %) sobre la remuneración mensual, normal, habitual y permanente, en un todo de acuerdo a lo estipulado en el Artículo N° 18 del presente Convenio y se lo identificará en los recibos de haber con el Código N° 116/A, según la fórmula de cálculo que a continuación se detalla:

Cód. 116/A = (101 + 103 + 104 + 105 + 106 + 07 + 108 + 109 + 110 + 111 + 113 + 114 + 115) x 0,40

Mientras que para el personal que presta sus servicios en las restantes Unidades de la Empresa, la retribución consistirá en el Treinta por ciento (30 %) sobre la remuneración mensual, normal, habitual y permanente y se lo identificará en los recibos de haber con el Código N° 116/B, según la fórmula de cálculo que a continuación se detalla:

Cód. 116/B = (101 + 103 + 104 + 105 + 106 +

$07+108+109+110+111+113+114+115) \times 0,30$

17. SUPLEMENTO POR SERVICIO TURNO ROTATIVO POR DIAGRAMA: El personal designado para cumplir este Servicio de prestación, se regirá por lo estipulado en los Artículos 16° y 50 "Organización del Trabajo – Jornada de Trabajo y Programa por Trabajos Especiales", respectivamente. Percibiendo la compensación económica mensual que le corresponda según el servicio que preste y se la identificará en los recibos de haberes con el Código N° 117, con las siguientes modalidades:

a. Turno Rotativo por Diagrama (Lunes a Domingo): El personal designado para cumplir éste Servicio, se regirá por lo estipulado en el Artículo 16°, percibiendo una compensación económica mensual que consistirá en el Cuarenta y Uno por ciento (41 %) sobre la remuneración mensual, normal, habitual y permanente y se la identificará en los recibos de haberes con el Código N° 117/A, según la formula de calculo que a continuación se detalla:

$C \acute{o} d . 1 1 7 / A = (1 0 1 + 1 0 3 + 1 0 4 + 1 0 5 + 1 0 7 + 1 0 8 + 1 0 9 + 1 1 0 + 1 1 1 + 1 1 3 + 1 1 4 + 1 1 5 + 1 1 6) \times 0,41$

b. Turno Rotativo por Diagrama (Lunes a Sábado): El personal designado para cumplir éste Servicio, se regirá por lo estipulado en el Artículo 50°, percibiendo una compensación económica mensual que consistirá en el Treinta y Dos por ciento (32 %) sobre la remuneración mensual, normal, habitual y permanente y se la identificará en los recibos de haberes con el Código N° 117/B, según la formula de calculo que a continuación se detalla:

$C \acute{o} d . 1 1 7 / B = (1 0 1 + 1 0 3 + 1 0 4 + 1 0 5 + 1 0 7 + 1 0 8 + 1 0 9 + 1 1 0 + 1 1 1 + 1 1 3 + 1 1 4 + 1 1 5 + 1 1 6) \times 0,32$

c. Turno Rotativo por Diagrama (Lunes a Viernes): El personal designado para cumplir éste Servicio, se regirá por lo estipulado en el Artículo 50°, percibiendo una compensación económica mensual que consistirá en el Veinticinco por ciento (25 %) sobre la remuneración mensual, normal, habitual y permanente y se la identificará en los recibos de haberes con el Código N° 117/C, se-

gún la formula de calculo que a continuación se detalla:

$C \acute{o} d . 1 1 7 / C = (1 0 1 + 1 0 3 + 1 0 4 + 1 0 5 + 1 0 7 + 1 0 8 + 1 0 9 + 1 1 0 + 1 1 1 + 1 1 3 + 1 1 4 + 1 1 5 + 1 1 6) \times 0,25$

18. SUPLEMENTO POR SERVICIO GUARDAS PROGRAMADAS PARA SECTORES ESPECIALES: El personal designado para cumplir este Servicio de prestación, se regirá por lo estipulado en el Artículo 19° "Servicio por Guardias Programadas para Sectores Especiales", percibiendo la compensación económica mensual que le corresponda según el servicio que preste y se lo identificará en los recibos de haberes con el Código N° 118, con las siguientes modalidades:

a. Servicio por Guardias Programadas para Sectores Especiales (Lunes a Domingo): El personal designado para cumplir éste Servicio, se regirá por lo estipulado en el Artículo 19° del presente Convenio, percibiendo una compensación económica mensual que consistirá, por una parte, en el Diez por ciento (10 %) porcentaje, que se sumará al porcentaje que corresponda por estar a disposición un mínimo de horas promedio mensuales (192, 128, 96 ó 64 horas) las mismas se cumplen según la componenda de los grupos que se conformen de especialistas o de trabajadores previstos en los sectores de las Unidades Operativas (3, 4, 5 ó 6 Trabajadores), que de acuerdo a ello corresponde añadir al porcentaje primario los siguientes porcentajes (15 - 10 - 7,5 ó 5 %, respectivamente) por otra parte, y que por ello los porcentajes definitivos resultantes, a aplicar sobre la remuneración mensual, normal, habitual y permanente, corresponderán al : (25 - 20 - 17,5 ó 15 %), y se identificará en los recibos de haberes con los Códigos N° 118/A, B, C ó D, según las formulas de calculo que a continuación se detallan:

$C \acute{o} d . 1 1 8 / A = (1 0 1 + 1 0 3 + 1 0 4 + 1 0 5 + 1 0 6 + 1 0 7 + 1 0 8 + 1 0 9 + 1 1 0 + 1 1 1 + 1 1 3 + 1 1 4 + 1 1 5 + 1 1 6 + 1 1 7 / b \text{ o } c) \times 0,25$

$C \acute{o} d . 1 1 8 / B = (1 0 1 + 1 0 3 + 1 0 4 + 1 0 5 + 1 0 6 + 1 0 7 + 1 0 8 + 1 0 9 + 1 1 0 + 1 1 1 + 1 1 3 + 1 1 4 + 1 1 5 + 1 1 6 + 1 1 7 / b \text{ o } c) \times 0,20$

$C \acute{o} d . 1 1 8 / C = (1 0 1 + 1 0 3 + 1 0 4 + 1 0 5 + 1 0 6$

+107+108+109+110+111+113+114+115+116+117/b o c)x 0,175

Cód.118/D=(101+103+104+105+106 +107+108+109+110+111+113+114+115+116+ 117/b o c) x 0,15

b. Servicio por Guardias Programadas para Sectores Especiales (Lunes a Viernes): El personal designado para cumplir éste Servicio, se registrará por lo estipulado en el Artículo 19° del presente Convenio, percibiendo una compensación económica mensual que consistirá, por una parte, en el Cinco por ciento (5 %) porcentaje, que se sumará al porcentaje que corresponda por estar a disposición un mínimo de horas promedio mensuales (192, 128, 96 ó 64 horas) las mismas se cumplen según la componenda de los grupos que se conformen de especialistas o de trabajadores previstos en los sectores de las Unidades Operativas (3, 4, 5 ó 6 Trabajadores), que de acuerdo a ello corresponde añadir al porcentaje primario los siguientes porcentajes (15 - 10 - 7,5 ó 5 %, respectivamente) por otra parte, y que por ello los porcentajes definitivos resultantes, a aplicar sobre la remuneración mensual, normal, habitual y permanente, corresponderán al: (20 - 15 - 12,5 ó 10 %), y se identificará en los recibos de haberes con los Códigos N° 118/E, F, G ó H, según las formulas de calculo que a continuación se detallan:

Cód.118/E=(101+103+104+105+106 +107+108+109+110+111+113+114+115+116+ 117/b o c) x 0,20

Cód.118/F=(101+103+104+105+106+107+108+109+110+111+113+114+115+116+ 117/b o c)x 0,15

Cód.118/G=(101+103+104+105+106+107+108+109+110+111+113+114+115+116+ 117/b o c) x 0,125

Cód.118/H=(101+103+104+105+106+107+108+109+110+111+113+114+115+116+ 117/b o c) x 0,10

19. RETRIBUCIÓN TEATRO DE OPERACIONES MALVINAS: El personal dependiente de la Empresa que haya prestado servicios para la Patria, en oportunidad del enfrentamiento bélico por "Las Malvinas", y se circunscriba según la normativa

vigente que contempla tal circunstancia, percibirá la bonificación que la misma establece y se la identificará en los recibos de haberes con el Código N° 119.

Cód. 119 = Importe según normativa vigente.

20. ASIGNACIÓN ANUAL COMPLEMENTARIA POR TURISMO SOCIAL: Según lo determinado en Artículo 62° del presente Convenio, el personal dependiente de la Empresa que se circunscriba según la normativa citada percibirá la Asignación anual estipulada y se la identificará en los recibos de haberes con el Código N° 120. El importe de la Retribución se establece según lo siguiente: Cód. 120 = Importe igual al valor estipulado de un Sueldo Mínimo Vital y Móvil, vigente al mes de su cumplimiento.

21. BONIFICACIÓN ANUAL POR PRODUCTIVIDAD, ANTIGÜEDAD Y CAPACITACIÓN Y DISCIPLINA (BAPACD): Todo el personal dependiente de la Empresa que se circunscriba y obtenga las condiciones que se establecen en el Artículo 37° del presente Convenio, percibirá esta Bonificación Anual, la que se adecuará tanto a la Productividad de las Centrales en producción como así también a las características y condiciones particulares de cada Trabajador y se la identificará en los recibos de haberes con el Código N° 121.

Para ésta Bonificación, se reconocen Tres (3) factores que se tendrán en cuenta para la valoración del aludido concepto, estos son Productividad, Antigüedad y Capacitación y Disciplina, cuyos porcentajes y coeficientes podrán alcanzar los valores máximos descriptos a continuación, según el siguiente detalle:

CONCEPTO	PORC.	COEF.	INCIDENCIA PORC. EN 3,2
D) Productividad:	120 %	1,20	37,50 %
E) Antigüedad:	100 %	1,00	31,25 %
F) Capacitación y Disciplina:	100 %	<u>1,00</u> 3,20	31,25 %

Esta Bonificación Anual, se obtendrá de aplicar los porcentajes y coeficientes precedentes (según corresponda al Factor de Carga Anual por Generación de Energía Nucleoeléctrica en las Centrales Nucleares en Producción - Atucha I y Embalse, excluido tiempo por Paradas Progra-

madras de las mismas, como así también por las características y condiciones particulares de cada Trabajador en los Conceptos por Antigüedad y Capacitación y Disciplina) al Sueldo Normal, Habitual y Permanente de cada Trabajador correspondiente al mes de Diciembre del año que corresponde su evaluación, abonándose en el mes de Enero del año posterior al evaluado.

Los factores de aplicación e incidencia para el cálculo pertinente de la Bonificación para cada Trabajador, reconocerán los valores apropiados por cada concepto que integran el beneficio, en un todo de acuerdo a las condiciones de cada concepto y las características personales de cada Trabajador, según el detalle de los Tres (3) Conceptos que se desarrolla a continuación:

A) Productividad:

Factor de Carga	Anual Porcentaje	Coefficiente
50 a 59 %	50 %	0,50
60 a 69 %	70 %	0,70
70 a 79 %	85 %	0,85
80 a 84 %	100 %	1,00
85 a 100 %	120 %	1,20

Nota: Para el caso en que el Factor de Carga Anual sea menor al 50 % se computará con el porcentaje y coeficiente determinado en primer orden del precedente detalle (50 % y 0,50 respectivamente).

B) Antigüedad:

De 0 a 5 años	60 %	0,60
Más 5 a 10 años	80 %	0,80
Más de 10 años	100 %	1,00

Nota: La antigüedad a tener en cuenta será la que cada trabajador posea en ámbitos del Estado (Nacional, Provincial y Municipal).

C) Capacitación y Disciplina:

Capacitación	50 %	0,50
Disciplina	50 %	<u>0,50</u>
		1,00

Nota: Según la reglamentación a especificar por la CRL.

Cód. 121 = Sueldo normal, habitual y permanente de cada Trabajador correspondiente al mes de Diciembre del año que se pretenda valorar,

multiplicado por el coeficiente resultante de la sumatoria de los coeficientes correspondientes y pertinentes de los tres factores de valorización del Concepto de la Bonificación (Productividad, Antigüedad y Capacitación y Disciplina).

22) Bonificación por Cumple Año de Servicio: A todo el personal dependiente de la Empresa que se circunscriba con lo establecido en el Artículo 38° de este Convenio, percibirá una retribución especial de acuerdo a lo allí estipulado y se la identificará en los recibos de haberes con el Código N° 122, con las siguientes modalidades:

A) Al Personal que cumpla 20, 25, 30 y 35 años de antigüedad, la retribución especial será según se precisa a continuación:

Cód. 122/A = Importe equivalente a un monto igual al Siguiete detalle: 20 AÑOS – ½ sueldo, 25 AÑOS – ¾ sueldo, 30 AÑOS – 1 sueldo, 35 AÑOS – 1,5 sueldos, correspondiente al total de las remuneraciones normales, regulares, habituales y permanentes percibidas en el mes que cumpla la antigüedad mencionada precedentemente.

B) Al Personal que cumpla 40 años de antigüedad, la retribución especial será según se precisa a continuación:

Cód. 122/B = Importe equivalente a dos (2) veces del monto correspondiente al total de las remuneraciones normales, regulares, habituales y permanentes percibidas en el mes que cumpla la antigüedad mencionada precedentemente.

23) Complemento por Beca - I: De acuerdo a lo estipulado en el Artículos N° 47° del presente Convenio, la Empresa otorgará Becas para Trabajadores Activos para que realicen estudios y se especialicen, las mismas consistirán en aportes económicos y se la identificará en los recibos de haberes con el Código N° 123, la Empresa le realizará el aporte económico según lo siguiente:

Cód. 123 = Importe equivalente a un monto que consistirá, según lo determine la C.R.L..

24) Complemento por Beca - II: De acuerdo a lo estipulado en el Artículos N° 48° del presente Convenio, la Empresa otorgará Becas para hijos de Trabajadores Activos para que realicen estu-

díos, las mismas consistirán en aportes económicos y se la identificará en los recibos de haberes con el Código N° 124, la Empresa le realizará el aporte económico según lo siguiente:

Cód. 124 = Importe equivalente a un monto que consistirá, según lo determine la C.R.L..

25. **CONTRIBUCIÓN POR NACIMIENTO:** En un todo de acuerdo a lo estipulado en el Artículo N° 73° del presente Convenio, a todos los Trabajadores dependientes de la Empresa que acrediten fehacientemente el nacimiento de cada hijo, inclusive cuando se efectivice legalmente la adopción por hijo, percibirá una retribución económica y se la identificará en los recibos de haberes con el Código N° 125, la que consistirá según se detalla a continuación:

Cód. 125 = Importe equivalente a un monto consistente en el Cien por ciento (100 %) del monto que perciba, según la escala básica, la categoría promedio (Cat. 9) especificada en el punto 1° de éste Artículo.

26. **CONTRIBUCIÓN POR FALLECIMIENTO:** En atención a lo especificado en el Artículo N° 74° del presente Convenio, a todos los Trabajadores dependientes de la Empresa se le practicará una retribución económica consistente en la prima del seguro obligatorio y se la identificará en los recibos de haberes con el Código N° 126, la que consistirá según se detalla a continuación:

Cód. 126 = Importe equivalente a la prima del seguro obligatorio previsto por la Legislación en Vigencia descontado por recibo de haberes.

27. **Suplemento por Movilidad Fija:** En un todo de acuerdo a lo especificado en el Artículo N° 76 del presente Convenio, se le reconocerá al Trabajador que correspondiere un valor económico por tareas de gestión y otro valor al que desarrolle tareas de inspección y se la identificará en los recibos de haberes con el Código N° 127, las que consistirán según se detalla a continuación:

Cód. 127 A = Importe fijo \$ 67.50

Cód. 127 B = Importe fijo \$ 81.-

28. **COMPLEMENTO POR DESARRAIGO:**

La Empresa, abonará en carácter de compensatorio y durante Siete (7) años de funciones en el nuevo destino, el Suplemento por Desarraigo determinado en este Convenio, salvo que la empresa otorgue vivienda. En un todo de acuerdo a lo establecido en el Artículo N° 43 de éste Convenio, se le practicará una retribución económica y se la identificará en los recibos de haberes con el Código N° 128, la que consistirá según se detalla a continuación:

Cód. 128 = Importe que consistirá en el valor por alquiler de la vivienda que se le autorice a concertar el correspondiente contrato de locación al Trabajador con traslado definitivo.

29. **SERVICIOS EXTRAORDINARIOS:** En un todo de acuerdo a lo establecido y determinado en el Artículo N° 16 del presente Convenio, el pago de las horas extraordinarias será abonado de acuerdo al día de trabajo.

a. **Días laborables:** Por cada hora extra trabajada entre las 6.00 y las 21.00 hora (horario diurno) se abonará el valor de la remuneración hora, más un adicional del CINCUENTA POR CIENTO (50 %) y si fueran trabajadas entre las 21.00 y las 6.00 horas (horario nocturno) se abonará el valor de la remuneración hora, más un adicional del CIENTO POR CIENTO (100 %).

b. **Días no laborables:** Días sábados, domingos, no laborables, feriados nacionales o provinciales y aquellos asuetos del orden nacional, provincial o municipal que la Empresa adhiera a los mismos, como así también el 13 de julio "Día del Trabajador de la Electricidad", como no laborable. Por cada hora extra trabajada en los días precitados, se abonará el valor de la remuneración hora más un adicional del CIENTO POR CIENTO (100 %).

c. **Remuneración Horaria por Servicios Extraordinarios:** El cálculo de la remuneración horaria por Servicios Extraordinarios, se realizará de la siguiente forma y de acuerdo al promedio horario semanal establecido en el Artículo N° 16 del presente Convenio, según el siguiente detalle:

1. Para el personal que desempeña sus funciones en las Centrales Nucleares en Operación se hará dividiendo, la suma total de las asignaciones que

sufran las deducciones por aportes jubilatorios por (156), que constituye el promedio de las horas normales trabajadas durante el mes, a excepción de la Compensación por Desarraigo.

2. Para el personal de las demás Unidades Operativas de la Empresa la remuneración por hora extraordinaria se calculará en base al cociente que resulte de dividir la retribución regular, total y permanente mensual del trabajador, por 20 días y por el número de horas que tenga asignada la jornada normal de labor, dado que la jornada es de 8 horas, el divisor resulta (160).

Se lo identificará en los recibos de haberes con el Código N° 129, el que consistirá según se detalla a continuación:

CÓD. 129 – I = Importe resultante, tanto para la retribución de las horas suplementarias al 50 ó 100 %, según corresponda, para el personal que cumple normalmente 36 hs. Promedio semanalmente.

CÓD. 129 – II = Importe resultante, tanto para la retribución de las horas suplementarias al 50 ó 100 %, según corresponda, para el personal que cumple normalmente 40 hs. Promedio semanalmente.

30. COMPENSACIÓN POR CONSUMO ELÉCTRICIDAD: Según lo determinado en el Artículo N° 36 del presente Convenio, se retribuirá mensualmente a cada beneficiario un monto cuyo valor será determinado por la CRL, que consistirá en retribuir el consumo de electricidad de 200 kwh y se la identificará en los recibos de haberes con el Código N° 130, la que consistirá según se detalla a continuación:

Cód. 130 = Valor Monómico, según lo determine la C.R.L.

31. CONTRIBUCIÓN POR ACOGERSE A LA JUBILACIÓN Ó FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR ACTIVO: En un todo de acuerdo a lo especificado en el Artículo N° 24 del presente Convenio, a todo trabajador que se acoja a los beneficios de la Jubilación, se le acordará al retirarse una bonificación equivalente a Cinco (5) meses de su última remuneración mensual, cuando tuviere como mínimo Cinco (5) años de antigüedad.

El monto de los Cinco (5) sueldos será aumentado en Dos por ciento (2%) por cada año de servicio que exceda de los Cinco (5) primeros. La referida bonificación es en reemplazo de la establecida en la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744.

En caso de fallecimiento del trabajador, sus derechohabientes tendrán los mismos beneficios sin las limitaciones de los Cinco (5) años, establecidos en el primer y segundo (1° y 2°) párrafos de éste inciso y esta indemnización es independiente de la que se reconozca a los derechohabientes del trabajador por la Ley de Accidentes de trabajo y de cualquier otro beneficio que por la leyes en vigencia, seguros, actos o contratos de previsión, le fuesen concedidos a los mismos en razón del fallecimiento del trabajador.

Se la identificará en los recibos de haberes con el Código N° 131, la que consistirá según se detalla a continuación:

Cód. 131 = 5 Sueldos + 2 % por cada año que supere los primeros 5 años de antigüedad.

32. SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO (SAC): Según Normativa vigente y se la identificará en los recibos de haberes con el Código N° 132, la que consistirá según se detalla a continuación:

Cód. 132 = Según Legislación Vigente

33. SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO HORAS EXTRAS: Según Normativa vigente y se la identificará en los recibos de haberes con el Código N° 133, la que consistirá según se detalla a continuación:

Cód. 133 = Según Legislación Vigente

34. REINTEGRO GASTOS DE COMIDA: Según Reglamentación Vigente, a todo trabajador que haya realizado horas extraordinarias, en un todo de acuerdo a lo especificado en el Artículo N° 17 del presente Convenio, se le retribuirá la compensación por gastos de comida y se la identificará en los recibos de haberes con el Código N° 134, la que consistirá según se detalla a continuación:

Cód. 134 = \$ 5,50

35. SALARIO FAMILIAR: Según Normativa vigente y se la identificará en los recibos de haberes con el Código N° 135, la que consistirá según se detalla a continuación:

Cód. 135 = Según Legislación Vigente

36. VACACIONES Y FRANCOS NO GOZADOS Y OTROS: Según Reglamentación Vigente, a todo trabajador que se extinga la Relación Laboral por cualquier causa, y tenga acreditado tanto Vacaciones como Francos Compensatorios no Gozados y también cualquier otro derecho adquirido que pudiera corresponder, se le retribuirá los importes económicos que resulten por la Legislación en Vigencia, que para el caso de fallecimiento del Trabajador activo la citada retribución la percibirá sus derechohabientes y se la identificará en los recibos de haberes con el Código N° 136, la que consistirá según se detalla a continuación:

Cód. 136 = Según Legislación Vigente: Lo establecido tanto en el presente Convenio, La Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 y sus modificatorias y/o actualizaciones, como así también cualquier otra Normativa en vigencia sobre los derechos laborales.

● ARTICULO N° 40

RETENCIONES SINDICALES

La Empresa estará obligada a efectuar retenciones por planillas de los haberes de los Trabajadores, cuando así lo soliciten los Sindicatos respectivos, para lo cual respaldaran su solicitud con la conformidad por escrito de los Trabajadores y con ajuste a las normas legales vigentes, debiendo en tal caso la Empresa hacer llegar a los Sindicatos las sumas retenidas en un plazo máximo de Cinco (5) días posteriores a la fecha del pago de haberes.

● ARTICULO N° 41

APORTE SOLIDARIO DE LOS TRABAJADORES

A las remuneraciones previstas en éste Convenio

sujetas a aportes jubilatorios, la Empresa procederá a efectuar la retención del 0,5 %° (0,5/1.000) en la remuneración de cada trabajador y lo depositarán nominalmente como inversión de los trabajadores, creándose un Fondo de Ayuda Solidaria para los mismos trabajadores y sus grupos familiares directos, para atender situaciones imprevistas y de carácter urgente en el orden a la salud de los mismos que no obtengan cobertura por las Obras Sociales.

La administración de dicho fondo será ejercida por la Empresa con la fiscalización por parte de representantes del personal que estos designarán en forma libre y democrática en cada una de las Unidades Operativas, por lo que entre las partes intervinientes de la C.R.L. (NASA – FATLyF) dispondrán la elaboración de un procedimiento, para un correcto y transparente funcionamiento y otorgamiento de ayudas del referido fondo.

Los trabajadores que no deseen participar de este Fondo de Ayuda Solidaria, podrán dejar sin efecto su participación mediante nota dirigida al señor Gerente de Recursos Humanos, manifestando su expresa voluntad de no participar del mismo.

● ARTICULO N° 42

DIA DE LA ENERGIA NUCLEAR ARGENTINA

Queda reconocido como "DIA DE LA ENERGIA NUCLEAR ARGENTINA", el 31 de Mayo de cada año, a cuyo efecto se acordará asueto con goce de haberes a todo el personal con excepción del indispensable para la atención del servicio, al que se le acordará Franco Compensatorio.

En la fecha indicada o las ya habituales en la Empresa, esta procederá a hacer entrega a los trabajadores que hayan cumplido Veinticinco (25) años de antigüedad en la Empresa, sus antecesoras o incorporadas, de un presente alegórico consistente en:

- a. Una medalla de Plata.
- b. Una plaqueta.
- c. Un diploma.

Las Partes podrán acordar el eventual corrimien-

to de ese día festivo, en el caso que razones de servicio debidamente justificadas así lo requieran.

● ARTICULO N° 43

TRASLADOS DEFINITIVOS POR RAZONES DE SERVICIO

Los traslados definitivos del personal de plantel de una Unidad Operativa a otra, se realizarán por acuerdo entre el trabajador y la empresa.

Cuando el destino del traslado definitivo, corresponda a una distancia mayor de CIENTO CINCUENTA (150) Km, la Empresa abonará al trabajador, una compensación única de carácter no remunerativa por cambio de residencia equivalente al Cincuenta por ciento (50 %) de su última remuneración mensual sujeta a aportes jubilatorios, excluyendo los montos correspondientes a los suplementos por:

SERVICIOS EXTRAORDINARIOS Y MOVILIDAD FIJA. La compensación se hará efectiva previa al momento de traslado. Asimismo, los gastos que demande el mismo con respecto al trabajador y familiares a su cargo, incluyendo los gastos de viajes y gastos de traslado de sus muebles y efectos personales, será por cuenta de la Empresa.

No obstante ello, previo a la fecha prevista para su traslado, al trabajador se le concederá Diez (10) días corridos de permiso especial con goce de haberes y gastos de traslado a cargo de la Empresa, para buscar vivienda en su futuro lugar de residencia.

La Empresa, también abonará en carácter de compensatorio y durante Siete (7) años de funciones en el nuevo destino, el Suplemento por Desarraigo determinado en este Convenio, salvo que la empresa otorgue vivienda.

La Empresa, de disponer de los medios económicos-financieros y legales, previa evaluación de los antecedentes del solicitante, podrá acceder a liquidar los montos comprometidos en el Suplemento por desarraigo que con carácter de beneficio social se prevé en este Artículo, en aquellos casos en que un trabajador plantee el interés de adquirir la vivienda familiar. Para que esto re-

sulte operativo, el trabajador deberá formular tal petición dentro de los primeros Seis (6) meses de efectuado el traslado. La forma de implementación de este Artículo se realizará en el ámbito de la CRL.

● ARTICULO N° 44

TRASLADOS TRANSITORIOS

1) El trabajador que por razones de salud, incapacidad física o razones familiares fundadas y comprobables tenga imposibilitado su traslado, deberá a su solicitud ser excluido de la obligación de traslado transitorio.

2.) Por otra parte la Empresa, deberá proporcionar al trabajador el medio de transporte o pasajes del mismo, tanto de ida como regreso, por motivo del viaje.

a. En todos los casos la Empresa está obligada a efectuar los adelantos (48 hs. de anticipación al día previsto de traslado) de los importes por los días de viático previstos para la Comisión de Servicio, para que el trabajador pueda iniciar el traslado dispuesto. Cuando la referida Comisión de Servicio se prevea en más de Un (1) mes de duración, los viáticos correspondientes se efectuarán en forma mensual y anticipadamente al mes pertinente.

b. En los traslados transitorios se aplicará a cada trabajador independientemente de su ubicación escalafonaria, un viático diario unificado para todos los trabajadores comprendidos en el presente Convenio, cuyo valor económico será de pesos Cien (\$) 100) para los viáticos, este valor será analizado periódicamente por la CRL, el que será uniforme para el ámbito de todo el territorio de la Nación. Para aquellos casos de Comisiones de Servicios al Extranjero, la CRL reglamentará en función de la Normativa Vigente.

3) Al trabajador trasladado transitoriamente del lugar de su residencia a más de 600 kms. y por más de 180 días, se le adjudicará alojamiento y se le abonarán los viáticos correspondientes. Adicionalmente se le acordará al trabajador cada 30 días corridos los gastos de traslado a su domicilio durante las jornadas de descanso que le correspondan.

4) A los trabajadores que por función de sus tareas deban trasladarse indistintamente a localidades de la región de la Unidad Operativa, no corresponderá liquidarle viático si su regreso se produce a su base dentro del período de la mitad de su jornada normal, y hasta una hora después de superado el referido tiempo.

a. Si por razones de servicio se ve obligado a pernoctar, se le abonará viático completo por dicho día, percibiendo además medio viático por el día subsiguiente, en razón de su regreso a base.

b. En los casos en que la Empresa otorgue alojamiento y comida, el trabajador percibirá el Veinticinco por ciento (25 %) del viático fijado. Si se le otorgara solamente uno de dichos beneficios le corresponderá el Cincuenta por ciento (50 %) del viático previsto.

Queda debidamente aclarado que el trabajador que perciba viáticos no cobrará reembolso de gastos de comida, según el Artículo 17° "Compensación por Gastos de Comida" en la parte pertinente a "Incompatibilidades", Incisos 1) y 2), del presente Convenio.

Dejándose en claro, que lo precedente tendrá validez, sí tanto el alojamiento como la comida que se pueda brindar al trabajador son acordes al tipo de calidad de vida media, interpretándose para ello en el caso del alojamiento, el mismo debe reunir las condiciones de un habitat de los calificados de dos/tres (2/3) estrellas y en cuanto a la comida, que las mismas sean de las típicas, normales y de buen nivel, referido a la salubridad de estas. Caso contrario, corresponderá la asignación del viático al Cien por ciento (100 %), ante discrepancias sobre el particular las mismas serán resueltas por la CRL..

5) No podrán ser afectados por traslados de ninguna naturaleza, los trabajadores que certifiquen estar cursando estudios en establecimientos oficiales comprendidos con asistencia a clases de carácter obligatoria, excepto que medie conformidad por parte del trabajador.

6) EN CASO DE FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR TRASLADADO CON CARÁCTER TRANSITORIO: la Empresa tomará a su cargo los gastos que se originen por el traslado de los restos mortales

de aquél, desde el lugar de su residencia eventual y hasta el de su domicilio particular o aquél que indiquen sus deudos, siempre que el mismo, sea dentro del ámbito del territorio de la Nación Argentina.

Así mismo, cuando el trabajador falleciera en el lugar eventual de su residencia, en razón de su traslado transitorio por Comisión de Servicio, la Empresa tomará a su cargo los gastos que se originen por el traslado de Dos (2) de sus deudos, desde el domicilio particular del trabajador o de familiares más directos, al lugar de su residencia eventual, donde hubiere fallecido y desde éste a aquél desde donde partieron en razón de la citada eventualidad.

● ARTICULO N° 45

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

A) El personal de N.A.S.A. sólo podrá ser objeto de medidas disciplinarias, por las causas y con los procedimientos que en este Régimen se estatuye y si previamente ante la presunción de estar incurrido en alguna falta o delito, se ha cumplimentado u ofrecido el paso previo del derecho a defensa o descargo, en el término de CINCO (5) días hábiles, por los actos o proceder del que se lo imputa y que indefectiblemente debe existir, para una correcta y justa evaluación y definición sobre el caso que se trate.

B) El personal de N.A.S.A., después de haberse comprobado su responsabilidad en los hechos que se lo incrimina, pudiendo ser éstas por faltas o delitos que haya cometido, se hará pasible de las siguientes sanciones disciplinarias sin perjuicio de las responsabilidades civiles y/o penales fijadas por las leyes respectivas en vigencia:

1. Apercibimiento.
2. Suspensión de hasta treinta (30) días.
3. Cesantía.
4. Exoneración.

Con excepción de lo previsto en el Inciso K) del presente Artículo de este Régimen, la suspensión se hará efectiva sin prestación de servicio y con el descuento de los días de sanción según corresponda.

Además se procederá a efectuar los descuentos que correspondan en la Bonificación Anual por Antigüedad y Disciplina (Anual) según la Reglamentación a establecer a través de la CRL.

C) Son causas para aplicar las medidas disciplinarias enunciadas en los Apartados 1) y 2) del Inciso B) del presente Artículo, las siguientes:

1. Incumplimiento de las tareas y/o del horario fijado para realizarlas.
2. Inasistencias injustificadas que no excedan de Quince (15) días corridos ó Treinta (30) en forma discontinua, en el año calendario.
3. Faltas vinculadas al incumplimiento de los Incisos 13) y 14) del Artículo 48° del "Reglamento General de Trabajo".
4. Negligencia en el cumplimiento de sus funciones o tareas.
5. Haber sido expulsado de Establecimientos Educativos, estando gozando de una Beca otorgada por la Empresa.
6. Por Abuso de Autoridad de los distintos niveles de Jefaturas y/o Actitud negligente en la función de conducción con el personal subalterno o que por sus decisiones autoritarias provoquen perjuicio al personal o la Empresa.

D) Constituyen justa causa para la Cesantía, las siguientes:

Abandono de servicio: el cual se considerará consumado cuando el Trabajador registrare más de Cinco (5) inasistencias continuas sin causa que lo justifique y de acuerdo al procedimiento establecido en el Inciso H) de éste Artículo. Inasistencias Injustificadas: se considerará consumado cuando el Trabajador registrare más de Quince (15) inasistencias en forma discontinua en el año calendario, sin causa que lo justifique.

Acumulación de Treinta y un (31) días de suspensión en el lapso del año calendario.

Faltas reiteradas en el cumplimiento de sus tareas que hubieran dado lugar a sanciones de suspensión.

Sentencia condenatoria firme en ámbito de la Justicia, por delito doloso.

Incumplimiento intencional de órdenes del servicio.

En todos los casos podrá considerarse la solicitud de rehabilitación, a partir de los Dos (2) años de quedar firme el acto por el que se dispusiera la Cesantía o de declarada firme la sentencia judicial, en su caso.

E) Son causas para la Exoneración, las siguientes:

1. Sentencia condenatoria firme por delito doloso contra N.A.S.A., la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal.
2. Falta grave que perjudique a N.A.S.A. o a la Administración Pública.
3. Pérdida de la ciudadanía por hecho doloso.

De producirse la Exoneración de un Trabajador y para el caso que el mismo esté ejerciendo un Cargo Público, conllevará a N.A.S.A. a comunicar tal situación al Organismo que corresponda, dentro de las Cuarenta y ocho (48) horas de dictada la medida.

Dicha comunicación deberá ir acompañada de copia autenticada del Acto Administrativo que dispuso la sanción. En todos los casos podrá considerarse la solicitud de Rehabilitación a partir de los Cuatro (4) años de dictado el Acto por el que se dispusiera la Exoneración o de declarada firme la Sentencia Judicial, en su caso.

F) Incumplimiento del horario. Llegadas tarde. Inasistencias injustificadas. Suspensiones: Se reglamentarán en el ámbito de la C.R.L

G) ABANDONO DE SERVICIO: Respecto de la comprobación del ausentismo sin justificación lo que se considerará como abandono de servicio, una vez cumplidas Dos (2) inasistencias consecutivas sin aviso o sin justificación, se intimará al Trabajador por el término de Cuarenta y ocho (48) horas, a presentarse y retomar sus tareas habituales.

Dicha intimación será responsabilidad de NASA, mediante telegrama colacionado o carta docu-

mento. Cumplido el plazo establecido de Dos (2) días hábiles de inasistencias sin que medie presentación, después de la intimación, el Trabajador quedará comprendido en los alcances del presente Artículo, específicamente en el Inciso D). La comunicación del Trabajador en contestación de la intimación, por sí o a través de terceros, que acredite la imposibilidad de presentarse, extenderá por única vez y por un lapso de hasta Cinco (5) días hábiles, a contar de dicha comunicación, el plazo establecido en el párrafo anterior. De no ser aceptable su fundamentación, podrá agravar aún más su situación, con el incremento de la sanción debido al tiempo de ausentismo injustificado.

Durante dicho término el Trabajador, por sí o a través de terceros, deberá presentar los elementos de juicio pertinentes para poder encuadrar su caso en alguna de las situaciones contempladas en las normas vigentes, de lo contrario quedará sujeto a la medida disciplinaria que le pudiera corresponder.

Tal encuadramiento podrá ser retroactivo al día de la primera ausencia.

H) Las sanciones previstas en el presente Régimen serán aplicadas por las autoridades que en cada caso corresponda e instrumentadas a través del área de RR-HH de la Empresa.

1. Jefes de Sección o equivalentes: Apercebimiento, cuando se refiera a hechos cometidos por el personal a sus órdenes.

2. Jefes de División o equivalentes: Las sanciones mencionadas en el inc. 1) del punto B) del presente Artículo y hasta Tres (3) días de suspensión a pedido de los Jefes de Sección o equivalentes, salvo que se origine en irregularidades comprobadas directamente por el Jefe de División.

3. Jefes de Departamento o equivalentes: Las sanciones mencionadas en los inc. 1) y 2) del punto B) del presente Artículo y hasta Diez (10) días de suspensión, salvo que se origine en irregularidades comprobadas directamente por el Jefe de Departamento.

4. El Directorio de NASA, o en quien éste delegue dicha facultad aplicará las suspensiones mayores

de Diez (10) días; Cesantía y Exoneración.

El procedimiento sumarial será conforme a lo que se establezca por Reglamentación complementaria.

I) La sustanciación de los sumarios por hechos que puedan configurar delitos y la imposición de las sanciones pertinentes en el orden administrativo son independientes de la causa criminal, excepto en aquellos casos en que de la sentencia definitiva surja la configuración de una causal distinta y de mayor gravedad que la sancionada; en tal supuesto se podrá sustituir la medida aplicada por otra de mayor gravedad.

J) El personal presuntamente incurso en faltas que pudieran dar lugar a Cesantía o Exoneración podrá ser suspendido, con carácter preventivo según se establezca en el Reglamento para la sustanciación de sumarios administrativos.

K) El Sumariante y/o funcionarios competentes para disponer el levantamiento de la suspensión, que no lo hicieren dentro del plazo establecido, serán responsables tanto en el orden disciplinario como en el civil de los perjuicios que se ocasionen.

L) Los plazos de prescripción para la aplicación de las sanciones disciplinarias, se computarán de la siguiente forma:

1. Causales que dieran lugar a la aplicación de Apercebimiento: Noventa (90) días.

2. Causales que dieran lugar a la Suspensión: Un (1) año.

3. Causales que dieran lugar a Cesantía y Exoneración: Tres (3) años. En éste único caso podrá existir la posibilidad de ampliar el plazo en otro lapso igual de tiempo, si hubiera un trámite de sumario y que el mismo así lo requiera. En todos los casos el plazo se contará a partir del momento de la comisión de la falta.

M) Las suspensiones mayores de Diez (10) días, la Cesantía y la Exoneración, sólo podrán disponerse previa instrucción del sumario respectivo, salvo cuando medien las causales previstas en los apartados 1) y 2) del Inciso C) y en los apartados

1) y 2) del Inciso D) del presente Artículo, en cuyo caso dichas sanciones se aplicarán sin llenar tal requisito, con intervención de las autoridades enunciadas en el Inciso I) del presente Artículo.

N) Cuando el sumario se refiera a varios Trabajadores y el instructor aconsejara sanciones, cuya aplicación corresponda a distintas autoridades de la empresa de acuerdo con lo determinado en el Inciso H) de éste Artículo, las sanciones cualquiera fuere su graduación serán aplicadas por el Directorio de N.A.S.A. o por la Autoridad en quien éste delegue dicha facultad.

O) Cuando se disponga la instrucción de sumario por hechos que presuntamente configuren infracciones y en los que hayan intervenido Dos (2) o más personas, la medida alcanzará a todos los Trabajadores imputados, aunque "prima facie" alguno o algunos de ellos sólo se hubieran hecho pasible de sanciones menores cuya aplicación no requiera la formación de sumario.

P) En los casos en que no se requiera formación de sumario, el personal será sancionado sin otra formalidad que la comunicación por escrito, con indicación de las causas determinantes de la medida, remarcándose que previo a la misma, se debe cumplimentar el derecho a defensa o descargo, en el término de cinco (5) días hábiles, por los actos o procederes del que se lo imputa y que indefectiblemente debe acontecer, para una correcta y justa evaluación y definición sobre el caso que se trate. No obstante ello, el Trabajador que considere injusta la sanción aplicada o el procedimiento para determinar la misma, podrá realizar el reclamo pertinente, en un todo de acuerdo a lo estipulado en el Reglamento de Sumarios.

ARTICULO N° 46

REGLAMENTO GENERAL DEL TRABAJO

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

2. Los trabajadores sólo recibirán órdenes e instrucciones relacionadas con el trabajo por vía

jerárquica. Ningún trabajador recibirá órdenes e instrucciones de otro trabajador de igual jerarquía, a excepción que en casos transitorios se haga necesario por razones de servicio, que personal no jerarquizado tenga que ejercer la dirección de tareas determinadas.

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

4. Ningún trabajador podrá ser obligado a realizar tareas de inferior categoría, salvo los casos previstos en el Artículo 23° (Incapacidad Física) y/o situaciones excepcionales de necesidad en el servicio. En caso de que un trabajador no tuviera tareas propias dentro de la jornada, se le podrá asignar tareas de la misma categoría pero de diferente puesto, cuando las tareas agregadas reemplacen las normales y/o situaciones excepcionales de necesidad en el servicio.

5. La Empresa cuando considere que con ello no se afecta el servicio, permitirá que sus trabajadores aprendan otros trabajos o especialidades atinentes a sus tareas habituales o no, siempre que ello no redunde en disminución del rendimiento de las labores propias de cada trabajador o perturbe las tareas propias del Sector o Departamento de donde dependa. En ningún caso las tareas de mayor categoría que el trabajador realice, como consecuencia de la práctica y/o enseñanza, podrán invocarse para reclamar mayor categoría.

6. En aquellas Unidades Operativas donde existe personal de Guardia Rotativa de turno continuado, la Empresa deberá proporcionar al personal que deba ser recargado en su jornada, el alimento frío o caliente a convenir y el costo del mismo lo deducirá del monto previsto por bonificación de gasto de comida, establecido para el trabajador en el Artículo 17°, por lo que, sólo podrá deducir hasta el monto estipulado, quedando a su cargo la parte que pudiera exceder.

7. Los Trabajadores deberán colaborar con los lineamientos de la política de Capacitación y todo lo relativo a la Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo para el personal, que contribuya a ponerlos en mejores condiciones de participar consciente y efectivamente en las decisiones de

la Empresa y contribuir al uso racional, eficiente y solidario de los recursos.

8. La Empresa no podrá impedir al personal la realización de otras tareas u ocupaciones de orden particular fuera de la misma.

Cuando dichas tareas o actividades sean incompatibles con la función específica que cumpla o desempeñe el trabajador en la misma, le estará expresamente prohibido la realización de éstas de acuerdo a la pertinente reglamentación.

9. Se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los Trabajadores o entre la Conducción Empresaria con sus Trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad, por lo que la Empresa debe dispensar a todos los Trabajadores igual trato en idénticas situaciones, pero no se considerará discriminación cuando el diferente tratamiento responda a principios de bien común, como el que se sustente en la mayor eficacia, idoneidad, laboriosidad o contracción a sus tareas por parte del Trabajador.

10. Los beneficios previstos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, como así también los establecidos en la legislación laboral vigente son irrenunciables medie o no concurso.

11. Estará expresamente prohibido la aplicación de sanciones disciplinarias que constituyan una modificación del Contrato de Trabajo o cambio de tareas que involucren una transformación a la función específica que normal y regularmente cumple el Trabajador.

12. Los sistemas de controles personales del Trabajador, destinados a la protección de los bienes de la Empresa, deberán siempre salvaguardar la dignidad del Trabajador y deberán practicarse con discreción y se harán por medios de selección automática destinados a la totalidad del personal. Los controles del personal femenino deberán estar reservados exclusivamente a personas de su mismo sexo. La CRL a través de sus representantes locales de ambas Partes en cada Unidad Operativa, está facultada para verificar que los sistemas de control empleados por la Empresa no afecten en forma manifiesta la dignidad del Trabajador, para ello, todos los sistemas

deberán ser puestos en conocimiento de la referida CRL.

13. Ningún trabajador podrá brindar conocimientos o experiencia catalogada como confidencial por la Empresa, a terceros que mantengan o no relación contractual con la Empresa, salvo expresa autorización del Directorio.

14. Asimismo ningún trabajador podrá efectuar una actividad particular con dedicación exclusiva en trabajos u ocupaciones ajenos a la Empresa, que comprenda su atención en horas de servicio o por tiempos de permanencia en disponibilidad para la misma.

15. Asimismo, el personal de NASA tendrá los siguientes Deberes:

a. Prestar el Servicio con puntualidad, asistencia regular y dedicación adecuada a las características de su función y a los medios instrumentales que se le provean.

b. Obedecer toda orden emanada de sus Jefes inmediatos superiores del Sector o Departamento del que dependa, o de quien tenga competencia para hacerlo, reuniendo las formalidades del caso y tenga por objeto la realización de actos del Servicio compatible con su función.

c. Responder por la eficiencia de las funciones o tareas encomendadas y por el rendimiento del personal a su cargo.

d. Velar por la conservación de las herramientas, útiles, objetos y demás bienes que integren el patrimonio de la Empresa, que formen parte integrante de las instalaciones de la misma o que hayan sido confiadas a su cargo.

e. Llevar a conocimiento de la superioridad, todo acto o procedimiento que pueda llegar a causar perjuicio a la Empresa.

f. Declarar en los sumarios administrativos cuando así se le requiera.

g. Declarar bajo juramento, la nómina de familiares a su cargo y, comunicar dentro del plazo de Treinta (30) días de producido, el cambio de estado civil o variante de carácter familiar acom-

pañando la documentación correspondiente.

h. Mantener permanentemente actualizada la información referente al domicilio.

i. Someterse, cuando así se exija, a las pruebas de suficiencia.

16. También, el personal de NASA tendrá los siguientes Derechos:

a. Retribución por sus Servicios de acuerdo a sus funciones, y su situación de revista (retribución básica), suplementos, bonificaciones y compensaciones, que corresponda según lo que se establece en el presente Convenio Colectivo y reglamentación complementaria.

b. A partir de la fecha en que se hubiera producido la confirmación del nombramiento, el personal sólo podrá ser separado de su empleo por causas de cesantía o exoneración.

En los casos que el Trabajador deba ser suspendido preventivamente por tener una causa judicial, la Empresa deberá mantener la previsión presupuestaria hasta tanto se resuelva la causa judicial que eventualmente pueda disponer su reincorporación.

c. El personal que fuera designado para desempeñar cargos o funciones como miembro de los Poderes Ejecutivos o Legislativos de la Nación o de las Provincias y de las Municipalidades, como así también para la Representación Gremial con permiso permanente para cumplir mandato Estatutario de la Organización Gremial, tendrá derecho a retener su situación de revista durante el lapso que ejerza dichas funciones o mandatos y hasta un máximo de Treinta (30) días posteriores al cese de la función de que se trate.

d. Al personal que fuera designado para ejercer la Representación Gremial con Permiso Permanente, la Empresa deberá abonar los salarios, aumentos salariales que se establezcan para el personal y otros beneficios incluidos en el presente Convenio, como si estuviere trabajando.

e. A las Licencias, Justificaciones y Franquicias, establecidas en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

f. El personal que fuera intimado a jubilarse o que solicitare su jubilación, tendrá derecho a permanecer en el empleo hasta que se le acuerde el beneficio o hasta el plazo de Un (1) año a partir de que fuera intimado o presentara la renuncia a tal efecto.

Como caso de excepción si al término del año no fuera otorgado el beneficio jubilatorio por causas no imputables al Trabajador, se ampliará dicho plazo por razones fundadas.

g. En los casos en que el Organismo pertinente dejara sin efecto una jubilación por invalidez, por haber desaparecido la incapacidad que la motivó, la Empresa proporcionará al incapacitado una ocupación adecuada a su capacidad y le abonará una remuneración igual a la que le correspondiera en la categoría en que trabajaba cuando se retiró, a partir de la fecha que se resuelva favorablemente (no debiendo superar TREINTA [30] días) la solicitud del trabajador por su reingreso a la Empresa; además gozará de los aumentos progresivos que le correspondan, los que se aplicarán en forma progresiva a la remuneración percibida al incapacitarse. A los efectos de los cómputos del Artículo pertinente por "Licencias por Enfermedad" - Inciso por "Afecciones y/o lesiones de largo tratamiento", no serán tenidas en cuenta las ausencias producidas hasta el momento del rechazo o que se deje sin efecto la jubilación por invalidez.

h. Cuando el Trabajador sufriera una incapacidad laboral, la Empresa procederá a reubicarlo en un puesto de su misma categoría o equivalente y siempre en un puesto para el cual reúna condiciones y su capacidad laboral se lo permita. Si por el contrario, no existiera un puesto vacante al que el Trabajador pueda adaptarse, se lo destinará a cumplir tareas acordes con su capacidad laboral dentro del Plantel Móvil previsto en éste Convenio, hasta tanto pueda ser absorbido en una vacante definitiva.

i. El personal que termine con su relación laboral con la Empresa por las diferentes causales previstas en este Convenio, tendrá derecho a la percepción de las indemnizaciones establecidas en este Cuerpo Legal como así también las previstas por la Legislación Laboral en vigencia no incluidas en el presente convenio. Para el caso de falleci-

miento del Trabajador, las mismas serán percibidas por sus derecho habientes.

j. Efectuar en forma colectiva o individual, denuncias, reclamos, peticiones o presentaciones, relacionadas con el servicio, de acuerdo con lo permitido por las Normas en vigencia.

ARTICULO N° 47

BECAS

La Empresa podrá otorgar a los trabajadores en actividad avalados por la Comisión Mixta de Becas integrada por los Sindicatos de Luz y Fuerza (Regional Villa María y Zona del Paraná), la FATLYF y la Empresa, Una (1) beca cada Doscientos (200) trabajadores para estudios universitarios, secundarios, terciarios y/o técnicos que tengan aplicación en las actividades que desarrolla la Empresa. Las becas mencionadas se otorgarán en forma anual y consistirán en un monto que será determinado por la CRL. La CRL ha establecido que dicho monto inicial, consista en el Ciento Ochenta por ciento (180 %) de lo que estipula la categoría promedio (N° 9) de la escala básica de sueldos (Artículo N° 21) del presente Convenio, esto significa que (\$680,07 x 180 %) hace un monto total de pesos un mil Doscientos Veinticuatro (\$ 1.224), valor que irá modificándose por acuerdo de las partes en la CRL. Se crea una Comisión Mixta de Becas (C.M.B.) la que estará integrada por igual número de miembros en representación de la Empresa (NASA) y de la Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza (FATLYF).

CONDICIONES PARA POSTULAR BECAS

a. Para postular becas, los trabajadores deberán tener una antigüedad mínima de Dos (2) años de servicio continuado en la Empresa, a la fecha de inscripción y ser avalado por la C.M.B.

b. Que el Trabajador no se encuentre inhibido por:

1. Razones de sanciones disciplinarias (amonestaciones y/o suspensiones), para lo cual, se tomara en cuenta para analizar el registro de conducta, el período del año calendario anterior al del año lectivo que se solicita y hasta el 31 de enero del año previo al lectivo.

2. Encontrarse usufructuando Licencia sin goce de haberes, tomándose para el análisis pertinente, el mismo período citado en el precedente punto 1).

3. Que no esté embargado por prestaciones alimentarias familiares.

c. La solicitud de la persona seleccionada en la CMB, se presentará a RR-HH quien le dará el trámite correspondiente.

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

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

f. Los postulantes de becas secundarias y/o terciarias deberán comprometer un (1) año completo de estudios. Para becas universitarias el compromiso consistirá en las materias que componen un (1) año completo de la carrera o como mínimo Cinco (5) materias a cursar y aprobar.

g. La aplicación de los beneficios en todo lo referente al otorgamiento de Becas implicará la contraprestación posterior del trabajador durante un período de Cinco (5) años. El retiro del trabajador antes de esa prestación lo obligará a devolver la totalidad de la beca recibida. El trabajador becado deberá firmar un convenio que contenga estas especificaciones y que será redactado por el Departamento de Jurídico en forma conjunta con la Gerencia de RR-HH.

ARTICULO N° 48

BECAS ESPECIALES

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

beneficios acordados en esta Convención. Igualmente, cuando existan razones de interés para la Empresa en materias técnicas, científicas o profesionales y el trabajador fuera becado por instituciones oficiales públicas o privadas para perfeccionar sus conocimientos en Universidades o Escuelas Técnicas Nacionales del País o Extranjeras, gozará totalmente de sus haberes.

En estos casos la Empresa le reconocerá la licencia necesaria. La aplicación de los beneficios en todo lo referente al otorgamiento de Becas implicará la contraprestación posterior del trabajador durante un período de Cinco (5) años.

El retiro del trabajador antes de esa prestación lo obligará a devolver la totalidad de la beca recibida (con exclusión de los haberes percibidos). El trabajador becado deberá firmar un convenio que contenga estas especificaciones y que será redactado por el Departamento de Jurídico en forma conjunta con la Gerencia de RR-HH.

ARTICULO N° 49

BECAS PARA HIJOS DE TRABAJADORES

La Empresa podrá otorgar becas para ser usufructuadas por los hijos de los trabajadores de su dependencia avalados por la Comisión Mixta de Becas, para realizar estudios universitarios, secundarios en Escuelas Industriales y/o Técnicas o Comerciales, para las especialidades que se determine en la reglamentación a establecer, de Una (1) beca cada Doscientos (200) trabajadores.

Las becas mencionadas se otorgarán en forma anual y consistirán en un monto que será determinado por la CRL.

La CRL ha establecido que dicho monto inicial, consista en el Ciento Ochenta por ciento (180 %) de lo que estipula la categoría promedio (N° 9) de la escala básica de sueldos (Artículo N° 21) del presente Convenio, esto significa que (\$680,07 x 180 %) hace un monto total de pesos un mil Doscientos Veinticuatro (\$ 1.224), valor que irá modificándose por acuerdo de las partes en la CRL.

ARTICULO N° 50

PROGRAMA POR TRABAJOS ESPECIALES

Servicios Rotativos de Turno Discontinuo (Estos se utilizarán principalmente para los trabajos de mantenimiento en las Paradas de las Centrales, por la necesidad de implementar trabajos rutinarios y en forma continua y demorar el menor tiempo posible, no obstante ello, si hubiera algún servicio "ESPECIAL" que por su característica requiriese de este servicio en oportunidad de funcionamiento normal de las Plantas, también se podrá implementar con el acuerdo de la Representación Sindical o la CRL.).

Es la modalidad de trabajo, en la cual el trabajador presta servicios en los días laborales conforme a lo establecido en su diagrama de trabajo, rotando mediante turnos que cubren las Veinticuatro (24) horas del día, desarrollándose en turnos de Ocho (8,00) horas diarias, con un diagrama de Treinta seis (36) horas semanales de promedio, en un ciclo de trabajo de Treinta (30) días. Se establece Quince (15) minutos, durante la jornada de trabajo, para tomar un refrigerio. Como existen dos (2) modalidades en este tipo de servicio, a continuación se detallan los mismos:

a. De lunes a sábado, con una bonificación por la prestación del servicio del Treinta y dos por ciento (32 %), sobre la remuneración normal habitual y permanente, que sufre las deducciones por aportes jubilatorios, a excepción de los conceptos por: Compensación por Desarraigo, Bonificación por Servicios Extraordinarios y Movilidad Fija.

Esquema básico del ciclo de trabajo:

Turno mañana =	6 días x 8,00 h/día =	48 hs.
Turno tarde =	6 días x 8,00 h/día =	48 hs.
Turno noche =	6 días x 8,00 h/día =	48 hs.
Turno disponible =	4,5 día x 8,00 h/día =	36 hs.
Turno relevante =	7,5 días sin prestación efectiva	
Franco =	5 días sin prestación efectiva	

TOTALES 35 días 180 horas

Del total de Ciento Ochenta (180) horas realizadas en (5) semanas, resulta promedio de Treinta

y Seis (36) horas semanales.

Las designaciones para el ingreso o egreso del servicio, serán establecidos por la Gerencia de la Unidad Operativa, con indicación de la fecha a partir de la cual el trabajador, empezará o dejará de estar incluido en el citado servicio y con comunicación al recurso humano involucrado.

b. De lunes a viernes, con una bonificación por la prestación del servicio del Veinticinco por ciento (25 %), sobre la remuneración normal habitual y permanente, que sufre las deducciones por aportes jubilatorios, a excepción de los conceptos por: Compensación por Desarraigo, Bonificación por Servicios Extraordinarios y Movilidad Fija.

Esquema básico del ciclo de trabajo:

Turno mañana = 5 días x 8,00 h/día = 40 hs.
Turno tarde = 5 días x 8,00 h/día = 40 hs.
Turno noche = 5 días x 8,00 h/día = 40 hs.
Turno disponible = 3 días x 8,00 h/día = 24 hs.
Turno relevante = 2 días sin prestación efectiva
Franco = 8 días sin prestación efectiva

TOTALES 28 días 144 horas

Del total de Ciento Cuarenta y Cuatro (144) horas realizadas en (4) semanas, resulta promedio de Treinta y Seis (36) horas semanales.

Las designaciones para el ingreso o egreso del servicio, serán establecidos por la Gerencia de la Unidad Operativa, con indicación de la fecha a partir de la cual el trabajador, empezará o dejará de estar incluido en el citado servicio y con comunicación al recurso humano involucrado.

OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR

La guardia cumplirá los horarios de trabajo, durante los días que le determine el Diagrama de Turnos rotativos en vigencia, independientemente de que se trate de días laborables o no, para el calendario normal.

No deberá hacer abandono del servicio, si esto así lo requiera la superioridad, hasta tanto se presente el personal de relevo, esto no deberá tomarse en forma indefinida, si no que dicha situación se mantendrá durante cuatro (4) horas subsiguientes a la finalización de su turno. Para el caso que el relevo pertinente no lo haya realizado, situación esta considerada como muy

excepcional, dado que de haberle surgido una causal previa al relevo, debe realizar el aviso correspondiente, de lo contrario, se considerará falta a la responsabilidad.

Por otro lado y durante el tiempo de las primeras Cuatro (4) horas, el responsable del área pertinente, por todos los medios a su alcance debe conseguir el reemplazante adecuado para las otras Cuatro (4) horas restantes, entendiéndose que siempre debe haber un disponible, para este tipo de casos y como última alternativa, hacer venir Cuatro (4) horas antes al trabajador del turno subsiguiente, sin que esto se tome como una constante, dado que ningún trabajador podrá tomar servicio sin tener como mínimo Doce (12) horas de espacio entre jornada y jornada, por razones de seguridad y a modo de proteger la integridad psicofísica del trabajador.

En los casos de Ausencias previstas con una anticipación al menos de Cuarenta y ocho (48) horas, estas deben cubrirse con el personal disponible. Personal de Turno " Relevante": Sin efectuar prestación efectiva del servicio, debe permanecer a disposición un mínimo de horas equivalentes a la jornada laboral prevista para el Turno "Disponible". En caso de prestación efectiva se le abonará como tiempo extraordinario, liquidado al 100 % (CIENTO POR CIENTO) y no genera franco compensatorio.

Por otro lado, en el caso que por razones particulares, el personal se vea impedido de cumplir con el horario establecido en el diagrama, podrá ser sustituido por otro integrante del mismo, previo consentimiento de éste y aprobación de la jefatura, para ello se deberá tener muy en cuenta el tope de horas por razones de salubridad. En este caso el personal que ha sido reemplazado por otro, no sufrirá descuento alguno y el que presta los servicios en su lugar, no percibirá bonificación ó compensación adicional alguna por esta tarea.

El personal que se encuentre fuera del servicio, incluido el personal de franco, tiene la obligación de concurrir a prestar tareas, si razones de servicio así lo requieran y no mediar, por parte del trabajador, causas justificadas que se opongán a ello.

Detalles por la Bonificación

La percepción de estos suplementos NO es incompatible con el Suplemento de Guardias Programadas para Sectores Especiales, salvo excepciones individualmente determinadas por la Gerencia General de NASA con acuerdo de la CRL. Para el caso del servicio de lunes a sábados, el porcentaje de bonificación total del Treinta y Dos por ciento (32 %), este se distribuirá en un Veintidós por ciento (22 %) fijo por todo concepto y un Diez por ciento (10 %) sufrirá deducciones, cuando se produzcan suspensiones o inasistencias en días en que el trabajador deba prestar servicios.

Mientras que para el caso del servicio de lunes a viernes, el porcentaje de bonificación total del Veinticinco por ciento (25 %), este se distribuirá en un Diecisiete por ciento (17 %) fijo por todo concepto y un Ocho por ciento (8 %) sufrirá deducciones, cuando se produzcan suspensiones o inasistencias en días en que el trabajador deba prestar servicios.

Para ambos casos por la aplicación de las deducciones antes mencionadas, la modalidad será la siguiente:

- Por una inasistencia en el mes: 1/4 de la bonificación.
- Por dos inasistencia en el mes: 2/4 de la bonificación.
- Por tres inasistencia en el mes: 3/4 de la bonificación.
- Por cuatro inasistencia en el mes: toda la bonificación.

A los efectos de tales descuentos no se considerarán las ausencias motivadas por vacaciones anuales, accidentes de trabajo, francos compensatorios, licencia por maternidad, casamiento del agente o de sus hijos, donación de sangre, permisos gremiales, fallecimientos de familiares directos (según detalle aparte), adopción de hijos y nacimiento de hijos.

Con el objetivo de no considerar la deducción determinada del porcentaje establecido, la ausencia del trabajador, a causa de "fallecimiento de familiares directos", se establecen como tales, los siguientes casos: Cónyuges o la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio

durante un mínimo de un (1) año anterior al fallecimiento, Hijos (Incluidos los adoptivos), Hijos Políticos, Padres, Suegros, Hermanos, Nietos, Cuñados, Concuñados, Sobrinos y Abuelos o Bisabuelos, tanto del trabajador como los de su Esposa/o.

Se establece que el personal que desempeña sus tareas en ambos servicios de turnos rotativos por diagrama "en forma permanente" y sea requerido por cualquier circunstancia de necesidad del servicio por más de Treinta (30) días fuera de dicho diagrama, plazo que en casos excepcionales, justificado por razones de servicio, podrá extenderse Treinta (30) días más como máximo, continuará percibiendo la bonificación establecida y de acuerdo a la modalidad del turno correspondiente (32 % o 25 %), este concepto será extensivo al personal que por razones de haber superado los límites máximos de dosis trimestral y/o anual, se encuentran transitoriamente impedidos de ingresar a zona controlada, para este tipo de casos es sin límite de tiempo y por el lapso que demande esa imposibilidad.

Como así también el personal que por razones de salud ó incapacidad física para cumplir la función específica que le fue asignada y que se vea impedido de realizar el referido servicio, continuará percibiendo la bonificación fija según corresponda (del 22 % o 17 %), dejando de percibir el porcentaje por asistencia. Dichos porcentajes del (22 % o 17%) será tomado a cuenta de aumentos en su remuneración por conceptos generales o particulares. Asimismo, superados los impedimentos físicos, deberá ser reintegrado al Servicio de Turnos Rotativos por Diagrama previsto en este capítulo.

SERVICIOS EXTRAORDINARIOS

Las horas de trabajo que realiza el personal afectado a este servicio, fuera de los turnos establecidos por diagrama, se abonarán de la siguiente manera:

- a. Por cada hora extra trabajada entre las 6.00 y las 21.00 horas (horario diurno) se abonará el valor de la remuneración hora más un adicional del CINCUENTA POR CIENTO (50 %).
- b. Por cada hora extra trabajada en día franco por diagrama, en día de relevante y días considera-

dos no laborables para este tipo de Servicio o entre las 21.00 y las 6.00 horas (horario nocturno) se abonará el valor de la remuneración hora más un adicional del CIEN POR CIENTO (100 %).

c. La remuneración sobre la que se deben calcular los servicios extraordinarios será la de calcular la bonificación sobre la suma total mensual de la asignaciones que sufran las deducciones por aportes jubilatorios, a excepción de los siguientes conceptos: Compensación por desarraigo, y Movilidad Fija.

d. El cálculo de la remuneración horaria por Servicios Extraordinarios, se hará dividiendo, la suma total de la asignaciones especificada en el punto anterior por CIENTO CINCUENTA Y SEIS (156), que constituye el promedio de las horas normales trabajadas durante el mes.

e. La compensación por llamada a prestar servicio, corresponde por haber sido llamado a prestar servicios en días francos o fuera de su horario normal, excepto para el personal relevante y se le abonarán Cuatro (4) horas simples, además del número efectivo de horas trabajadas. Queda exceptuado el personal que haya sido notificado con Veinticuatro (24) horas o más de anticipación. Tomándose lo de 24 horas, también hasta el final de la jornada anterior al de la realización del Servicio Extraordinario

FRANCO COMPENSATORIO

Se le otorgará franco compensatorio al personal que revista en el Diagrama de Turnos Rotativos de ambos Servicios, si trabaja el día que coincide con su franco por diagrama o en una jornada en la cual no está prevista su prestación de servicio, pudiendo ser franco diario u horario, según correspondiere.

Para ser acreedor de Un (1) día de franco la prestación del servicio debe superar el Cincuenta por ciento (50 %) de una jornada normal (7:12'), de lo contrario el crédito es de franco horario igual al número de horas extras trabajadas ese día, las que podrán irse acumulando y cuando haya varios compensatorios de ese tipo, se podrá agrupar y transformar a jornada completa una vez cubierta las horas (7:12') de jornada normal diaria completa u otorgarse parcialmente como franquicia horaria, según opción del trabajador.

Cuando las horas extras excedan del Cincuenta por ciento (50 %) de la jornada normal de trabajo (7:12'), cualquiera fuera la cantidad de horas extras trabajadas en ese día, hasta un máximo de Doce (12) horas (no debiendo superar esta cantidad por razones de seguridad y a modo de proteger la integridad psicofísica del trabajador), se otorgará un (1) día de franco completo.

Si a pesar de lo considerado, con respecto al tope máximo de horas, se diera alguna circunstancia excepcional que por razón del servicio y por ello se supere el referido tope, además del franco completo se debe computar como franco horario por la misma cantidad en que se supere dicho tope.

A su vez y si se diera la circunstancia anterior y el horario de finalización de tareas impidiera retomar el servicio al día siguiente porque no se cumple el lapso de DOCE (12) horas de descanso o se tiene que efectuar el viaje de regreso a su base por haber cumplido una Comisión de Servicio en alguna de las otras Unidades Operativas, se dará por cumplido el horario de la jornada subsiguiente sin que se le afecten los beneficios obtenidos en la prestación anterior.

Además se otorgará un (1) día de franco compensatorio al personal de semana no calendaria y guardia rotativa continuada o no, cuando trabaje el 1º de Mayo "Día Internacional del Trabajo" y el 13 de julio "Día del Trabajador de la Electricidad" considerándose como no laborables.

El franco compensatorio se otorgará normalmente dentro de las dos (2) semanas subsiguientes a la que se originó, procurando coincidir con los períodos de "Guardia Disponible" o fuera de estos, siempre que el servicio lo permita, de lo contrario, comenzará a funcionar un régimen de acumulación de francos compensatorios, ya sea por francos de jornada completa o los parciales por francos horarios, por el cual se otorgaran a partir del momento en que la Unidad Operativa retome el funcionamiento normal, para evitar una excesiva acumulación de francos, como así también que no transcurra un tiempo considerable desde que se generan los mismos, por que se desnaturaliza el sentido de la compensación.

Para lo cual las Jefaturas de Personal de las Uni-

dades Operativas deberán ir verificando la situación y hacer las observaciones pertinentes a los Departamentos que pudieran corresponder, para que se regularice la situación y se proceda a implementar una programación adecuada y consensuada, para el otorgamiento organizado de los francos pendientes a los distintos trabajadores de cada Departamento.

En todos los casos deberá asignarse con CUARENTA Y OCHO (48) horas de anticipación, siempre y cuando no medien razones de servicio, pero éstas deben ser con un fundamento bien claro de impostergabilidad del servicio que se aluda o situación de un elevado ausentismo en el sector del que se dependa. Para el caso que ocurran controversias por el fundamento expuesto y no se pueda dilucidar con la Jefatura del Sector pertinente, la situación la definirá el Gerente de la Unidad Operativa. En caso de controversia, se elevará a la CRL

INCUMPLIMIENTO

El incumplimiento del Servicio Permanente de Turnos Rotativos por Diagrama, de estas Dos (2) modalidades y que los servicios sean "en forma efectiva y continuada", será considerado falta, salvo por motivo de fuerza mayor fehacientemente comunicado y verificado, por lo que dará lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias que correspondan.

Así mismo, la continuación de esta circunstancia, será causa suficiente para determinar el egreso del presente régimen y pérdida del suplemento respectivo.

● ARTICULO N° 51

EFFECTIVIDAD, ESTABILIDAD Y TRABAJADORES ABARCADOS POR EL CONVENIO

a) Todos los trabajadores que ingresen a la Empresa gozarán de efectividad y estabilidad, desde el momento de hacerse cargo del puesto para el que fueron designados, incluidos los pertenecientes a los del Plantel Móvil.

b) El personal ingresante, que se haya desempeñado durante un plazo de Tres (3) meses de servicio continuado con goce de haberes, pasará

a gozar de efectividad y estabilidad, si ha cumplimentado satisfactoriamente con el período de prueba, el que no podrá ser mayor al antes mencionado.

c) Quedan comprendidos con la efectividad y estabilidad referida, como así también quedan comprendidos y forman parte para todo lo estipulado en el presente Régimen, todo el personal de Planta Permanente, Transitoria y Contratados de Nucleoeléctrica Argentina Sociedad Anónima, que al momento de la Homologación del presente Convenio Colectivo de Trabajo se encuentre desempeñando funciones de dependencia con NASA.

● ARTICULO N° 52

ESTABILIDAD PARA PERSONAL EN CONDICIONES DE JUBILARSE Y POR INCAPACIDAD FÍSICA

Dentro del término que confiere la Ley para la Jubilación Ordinaria y los plazos establecidos en el Artículo 24° (Personal en Condiciones de Jubilarse) y en el Artículo 23° (Incapacidad Física) del presente Convenio Colectivo de Trabajo, los trabajadores gozarán de estabilidad en su empleo.

● ARTICULO N° 53

PLANTEL MOVIL

El mismo se compondrá del siguiente personal: por Incapacidad Física, en Capacitación, por becas, Ingresante en período de prueba o capacitación.

Los trabajadores que pasen a integrar el plantel móvil, continuarán clasificados en la misma categoría que tenían en su puesto de origen si es que ya era trabajador dependiente de la Empresa, manteniéndoseles las remuneraciones que percibían, las que se incrementarán en la misma proporción que aumenten los salarios, y si es personal nuevo ingresado se le otorgará una categoría acorde a las funciones asignadas.

Estos trabajadores podrán ser desplazados, mientras pertenezcan al plantel móvil, a distintas secciones para cubrir atrasos y trabajos ex-

traordinarios, o tareas acordes a su categoría y/o capacidad física.

1. Los trabajadores integrantes del plantel móvil, deberán ocupar las vacantes de su categoría que se produzcan en las distintas secciones. También podrán ocupar vacantes de categorías superiores, compitiendo de acuerdo al Artículo 9°.

2. A los trabajadores que después de pasar al plantel móvil, se los destina a determinadas secciones a cuenta de futuras vacantes, ocuparán la primera vacante de su categoría en esa Sección siempre y cuando reúnan los requisitos estipulados para la misma, comenzando a regir desde esta fecha, su antigüedad en esa Sección a los efectos de postularse en circulares internas de acuerdo con el Artículo 9° "Normas para cubrir vacantes".

3. Cuando un trabajador dejara de pertenecer al plantel móvil, por haberse ubicado en un puesto definitivo y la remuneración que le corresponda al nuevo puesto fuese inferior a la que percibía en el plantel móvil, se le mantendrá la diferencia como un sobresueldo que será absorbido solamente por ascensos incrementándose en la misma proporción que se aumenten los salarios.

Si la remuneración del puesto que fuera a ocupar fuera mayor, se le asignará ésta a todos sus efectos.

4. Si cualquiera de los trabajadores contemplados en este artículo, fuese desestimado para ocupar vacantes, tendrá derecho a reclamar de acuerdo a lo previsto en el Artículo 9°.

● ARTICULO N° 54

RECONOCIMIENTO DE LA FEDERACION ARGENTINA DE TRABAJADORES DE LUZ Y FUERZA (FATLyF).

La Empresa reconocerá a la Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza como Organización Federativa y a sus Sindicatos adheridos "Regional de Villa María" y "Zona del Paraná", con jurisdicción territorial y gremial en las Unidades Operativas pertinentes de la misma, en el alcance que determinan sus respectivos Estatutos y la

Ley 23.551 de Asociaciones Gremiales de Trabajadores.

● ARTICULO N° 55

PERMISOS GREMIALES

Sin perjuicio de las mayores franquicias que pudieran corresponder por disposiciones legales, la Empresa concederá permiso con goce de haberes y por asuntos gremiales en los siguientes casos:

a. Los Sindicatos adheridos con jurisdicción gremial y territorial en las Unidades Operativas de la Empresa gozarán, de Un (1) Permiso Gremial Permanente por cada Sindicato Representativo, para la atención de las actividades específicas que deban cumplir de acuerdo a sus Estatutos y por el tiempo que dure el mandato correspondiente, pudiendo ser renovados en lo sucesivo. Una vez finalizada la Licencia Gremial citada, conforme lo establece la legislación vigente, la Empresa reservara el empleo, el puesto laboral y procederá a la reincorporación, de los trabajadores involucrados en los Permisos Gremiales Permanentes, a su puesto de origen, u otro equivalente, si este no existiera al finalizar el plazo del permiso referido.

b. A los miembros de la Comisión de Relaciones Laborales para presentar, tratar y definir las cuestiones de orden laboral que se originen y que es de interés de ambas Partes.

c. A los trabajadores que teniendo la habilitación legal y correspondiente, en número a acordar con la Empresa según la legislación vigente sean designados por el Sindicato Respectivo en el número indispensable, deban realizar gestiones o trámites gremiales en tratativas directas con Instituciones u Organismos relacionados en la naturaleza laboral, en beneficio del personal afiliado al Sindicato Local pertinente, por razones fundadas y justificables.

d. El número de trabajadores que habiendo obtenido la representación legal correspondiente, conforme a los estatutos sindicales respectivos, deban concurrir a Reuniones Representativas de los Trabajadores y/o Congresos Gremiales.

La Organización Gremial evaluará conjuntamente con la Empresa si razones de servicio hacen necesario limitar el número de participantes en dichas reuniones.

e. A los trabajadores que ejerzan funciones Directivas Estatutarias de la Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza (FATLyF) y a los que actúen en Comisiones Especiales no permanentes designadas por la FATLyF.

f. Todos los permisos, excepto aquellos para los cargos permanentes especificados en los incisos a) y e) (los que se gestionaran formalmente antes de comenzar sus respectivos mandatos), deberán ser formulados por la Federación o el Sindicato Regional según corresponda, cada vez que se lo necesite por el tiempo necesario, cuidando al solicitarlo no afectar el desenvolvimiento del Servicio en la Unidad Operativa de la que dependen.

g. Cuando el trabajador se encontrara en uso de Licencia Ordinaria y en ese ínterin se le designara para una Comisión Gremial, la licencia se considerará en suspenso hasta la terminación de dicha comisión.

h. Se reconocerá a los Delegados Gremiales de las Seccionales respectivas, una Licencia Diaria consistente en tres (3) horas de la jornada laboral normal para ejercer el desarrollo de sus tareas. El representante gremial deberá informar previamente a su superior, de modo que permita la organización del trabajo.

i. A todos los trabajadores que se otorgue los permisos que se determinan en este Artículo, La Empresa deberá abonar los salarios y otros beneficios incluidos en el presente Convenio, como si estuviesen trabajando. Especialmente en los casos de Permiso Gremial Permanente, se determina que mientras dure el tiempo de mandato por función específica de ocupación permanente, que establecen los Estatutos Sociales de los Sindicatos Locales con representatividad en las Unidades Operativas de la Empresa, NASA concederá el referido Permiso Gremial a su cargo, retribuyendo los salarios y otros beneficios incluidos en el presente Convenio, como si estuviese trabajando y tomando el promedio, sin recargos de horas extras, del total de haberes percibidos

durante el año anterior al de su permiso gremial permanente.

● ARTICULO N° 56

PROCEDIMIENTO POR RECLAMOS Y DIFERENDOS DE INTERESES COLECTIVOS

1. Competencia

Para todo tipo de reclamos de índole laboral o de interpretación del Convenio Colectivo de Trabajo, la competencia de resolución e interpretación será la C.R.L. conformada según lo determinado en Artículo N° 6 del presente Convenio Colectivo de Trabajo, siendo su competencia la siguiente:

a. Interpretar con alcance general la Convención Colectiva a pedido de cualquiera de las partes;

b. Intervenir en las controversias individuales que se sometan voluntariamente, sólo cuando fuera resuelta esa intervención por unanimidad y siempre y cuando se hubiera substanciado previamente la instancia de reclamación o queja contemplada en este acuerdo. Esta intervención tendrá carácter resolutorio y conciliatorio;

c. Intervenir como instancia obligatoria en la composición de diferendos de intereses de naturaleza colectiva.

2. Funcionamiento:

Corresponderá a la CRL, establecer las normas para los reclamos para el tratamiento pertinente de los mismos y determinar el funcionamiento y procedimiento para éstos casos, en el marco de las siguientes pautas básicas:

a. Las decisiones de la Comisión en la materia prevista en los incisos del punto 1) anterior, sólo tendrán eficacia si se adoptan por unanimidad.

b. En los casos en que interviniere en conflictos colectivos de intereses, esa intervención tendrá la duración determinada en el Artículo N° 6 de éste Convenio o la que se dictamine por unanimidad de la CRL, desde que hubiere tomado conocimiento del diferendo. Durante dicho plazo las Partes no podrán adoptar ningún tipo de medidas de acción directa o que afecten o restrinjan la plena prestación de los servicios.

Agotados los plazos indicados sin haber llegado a una solución quedarán expeditas para las Partes las instancias previstas por la Ley, sin perjuicio de lo previsto en este Artículo sobre el arbitraje o mediación voluntaria. En todo lo aquí no normado se estará a lo dispuesto en la Ley N° 25.877.

3. Métodos alternativos de resolución de conflictos:

3.1. Mediación

En los conflictos de intereses, las Partes involucradas podrán someter la controversia a una mediación. A tal efecto las Partes signatarias del Presente Convenio confeccionarán dentro del plazo de 60 días de homologado el presente Convenio una lista única de mediadores de entre los cuales se designará aquel o aquellos que deban laudar en cada conflicto.

En principio cada Parte designará uno. Los elegidos actuarán como mediadores y en el caso de no obtener resultados favorables elegirán al arbitro quien deberá laudar.

3.2. Arbitraje

Para los conflictos colectivos de intereses se seguirá el siguiente procedimiento de Arbitraje:

a. Acordado el sometimiento de la cuestión a Arbitraje, las Partes suscribirán un compromiso que indicará: el nombre del Arbitro; los puntos en discusión; si las Partes ofrecerán prueba y, en su caso plazo de producción de la misma; el plazo en la cual deberá dictarse el Laudo. El Arbitro tendrá amplias facultades para efectuar las investigaciones necesarias para la mejor dilucidación de la cuestión planteada.

b. Contra el Laudo no se admitirá otro recurso que el de nulidad por haber Laudado fuera del plazo o en cuestiones no propuestas. Dicho recurso se tramitará por los procedimientos y ante el Tribunal que corresponda según las Leyes procesales en cada caso aplicables.

c. El Laudo tendrá los mismos efectos y plazo de vigencia que la presente Convención Colectiva ha determinado para la misma.

4. Reclamos individuales- Procedimiento de queja.

El Trabajador que se considere afectado en su relación laboral por actos u omisiones de la Empresa que puedan constituir perjuicios en desmedro de sus derechos contractuales, deberá efectuar presentación escrita ante el Sector de Personal de cada Unidad Operativa.

La presentación de queja deberá tener respuesta fundada y por escrito dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores a la de la recepción por la Empresa.

Si el Trabajador considera que no se ha resuelto su reclamo, podrá apelar ante la Gerencia correspondiente dentro de los cinco (5) días de lo resuelto en la instancia anterior. La Gerencia se expedirá con vista y asesoramiento de la Gerencia de Recursos Humanos, sobre la cuestión planteada dentro de los cinco (5) días, agotando lo resuelto en el presente procedimiento de queja.

Como los casos anteriores la apelación se ejercerá mediante presentaciones escritas al igual que el acto resolutorio. Ante la no conformidad del Trabajador, éste podrá recurrir a través del delegado gremial

ARTICULO N° 57

RECONOCIMIENTO DE DELEGADOS

El Sindicato comunicará a la Empresa la nómina de sus Delegados Gremiales Locales en un todo de acuerdo a la legislación vigente, cuyas atribuciones serán las que se detallan a continuación:

1. El Delegado Gremial 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 Reclamos, y asesorará a los trabajadores afiliados sobre la interpretación del Convenio Colectivo de Trabajo.

2. Visará los reclamos que interpongan los trabajadores cuando estén encuadrados en el Convenio Colectivo de Trabajo, a los efectos de lo establecido en el Artículo 56°.

3. Cuando el Delegado Gremial interprete que una orden impartida por un superior no está de

acuerdo con una disposición del Convenio Colectivo de Trabajo, no podrá interferir la misma ni oponerse a su realización, pero podrá apersonarse al Jefe exponiéndole su punto de vista y tratar de solucionar la situación.

En el caso de que entre ambos surjan discrepancias en cuanto a si la orden impartida se ajusta o no al Convenio, el jefe la comunicará de inmediato al superior que corresponda y, el Delegado Gremial al Sindicato Local. La representación de La Empresa y la del Sindicato Local resolverán en definitiva sobre la cuestión planteada, y si uno de ellos lo considera necesario, podrá solicitar una reunión extraordinaria a la Comisión Interna de Reclamos.

4. Una vez resuelto un reclamo en la Comisión Interna de Reclamos o si en la misma se hubiera dado una interpretación definitiva sobre determinación o reclamo, el Delegado Gremial la comunicará de inmediato al Sindicato Local y este a la Empresa, quienes, siempre que sea la situación idéntica a la ya resuelta, harán que se cumpla la resolución anterior dentro de las Veinticuatro (24) horas.

5. La Empresa no podrá interferir la actuación de los Delegados Gremiales siempre que se ajusten a lo dispuesto en este Artículo..

● ARTICULO N° 58

BENEFICIOS, CONVENIOS, LAUDOS Y ACUERDOS DE LA C.R.L.

Las cláusulas de este Convenio servirán de norma de interpretación para las idénticas o similares características de Convenios, Laudos y/o Acuerdos de la C.R.L., que con posterioridad a la puesta en vigencia del presente Convenio pueda formalizarse entre Las Partes (Empresa – Organización Gremial), sin limitar los beneficios superiores y que para su pertinente vigencia, Las Partes deberán en forma conjunta requerir la correspondiente homologación al Organismo Laboral.

Por ello, en cuanto a los beneficios superiores o no previstos en la presente Normativa Convencional, se deberá realizar por intermedio de nuevos Convenios, Laudos y/o Acuerdos de la C.R.L.,

y que en el futuro Las Partes convengan implementar por comprender la necesidad de tener que realizar modificaciones superiores a las condiciones establecidas en el presente instrumento legal, debido a diferentes circunstancias que puedan considerarse como fundamentales para realizar las mismas, o establecer nuevos beneficios o condiciones superadoras para anexar al presente régimen, por situaciones no previstas hasta el presente o simplemente por los adelantos tecnológicos, cambios en la modalidad de realizar ciertos trabajos, etc., que requieran una imprescindible adecuación y/o complemento a la Normativa establecida.

● ARTICULO N° 59

VITRINAS PARA USO DEL SINDICATO

La Empresa facilitará a la Organización Gremial (Sindicato Local), la colocación en todos los lugares de trabajo, a convenirse, y en forma visible, vitrinas para uso del Sindicato y sus afiliados.

La utilización de estas vitrinas se ajustarán a lo convenido por Las Partes en la Comisión Interna de Reclamaciones u Organismo representativo (CRL). Las vitrinas llevarán en su parte superior una inscripción con la leyenda del SINDICATO y las llaves de las mismas serán entregadas a las autoridades del Sindicato. Por consiguiente, quedará prohibido pegar o repartir volantes en los lugares de trabajo que no sean autorizados por el sindicato.

● ARTICULO N° 60

ADELANTOS DE REMUNERACIONES AL PERSONAL

La Empresa, en la medida que el ordenamiento jurídico que la rige y los medios económicos – financieros lo permitan, realizará a solicitud del personal, por cuestiones de necesidades médicas y/o asistenciales debidamente fundadas, adelanto de haberes de hasta el 50 % de las remuneraciones mensuales normales, regulares y habituales, que no estuvieren afectadas por las normas en vigencia, resoluciones judiciales y descuentos autorizados, el que deberá ser rein-

tegrado en hasta Seis (6) cuotas.

En casos excepcionales, debidamente fundados podrá otorgarse hasta una remuneración mensual completa.

La Comisión de Relaciones Laborales implementará la reglamentación de este Artículo.

● ARTICULO N° 61

EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

La relación laboral se puede extinguir entre las Partes (Empresa – Trabajador) por diferentes causas y llevarse a cabo con diversas formas, según el siguiente detalle con sus modalidades:

- a. Renuncia del Trabajador.
- b. Voluntad Concurrente de las Partes.
- c. Jubilación del Trabajador.
- d. Justa Causa.
- e. Fallecimiento del Trabajador.
- f. Vencimiento del Plazo de Contrato.
- g. Cesantía o Exoneración.

a. Renuncia del Trabajador: La extinción de la Relación Laboral por Renuncia del Trabajador, medie o no preaviso, requerirá para su validez que el Trabajador en forma personalizada la formalice mediante el despacho telegráfico colacionado a la Empresa o ante la autoridad administrativa del Trabajo, quien realizará la comunicación a la misma.

b. Voluntad Concurrente de las Partes: las Partes (Empresa – Trabajador) podrán extinguir la Relación Laboral, para ello, deberá formalizarse mediante escritura pública o ante autoridad judicial o administrativa del trabajo, debiendo celebrarse con la presencia personal del Trabajador y la representación de la Empresa que legalmente ésta designe, consignando en dicho Acto todos los requisitos necesarios que las mismas consideren y acuerden, para concluir con la Re-

lación Laboral.

c. Jubilación del Trabajador: Cuando el Trabajador reuniera los requisitos exigidos para obtener la Jubilación Ordinaria o por Invalidez, está obligado a acogerse a los beneficios de la misma, debiendo procederse para cada caso según lo establecido en el Artículo N° 24° "Personal en Condiciones de Jubilarse" del presente Convenio Colectivo de Trabajo, debiendo mantenerse, según las condiciones determinadas en el referido Artículo, la Relación de Trabajo hasta que el Organismo Previsional correspondiente otorgue el beneficio, tras lo cual se deberá extinguir la Relación Laboral.

d. Justa Causa: Una de las Partes podrá hacer denuncia del presente Convenio Colectivo de Trabajo o Leyes Laborales en caso de inobservancia por parte de la otra de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria y que, por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación. Asimismo, cuando sea el Trabajador quien hiciera la denuncia de inobservancia del Convenio Colectivo de Trabajo o Leyes Laborales fundado en justa causa (despido indirecto), tendrá derecho a las indemnizaciones previstas en el Artículo N° 245 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744, con más un Veinte por ciento (20 %).

e. Fallecimiento del Trabajador: En caso de fallecimiento del Trabajador, los derecho habientes tendrán la facultad, mediante la sola acreditación del vínculo, en el orden y prelación correspondiente, a percibir una indemnización equivalente a Un (1) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de Tres (3) meses, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual, percibida por el Trabajador durante el último año de servicio. Esta indemnización es independiente de la que se reconozca a los derecho habientes del Trabajador por la Ley de accidentes de trabajo, según el caso, y de cualquier otro beneficio que por las Leyes, este Convenio Colectivo de Trabajo, seguros, Actos o Contratos de Previsión, le fuesen concedidos a los mismos en razón del fallecimiento del Trabajador.

f. Vencimiento del Plazo del Contrato: Esta modalidad corresponderá para los Trabajado-

res Contratados provisoriamente por la Empresa, cumplimentándose cuando la extinción del Contrato se produjera por vencimiento del plazo asignado al mismo, mediando preaviso y estando el Contrato íntegramente cumplido, siendo el Trabajador acreedor a la indemnización equivalente a Un (1) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de Tres (3) meses, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual, percibida por el Trabajador durante la prestación del servicio, siempre que el tiempo del Contrato no haya sido inferior a Tres (3) meses.

g. Cesantía o Exoneración: La extinción de la Relación Laboral por Cesantía o Exoneración, medie o no preaviso, requerirá para su validez que la Empresa la formalice mediante el despacho telegráfico colacionado al Trabajador o ante la autoridad administrativa del Trabajo, en éste último caso procediendo además a notificar al Trabajador, debiendo actuar para cada caso según lo establecido en el Artículo 45° correspondiente a "Régimen Disciplinario", donde se determina en los Incisos D y E respectivamente del mismo sobre las causales para adoptar las referidas medidas. En todos los casos, a excepción del Inciso e) "Fallecimiento del Trabajador", para que quede cumplimentada la Extinción de la Relación Laboral, corresponderá que el Trabajador realice los tramites normales para este tipo de casos como lo son: el descargo patrimonial y el examen médico pos – ocupacional y la Empresa proceda a efectivizar la liquidación final pertinente según lo previsto por este Convenio y la Legislación Laboral Vigente, como así también proporcionar las constancias documentarias correspondientes que Certifiquen la relación mantenida. En el caso del Inciso e), la Empresa en el plazo de Treinta (30) días corridos de sucedido el fallecimiento del Trabajador y luego del trámite pertinente, procederá a realizar los pagos correspondientes y entregar la documentación citada a los derecho habientes del Trabajador.

En cuanto a las Retribuciones previstas por Indemnización en los Incisos d), e) y f) del presente Artículo del Convenio, la Empresa deberá efectivizarlo en el plazo de Treinta (30) días corridos de resuelta la Extinción de la Relación Laboral. Por otro lado, los casos no previstos en el presente Convenio, se regirán por la Ley de Contrato de

Trabajo N° 20.744, Ley de Asociaciones Sindicales N° 23.551 y las Leyes Laborales en vigencia.

En los casos de despido sin justa causa, la Empresa deberá abonar al Trabajador la indemnización prevista en la Ley de Contrato de Trabajo (Art. 245) con más un 40 %.

ARTICULO N° 62

ASIGNACIÓN ANUAL COMPLEMENTARIA POR TURISMO SOCIAL

Con los salarios del mes de Octubre de cada año la Empresa abonará una suma adicional remunerativa, en concepto de contribución al turismo social, en un todo de acuerdo a lo siguiente:

La misma se abonará a todos los trabajadores, dependientes de la Empresa sean efectivos o contratados como así también aquellos que transitoriamente se encuentren en capacitación o en el período de prueba. Consistirá en una suma igual al valor estipulado de un Sueldo Mínimo Vital y Móvil, vigente al mes de su cumplimiento.

El importe de la Asignación Anual Complementaria por Turismo Social estará sujeto a los descuentos de Ley (Jubilación, Obra Social, et.). La Asignación Anual Complementaria por turismo Social se ajustará a las condiciones que se detallan a continuación:

1. DERECHO A LA BONIFICACION:

- a. Trabajadores en Actividad: Comprende a todo el personal en actividad al 31 de Octubre de cada año.
- b. Trabajadores egresados: por su voluntad, por acuerdo concurrente de las Partes, por finalización del plazo de Contrato, por fallecimiento del Trabajador o por Otorgamiento del Beneficio Jubilación durante el año y que el egreso se produjese antes del 31 de Octubre de cada año, efectivizándose en forma proporcional al tiempo trabajado durante el año, según lo siguiente:

2. RETRIBUCIÓN PROPORCIONAL:

- a. Al personal que el día de su Desvinculación Voluntaria, por acuerdo concurrente de las Partes, por finalización del plazo de Contrato o por Otorgamiento del Beneficio de la Jubilación y

haya cumplido 180 días de trabajo en el año, se le debe abonar el total de la bonificación como si hubiese trabajado hasta el 31 de Octubre del año pertinente.

b. Al personal encuadrado en las situaciones previstas en el punto precedente y que no hubiese cumplido los 180 días de trabajo en el año, la bonificación se le liquidará proporcionalmente al tiempo trabajado, tomándose como 100 % de la bonificación 180 días de trabajo.

c. Caso Especial: Si el agente falleciera antes del 31 de Octubre del año pertinente y hubiere cumplido Tres (3) meses de Trabajo en el año correspondiente a la bonificación, se liquidará a los derechohabientes el 100 % de dicha bonificación.

ARTICULO N° 63

LEGAJO PERSONAL

1. El legajo personal es el documento esencial que registra la actuación de cada trabajador, desde su ingreso hasta el cese de servicios. Las áreas de Personal de cada Unidad Operativa de la Empresa, deberán remitir a la Gerencia de RR-HH en Sede Central de la misma toda las informaciones necesarias para mantener permanentemente actualizado el Legajo de cada Trabajador.

2. El legajo personal se formará para cada trabajador y al mismo deben ser agregados los antecedentes personales y profesionales.

3. El legajo reviste el carácter de reservado, siendo de acceso exclusivo de la persona involucrada, de la Empresa y de los Organismos de Control, de acuerdo a lo que establezcan las Normas en vigencia.

4. En toda oportunidad que se tome vista de un legajo, deberá hacerse constar el nombre y apellido de quien tomó vista, la fecha y la hora.

5. El legajo personal se cerrará al egreso del Trabajador, dejándose constancia en el mismo de las causas que determinaron el cese de sus funciones.

6. El trabajador tendrá derecho a tomar vista de su legajo, en todas las ocasiones que así lo estime necesario y pedir que sean agregados al mismo los documentos, notas y toda otra información

que estime deben quedar registrados como antecedente o constancia de su actuación personal y/o profesional.

ARTICULO N° 64

COMPUTO POR ANTIGÜEDAD

Independientemente de lo estipulado para similar concepto en el Artículo referido a la Licencia Anual Reglamentaria (L.A.R.) de este Instrumento legal y a los efectos del presente Convenio para cualquier otra circunstancia de lo Normado en el mismo y con la sola excepción del Régimen de Ascensos, se computará como antigüedad del trabajador:

a. Todos los servicios efectivos o provisionales, continuados o no, prestados desde su ingreso y por el tiempo que desempeñó funciones en las distintas entidades empresarias del servicio público de electricidad que desempeñaron o desempeñan su actividad en el país y los servicios prestados en la Administración Pública, sean éstos municipales, provinciales o nacionales. Todos los cuales serán reconocidos con la sola presentación del o los certificados pertinentes que el trabajador presente, reconocimiento que regirá a partir de la fecha de presentación de los mismos.

Se computará como antigüedad el tiempo bajo bandera, las licencias especiales por funciones sindicales en los Organismos del Estado mencionados y por desempeños de cargos electivos nacionales, provinciales, municipales o funciones gubernativas y por representaciones diplomáticas y deportivas de carácter oficial de acuerdo con la Ley 20.596.

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

c. En relación al inciso b) de éste Artículo se deja claramente establecido que se respetará la antigüedad que cada trabajador tenía computada para el régimen de ascenso a la fecha de la firma

de este Convenio.

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

e. Las diferencias abonadas en más por la Empresa de acuerdo a Convenios o Laudos anteriores serán mantenidas, hasta que las mismas se vayan absorbiendo por aumentos generales o particulares.

f. Al personal transitorio propio de la Empresa, cumplidos los requisitos del Artículo 51° de éste Convenio, se le computará el tiempo trabajado como antigüedad a todos sus efectos.

g. Clasificación por antigüedad: La Empresa abonará a sus trabajadores por cada año de antigüedad cumplido de acuerdo al presente Artículo del C.C.T., el monto resultante de multiplicar el importe de la Escala Básica de Salarios (estipulada en el Artículo 21°) correspondiente a su ubicación escalafonaria más el suplementos por estudios realizados por el coeficiente (0,02) y por la cantidad de años reconocida, el que será incrementado de acuerdo a lo siguiente:

Al cumplir Veinticinco (25) años de Servicios y en adelante, percibirá un aumento equivalente al Diez por ciento (10 %) de su Sueldo Básico, el que consistirá en aplicar dicho porcentaje sobre la Escala Básica de Salarios (estipulada en el Artículo 21°) correspondiente a su ubicación escalafonaria, el que se aplicará según lo establecido por el Artículo 39° del CCT.

ARTICULO N° 65

SUPLEMENTO POR ESTUDIOS REALIZADOS

Corresponde a los importes que se abonan al momento de entrada en vigencia del presente CCT por títulos obtenidos, de acuerdo al siguiente detalle:

- Secundario Completo (Seis años) \$25.80
- Secundario Completo (Cinco años) \$25.80
- Título con Validez Nacional \$ 14.70

• Ciclo Básico \$ 11.10

ARTICULO N° 66

COMPLEMENTO POR ESTUDIOS REALIZADOS

Los trabajadores percibirán como Complemento por Estudios Realizados lo que se determina a continuación, estableciéndose asimismo que de los importes resultantes por dicho complemento debe restarse lo correspondiente al Suplemento por Estudios Realizados del Artículo 65°.

Todo trabajador que posea los Títulos o Certificados de Estudios realizados aquí indicados, según la siguiente distinción:

1. Reconocimiento por Título Secundario Completo (6 años).
2. Reconocimiento por Título Secundario Completo (5 años).
3. Certificado con Validez Oficial.
4. Reconocimiento por Estudios Realizados: Secundario Ciclo Básico (3 años).
5. a. Reconocimiento por Título Universitario Completo.
b. Reconocimiento por Título Terciario de 4 Años.
c. Reconocimiento por Título Terciario de 3 Años.

Por los que, el Trabajador, percibirá la bonificación de acuerdo al mayor nivel de estudios alcanzados, conforme se detalla a continuación:

1. Títulos otorgados por las escuelas de Educación Técnica, Escuelas Comerciales de la Nación, Perito Mercantil, y/o títulos equivalentes establecidos de Nivel Secundario, correspondiente a Establecimientos Educativos Nacionales y/o Provinciales, con las siguientes características:

Reconocimiento por Título Secundario Completo (6 años).

Percibirá el monto resultante de multiplicar el importe de la Escala Básica de Salarios (estipulada en el Artículo 21°) correspondiente a la cate-

goría 18, por el coeficiente (0,09) y restándole el valor del Cód. 105/a.

2. Títulos otorgados por las escuelas de Educación Técnica, Escuelas Comerciales de la Nación, Perito Mercantil, y/o títulos equivalentes establecidos de Nivel Secundario, correspondiente a Establecimientos Educativos Nacionales y/o Provinciales, con las siguientes características:

Reconocimiento por Título Secundario Completo (5 años).

Percibirá el monto resultante de multiplicar el importe de la Escala Básica de Salarios (estipulada en el Artículo 21º) correspondiente a la categoría 18, por el coeficiente (0,07) y restándole el valor del Cód. 105/b.

3. Certificados de Cursos Técnicos y de Capacitación que se dicten por Institutos de enseñanza oficial:

Certificado con Validez Oficial.

Percibirá el monto resultante de multiplicar el importe de la Escala Básica de Salarios (estipulada en el Artículo 21º) correspondiente a la categoría 18, por el coeficiente (0,05) y restándole el valor del Cód. 105/c.

4. Ciclo Básico de las Escuelas Nacionales y/o Provinciales de Educación Técnica amparadas o reconocidas, Bachilleres y otras carreras equivalentes a las referidas precedentemente de Nivel Secundario, correspondiente a Establecimientos Educativos Nacionales y/o Provinciales:

Reconocimiento por Estudios Realizados: Secundario Ciclo Básico (3años).

Percibirá el monto resultante de multiplicar el importe de la Escala Básica de Salarios (estipulada en el Artículo 21º) correspondiente a la categoría 18, por el coeficiente (0,03) y restándole el valor del Cód. 105/d.

5. a. Para el caso de Reconocimiento por Título Universitario Completo, el trabajador percibirá el monto resultante de multiplicar el importe de la Escala Básica de Salarios (estipulada en el Artículo 21º) correspondiente a su ubicación escalafonaria, por el coeficiente (0,20).

b. Para el caso de Reconocimiento por Título Terciario de 4 Años, el trabajador percibirá el monto

resultante de multiplicar el importe de la Escala Básica de Salarios (estipulada en el Artículo 21º) correspondiente a su ubicación escalafonaria, por el coeficiente (0,12).

c. Para el caso de Reconocimiento por Título Terciario de 3 Años, el trabajador percibirá el monto resultante de multiplicar el importe de la Escala Básica de Salarios (estipulada en el Artículo 21º) correspondiente a su ubicación escalafonaria, por el coeficiente (0,11).

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

NORMAS GENERALES

A. Los Títulos o Certificado de Estudios Realizados otorgados en el extranjero, se consideran como equivalentes a los del país, cuando hayan sido revalidados y/o reconocidos por la autoridad competente. Si la Empresa objetara el Título o Certificado de Estudios Realizados presentado, el interesado podrá reclamar a la Comisión de Relaciones Laborales quienes se expedirán sobre lo reclamado informando al área de RR-HH con copia al Directorio de la Empresa, para su resolución.

B. La Empresa recibirá para su consideración los títulos que presentaren los interesados y al serle reconocidos dichos Títulos o Certificado de Estudios Realizados a través de la dependencia competente, los trabajadores se harán acreedores del beneficio estipulado a partir de la fecha de su presentación ante las áreas de personal de su dependencia de trabajo.

Si se plantearan dudas respecto a la presentación de un determinado Título o Certificado de Estudios Realizados, en tal caso se dará intervención a la Comisión de Relaciones Laborales que determinará al respecto. Cuando el trabajador presentare Certificado provisorio o de Título en gestión, la Empresa le reconocerá dicho Certificado.

C. a. A efectos de la aplicación del presente Artículo, cuando un trabajador presente Dos (2) o

más Títulos o Certificados de Estudios realizados, se establecerá si uno de ellos no es necesario para la obtención del otro.

b. Si los Títulos o Certificados de Estudios realizados presentados, no tuvieran relación entre sí, es decir, que correspondieran a dos profesiones o especializaciones distintas, se abonará el reconocimiento por estudios de acuerdo al de mayor jerarquía. No deben ser pagos dos reconocimientos similares.

c. Cuando de los Títulos o Certificados de Estudios realizados presentados, uno de ellos fuera necesario para la obtención del otro, se abonará tan sólo el de mayor jerarquía.

D. Las bonificaciones que se conceden por Títulos o Certificados de Estudios realizados, se entiende que son a los efectos de la remuneración, no otorgándose con ello ningún privilegio para la competencia de vacantes; no obstante ello, podrá quedar a criterio de la junta evaluativa por concurso para cobertura de la vacante existente, sí el Título o Certificado, son excluyentes o no para el concurso de la misma. Ante discrepancias sobre el particular, la definición la dará la C.R.L..

ARTICULO N° 67

BONIFICACIÓN POR QUEBRANTO O FALLA DE CAJA

a. Los trabajadores que ocupen puestos de Tesoreros o Responsable de Caja Chica, Cajeros, Recaudador o Cobrador, recibirán como compensación por Quebranto o Falla de Caja aún en el caso de licencia o enfermedad, una bonificación mensual la que corresponderá al Tres con cincuenta por ciento (3,50 %), con respeto al monto que perciba, según la escala básica, la categoría N° 18 y que de acuerdo a este instrumento legal está especificada en el Artículo 21° (Salarios – Escala Básica de Sueldos), valor que irá modificándose automáticamente con las variaciones de la referida escala o por acuerdo de las partes en la C.R.L..

b. Los trabajadores que actúen eventualmente como cajeros, recaudadores o cobradores, sustituyendo al titular e incluyendo aquellos trabaja-

dores cuyas tareas no le demanden la totalidad del mes de trabajo, recibirán dicha compensación a partir del Séptimo día y proporcional al tiempo que realicen dichas tareas.

c. Si la Empresa creyera necesario una Póliza de fidelidad de sus trabajadores, correrá con los gastos que ocasione la misma, no pudiendo exigir en ningún caso, la constitución de un fondo de garantía a cargo de los trabajadores. En caso de asalto o robo al trabajador que maneje fondos de la Empresa, debidamente comprobados ante las autoridades competentes, aquella se hará cargo de los perjuicios ocasionados a la misma.

ARTICULO N° 68

BONIFICACIÓN POR ZONA DESFAVORABLE Y/O INHÓSPITA.

Considerando las innumerables desventajas que significa el prestar servicios en zonas donde el confort y los adelantos de la vida moderna prácticamente no llegan o en zonas consideradas inhóspita y atentos a la necesidad de compensaciones económicas que faciliten la formación de los necesarios planteles para operar en dichas zonas, se determina que los referidos Servicios deben ser recompensados económicamente, por ello:

Los trabajadores que se desempeñen en forma permanente o transitoria (Comisión de Servicios) en Unidades Operativas de la Empresa radicados en lugares considerados como zona desfavorable, como la ubicación geográfica de la Central Nuclear de Embalse (Cba.), o en forma transitoria en Comisión de Servicios en funciones encomendadas por la Empresa por Servicios Especiales y que por sus condiciones de vida corresponda el reconocimiento establecido, percibirán una compensación económica mensual.

El importe de la compensación a retribuir mensualmente a cada beneficiario, corresponderá en un porcentaje con respeto al monto que perciba, según la escala básica, la categoría correspondiente a su ubicación escalafonaria y que de acuerdo a este instrumento legal está especificada en el Artículo 21° (Salarios – Escala Básica de Sueldos), valor que irá modificándose automáti-

camente con las variaciones de la referida escala o por acuerdo de las partes en la C.R.L., el referido porcentaje se determina por zona de prestación del Servicio, según el siguiente detalle:

Zona (Centro – Cuyo – Embalse): La Retribución referida, corresponderá a un Doce por ciento (12 %) de la citada Categoría.

Esta Bonificación, se abonará mensualmente y formará parte de la remuneración y será mantenida en todos los casos de Ausencias con Goce de Haberes.

Esta Bonificación no será retribuida cuando el trabajador sea trasladado definitivamente a una Unidad Operativa de la Empresa, la cual no este encuadrada como zona desfavorable.

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

En ningún caso este beneficio será acumulable al que los trabajadores perciban por la misma causa o similar.

Si se considerara necesario establecer nuevas zonas desfavorables en el resto del país, como asimismo los montos a aplicar en las mismas, esta responsabilidad recaerá y será función de la Comisión de Relaciones Laborales prevista en el Artículo 6°.

● ARTICULO N° 69

SERVICIO DE VIGILANCIA

El personal afectado al Servicio de Vigilancia con carácter normal y permanente, percibirá una retribución mensual equivalente al Tres por ciento (3 %) con respecto al monto que perciba según la escala básica la categoría N° 18, Artículo 21° (Salarios – Escala Básica de Sueldos), valor que irá modificándose automáticamente con las variaciones de la referida escala o por acuerdo de las partes en la C.R.L.

El personal que por razones de salud ó incapacidad física con prescripción médica que lo in-

habilite para cumplir la función específica de vigilancia y que debido a ello se vea impedido de realizar el referido servicio, continuará percibiendo la bonificación establecida. Asimismo, superados los impedimentos físicos, deberá ser reintegrado al Servicio de Vigilancia.

Las condiciones y requisitos particulares para cumplimentar el presente Servicio serán, con arreglo a la modalidad y/o naturaleza de la prestación del mismo y por cada Unidad Operativa de la Empresa, reglamentada por la C.R.L.

Las designaciones para el Ingreso o Egreso del referido Servicio, serán establecidas según las Normas en vigencia a la firma del presente Convenio.

● ARTICULO N° 70

SERVICIO GUARDIA DE BOMBEROS

El personal afectado al Servicio de Guardia de Bomberos con carácter normal y permanente, percibirá una retribución mensual equivalente al Tres por ciento (3 %) con respecto al monto que perciba según la escala básica, la categoría N° 18, Artículo 21° (Salarios – Escala Básica de Sueldos), valor que irá modificándose automáticamente con las variaciones de la referida escala o por acuerdo de las partes en la C.R.L..

El personal que por razones de salud ó incapacidad física con prescripción médica que lo inhabilite para cumplir la función específica de la brigada contra incendios y que debido a ello se vea impedido de realizar el referido servicio, continuará percibiendo la bonificación establecida.

Asimismo, superados los impedimentos físicos, deberá ser reintegrado al Servicio de Guardia de Bomberos. Las condiciones y requisitos particulares para cumplimentar el presente Servicio serán, con arreglo a la modalidad y/o naturaleza de la prestación del mismo y por cada Unidad Operativa de la Empresa, reglamentada por la C.R.L.

Las designaciones para el Ingreso o Egreso del referido Servicio, serán establecidas según las Normas en vigencia a la firma del presente Convenio.

● ARTICULO N° 71

PATROCINIO LEGAL DE LOS TRABAJADORES POR “SERVICIOS EN MISIÓN”

La Empresa asumirá la Representación Legal o Defensa del Trabajador demandado cuando, como consecuencia de cumplir un Servicio encomendado por La Empresa, el trabajador se encuentre involucrado en hechos o actos de los cuales se deriven acciones judiciales.

Esta previsión se establece, especialmente cuando los sucesos se producen en forma externa de los Ámbitos de las Unidades Operativas de la Empresa por la prestación de Servicios referida o itinerare para cumplir los mismos, denominándose “Servicios en Misión”.

Para el cumplimiento real y efectivo de la presente Representación Legal, el Trabajador que estuviese involucrado en alguna situación prevista por este Artículo, deberá comunicar de inmediato a la Empresa, por sí o por terceros, según las circunstancias, los hechos y acontecimientos en forma fehaciente de los sucesos que se produjeron y ocasionaron algún perjuicio a terceros, de modo que permita asumir a los letrados patrocinantes su correcta defensa dentro de los términos legales.

La Empresa podrá declinar su responsabilidad cuando exista culpabilidad por negligencia o actuar delictuoso del Trabajador involucrado.

● ARTICULO N° 72

SALARIO FAMILIAR Y POR HIJOS (INCLUIDOS LOS ADOPTIVOS)

Se abonarán conforme a la legislación en vigencia.

● ARTICULO N° 73

CONTRIBUCION POR NACIMIENTO

Todo Trabajador percibirá por nacimiento de cada hijo, inclusive cuando se efectivice legalmente la adopción por hijo, una retribución económica equivalente al Cien por ciento (100 %), con respeto al monto que perciba, según la escala básica, la categoría promedio (N° 9) y que de acuerdo a este instrumento legal está especificada en el Artículo 21° (Escala Básica de Salarios), valor que irá modificándose automáticamente con las variaciones de la referida escala o por acuerdo de las partes en la C.R.L..

Asimismo, estarán comprendidos los trabajadores que tuviesen una antigüedad menor de Seis (6) meses en la Empresa.

● ARTICULO N° 74

CONTRIBUCION POR FALLECIMIENTO

Independientemente de las indemnizaciones previstas en la Legislación en Vigencia y en el presente Convenio, la Empresa tomará a su cargo los importes del Seguro Obligatorio (pago de primas), previsto por la legislación en vigencia, para todo su personal.

En caso de fallecimiento del trabajador, la Empresa abonará por sepelio la suma de pesos un mil (\$1.000) y en los casos en que el mismo se encontrare comisionado por razones de servicio, tomará a su cargo además, los gastos que demande el traslado de sus restos al lugar de su residencia a pedido de su derechohabiente. El monto citado será analizado periódicamente por la CRL a fin de mantener su valor actualizado.

● ARTICULO N° 75

COMPENSACIÓN POR MOVILIDAD

La Empresa deberá efectuar el traslado diario de su personal, hacia y desde las Centrales de Embalse (Cba.) y Atucha I y II (Bs. As.), con unidades de transporte público contratados para tal fin con las condiciones que establece la Secretaria de Transporte Público.

En caso de inconvenientes en el Servicio y transcurridos Treinta (30) minutos del horario fijado, el Trabajador deberá proceder según la reglamentación dispuesta para cada Unidad Operativa.

Si la Empresa dispusiera la utilización por parte del Trabajador de otro medio alternativo de transporte, particular y contratado (Remis, Taxis, etc.), se hará cargo de los gastos retribuyendo al Servicio contratado.

En el caso que el Trabajador hiciera uso de su vehículo particular, se le reconocerá el valor económico por combustible (nafta súper) a razón de 0,25 litros por kilómetro recorrido, entre el domicilio de éste y la Unidad Operativa y viceversa, como así también los gastos de peaje si lo hubiere. Estos reintegros económicos deberán realizarse al Trabajador durante la jornada que se produjeron.

Las Partes declaran que, el intercambio de información que tiene como objetivo el quehacer cotidiano de las relaciones laborales de la Empresa, es una herramienta fundamental para estrechar vínculos y una muestra acabada de la buena fe que existe entre las mismas.

A tal fin las signatarias del presente Convenio, de común acuerdo intercambiarán la información económica, técnica y social relacionadas con el personal, en el momento en que lo consideren oportuno, en un todo de acuerdo con las normas en vigencia.

Sin perjuicio de lo Expresado precedentemente y en un todo de acuerdo con lo estipulado en el Artículo 6° "Comisión de Relaciones Laborales – C.R.L.", la Empresa informará a la representación de los Trabajadores (FATLyF y sus Sindicatos adheridos – Regional Villa María y Zona del Paraná) sobre las acciones o programas de cambio tecnológico y/o reestructuración empresaria que pretenda querer implementar.

● ARTICULO N° 76

COMPENSACIÓN POR MOVILIDAD FIJA

Se abonará conforme a las normas aplicables al momento de la puesta en vigencia del presente Convenio y por los conceptos de Tareas de Gestión y Tareas de Inspección.

● ARTICULO N° 77

OBRA SOCIAL

La Empresa reconoce a la Obra Social de la FATLyF (OSFATLyF) como Obra Social para el personal (y su grupo familiar) comprendido en el presente Convenio, con los alcances de la Legislación en vigencia. No obstante ello y en atención a lo establecido por la referida Legislación, el personal podrá optar por la Obra Social más conveniente para sí y su grupo familiar que así considere.

● ARTICULO N° 78

DERECHO A LA INFORMACION

● ARTICULO N° 79

OBJETIVOS DE LA INFORMACIÓN

Las Partes, con el intercambio de la información aspiran a lograr:

- La consolidación de sus compromisos y objetivos.
- Mantener la mayor armonía en las Relaciones Laborales entre ellas y en los lugares de trabajo.
- El enriquecimiento mutuo sobre la calidad de vida laboral, a través de aportes técnicos, metodología de trabajo y aspectos legales en vigencia.
- La difusión de la realidad de la Empresa, en la comunidad de Trabajadores.
- Transparencia en el actuar cotidiano y en posibles situaciones conflictivas.
- Comprensión de las eventuales situaciones de crisis, tanto por parte de la Empresa como de la comunidad laboral.
- Demostración sobre la claridad de la normativa que las regula en las Relaciones Laborales.
- Posibilitar realizar individual o conjuntamente,

un esclarecimiento correcto y adecuado, en forma interna y/o externa, ante posibles embates contra la fuente laboral o sus Recursos Humanos.

• Fomentar en la Comunidad, el conocimiento sobre los beneficios de la producción que genera la fuente que representamos.

● ARTICULO N° 80

INFORME BALANCE SOCIAL

Con el objetivo de contribuir a desarrollar una adecuada política de comunicación con el personal y a modo de cumplimentar el compromiso asumido de proveer la información pertinente, la Empresa preparará anualmente un balance social del personal dependiente de la misma, al que hará conocer sobre el particular, conteniendo la información estadística sobre las siguientes materias:

1) Remuneraciones:

- * Evolución de la estructura salarial.
- * Evolución de las remuneraciones mínimas y máximas mensuales del personal convencional.
- * Evolución del salario promedio.
- * Personal distribuido por categorías y remuneraciones.

2) Empleo:

- * Rotación del personal.
- * Dotación por edad y sexo.
- * Antigüedad del personal según edad, sexo y categoría.
- * Evolución del ausentismo, causas.
- * Reclamos judiciales por causas laborales y motivos.

3) Seguridad, Higiene y Medio Ambiente:

- * Evolución y cantidad de accidentes.
- * Días perdidos por accidentes de trabajo.
- * Exámenes preocupacionales y patologías detectadas.
- * Porcentaje de incapacidades.
- * Elementos de seguridad provistos.
- * Acciones de capacitación en la materia.

4) Relaciones Profesionales:

- * Detalles de los acuerdos arribados en ámbito de la C.R.L..

* Detalles de las actas y/o acuerdos consensuados en ámbito de la C.R.L..

* Detalles de cursos y programas de capacitación para el personal, llevados a cabo por la Empresa.

* Detalles de cursos y programas de capacitación para el personal, llevados a cabo en forma conjunta por Las Partes.

* Detalles de cursos y programas de capacitación para el personal, en base a cantidad de trabajadores comprendidos por Unidad Operativa y categorías abarcadas.

● ARTICULO N° 81

CONTRIBUCION PARA COLONIAS DE VACACIONES

La Empresa contribuirá mensualmente a la Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza, con destino a la creación y mantenimiento de Colonias de Vacaciones, el equivalente al Dos y Medio por Ciento (2,5%) de las remuneraciones mensuales sujetas a aportes jubilatorios previstas en este Convenio Colectivo de Trabajo por todo concepto y en forma global.

Dicho aporte debe ser remitido a la Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza, Calle Lima N° 163 – Capital Federal - Buenos Aires, mediante giro o cheque al cobro en Buenos Aires, a la orden de la misma, acompañado de planillas en duplicado, detallando nombre y apellido de cada trabajador e importe de la contribución respectiva.

● ARTICULO N° 82

CONTRIBUCION PARA VIVIENDA, CULTURA, EDUCACION Y DEPORTE

La Empresa contribuirá mensualmente a la Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza, con destino a la solución del problema de carencia de vivienda de sus afiliados, con el equivalente al Dos y medio por ciento (2,5 %) de las remuneraciones mensuales sujetas a aportes jubilatorios previstas en este Convenio Colectivo de Trabajo por todo concepto en forma global. Dicho aporte debe ser remitido a la Federación

Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza, Calle Lima N° 163 – Capital Federal - Buenos Aires, mediante giro o cheque al cobro en Buenos Aires, a la orden de la misma, acompañado de planillas en duplicado, detallando nombre y apellido de cada trabajador e importe de la contribución respectiva.

● ARTICULO N° 83

IMPRESION DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

Las Partes convienen en la impresión, de común acuerdo del presente Convenio Colectivo de Trabajo para ser distribuido en las diferentes áreas de personal de la Empresa a fin de que estén a disposición de todos los trabajadores. Asimismo, se deberá facilitar una copia a todo aquel trabajador que la solicite.

Dichos Convenios irán acompañados, de los acuerdos tomados y resoluciones dictadas para tal fin.

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

La impresión del citado Convenio Colectivo de Trabajo, estará a cargo de la Empresa.

● ARTICULO N° 84

DISPOSICIONES TRANSITORIAS Y FINALES

1. En los casos en que la denominación actual de la función y categoría de algún trabajador no coincidiera con las enumeradas en el presente Convenio, conforme a las estructuras aprobadas de las actuales Orgánicas funcionales de las distintas Unidades Operativas de la Empresa, o que las tareas que realiza no correspondan a la denominación y posición vigente, la CRL deberá resolver la denominación que le corresponde de acuerdo a sus tareas específicas y le asignará la categoría correspondiente según el criterio prescripto en el Artículo N° 20 "Registro de Denomi-

naciones" del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

2. Las partes acuerdan la creación de un ítem ajuste convenio, con el fin de adecuar las situaciones individuales que se produzcan ante la aplicación del nuevo régimen remunerativo, a fin de que se respete el espíritu del presente Cuerpo Legal, conforme a lo acordado entre las partes.

3. Las partes acuerdan que en el plazo de 30 días a contar desde en momento de entrada en vigencia del presente CCT se adecuarán las remuneraciones del personal a lo establecido en el mismo.