

ANEXO V - A

101

NOMINA DE PERSONAL

PERSONAL DE CONDUCCION

ADMINISTRACION GENERAL

REGISTRO	APELLIDO Y NOMBRE	CAT.	EDAD	ANTIG.	CONC.FIJOS REMUN.
46.508	FRANIC, JUAN A.	16	53	34	1848.58

OPERACION

39.812	MONTEAGUDO, JUAN	14	50	19	1322.40
39.054	LENS, HECTOR	12	44	20	1070.62
46.919	BOGIANI, OSCAR	12	38	17	1081.46

MANTENIMIENTO

46.509	OTERO, J.M.	14	44	18	1277.93
--------	-------------	----	----	----	---------

MANTENIMIENTO MECANICO

25.118	FIAMINGO, G.	13	52	33	1421.10
33.407	CALDAS, CARLOS	12	45	28	1280.56

MANTENIMIENTO ELECTRICO

44.573	PALESE, RICARDO	13	42	16	1059.59
44.896	LIMARDO, GABRIEL	12	33	14	1074.72

INSTRUMENTOS

25.416	KELLER, A.	13	49	32	1413.81
--------	------------	----	----	----	---------

ADMINISTRACION-PLANEAM. HIG.Y SEG.

43.899	FEITO, GASPAR L.	15	56	23	1993.20
46.484	BELVEDERE, JORGE	11	42	19	1025.74

SERVICIOS GENERALES

45.900	TEJADAS, JULIO	13	46	11	1373.97
46.295	LOPEZ, ANGEL LUIS	10	39	18	970.75

DEPOSITOS Y COMPRAS

47.330	SPINELLI, FRANCISCO	12	45	20	1103.75
46.838	TOMAS, ARMANDO	12	52	27	1070,85

PRESUPUESTO Y CONTROL GASTOS

46.267	ADASME, A.	11	34	12	978.94
--------	------------	----	----	----	--------

62

PERSONAL DE PRODUCCION

OPERACION

24.436	TASSONE, H.	09	52	33	1006.60
23.101	MODUGNO, ANTONIO	09	54	36	1042.12
43.345	POLVERIGIANI, H.	09	40	17	844.47
36.953	STORNI, R.	09	55	26	961.70
35.442	MONTES, C.	09	47	27	965.97
45.696	CAMPI, H.	07	43	12	777.18
45.971	CARDAMONE, H.	07	31	11	755.93
50.222	SOBICO, M.	07	29	5	687.56
39.777	SALINAS, A.	07	45	19	807.01
55.643	MANCINI, H.	07	58	3	670.63
45.775	FALCON, O.	07	32	11	758.53
55.755	VILLALBA, R.	07	33	3	670.63
41.963	FERNANDEZ, H.	07	44	18	788.81
43.802	GARCIULO, CARLOS	07	43	17	779.94
55.404	DI TULLIO, M.	07	28	3	655.43
45.761	MORODO, J.	07	45	11	738.24

102

MANTENIMIENTO MECANICO

23.551	DOBARRO, J.	09	53	35	782.31
35.017	CALAZA, R.	08	51	27	685.15
54.827	GARDONIO, C.	07	22	04	502.23
54.824	UNGARO, F.	07	22	04	502.23
54.831	VUCETICH, J.	07	23	04	502.23
53.320	FERNANDEZ, ADRIAN	07	25	05	512.27
46.586	SAIEG, R.	08	58	17	612.23
46.640	ANDREACHIO, R.	07	41	17	661.25
25.948	INFANTINO, PASCUAL	08	51	32	721.47

MANTENIMIENTO ELECTRICO

35.822	RAIMONDI, HUGO	09	46	27	724.23
34.888	CARRARETTO, E.	08	47	27	685.15
54.798	FAILDE BARROS, J.	07	22	4	502.23
54.818	RIVERO, WALTER	07	21	4	502.23
51.214	RIPOLI, MARCELO	07	28	8	540.95
52.612	STAFORA, OSCAR	07	26	7	530.41
51.139	ROSSI, SERGIO	07	26	8	525.62
32.673	LAMBERT, O.	08	47	28	701.11
54.825	GUTIERREZ, DIEGO	07	22	4	502.23
56.339	DOBARRO, DARIO	06	22	2	609.56

MANTENIMIENTO PREVENTIVO

46.849	MAZZEI, CARLOS D.	06	34	10	504.73
--------	-------------------	----	----	----	--------

INSTRUMENTOS

55.322	KAZAR, OMAR	09	34	3	741.67
49.905	GARCIA, WALTER	08	30	8	553.75
45.590	GARAY, ELOY	08	35	12	574.98
55.747	LA ROCCA, ADRIAN	09	25	3	670.63

67

ADMINISTRACION

47.371	OLIVETTO, NORBERTO	09	54	16	625.88
25.647	PIRES, ALFREDO	09	52	32	711.43

COMPUTACION Y ESTADISTICA

50.556	VAZQUEZ, JORGE	09	53	8	592.03
--------	----------------	----	----	---	--------

DEPOSITO

46.738	FEDERICO, JOSE	09	53	33	1047.60
--------	----------------	----	----	----	---------

OPERACION (ANEXOS "5 TANQUES + 1")

55.283	ALANIS, JORGE	07	45	3	655.43
21.779	RETA, ANDRES	07	56	37	966.34
26.588	MOCHETTI, RICARDO	08	49	31	933.55
40.827	PEREZ, HUGO	08	45	18	812.08
39.346	BOCALANDRO, ANGEL	07	41	20	803.18

SERVICIOS GENERALES - BOMBEROS

23.263	HARBOUCHA, ROBERTO	08	54	35	777,50
39.354	SANJURJO, CANDIDO	07	45	20	826,26
41.488	ROJAS, GUILLERMO	07	39	18	809,33
31.732	WALK, JUAN	07	52	29	910,30
29.999	ALONSO, HILARIO	07	48	29	867,20
50.084	POLICHISO, DOMINGO	07	40	8	681,11
37.751	CASINI, ALBERTO	07	47	26	851,76
54.460	MARASCIO, MARCELO	05	24	4	631,68
42.037	FABIANI, MIGUEL	07	57	18	764,86

103

60

ANEXO V - B

INFORMACION GENERICA SOBRE JUICIOS

LABORALES Y RECLAMOS POTENCIALES

103

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

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

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

Se detallan los temas motivo de las acciones

- Dto. 165/82, Aumentos Nov. Dic./82 (Res. M. T. 421/82). Conforme Plenario 257 y pronunciamientos de la Corte en casos "Pochiero", "Nuñez" y "Rossi", se rechazan las demandas.
- Dto. 3456/84 (incremento salarial 5%). Se rechazan las demandas.
- Prorrrateo. Diferencias salariales derivadas de este rubro establecido en la C.C.T. 78/75 (art. 52, inc. a). En virtud de lo resuelto por la Corte Suprema en autos "Mannarino c/SEGBA S.A.", las ocho Salas de la Cámara no hacen lugar al reclamo.
- Antigüedad (art. 18 C.C.T. 78/75). Con sustento en el pronunciamiento de la Corte en el caso "Soengas", las demandas son rechazadas.
- Liquidación horas extras. Bajo este rubro agrupamos diversos reclamos: a) por pago de los recargos establecidos en el texto original de la C.C.T. 78/75 (263% a 500%), b) no inclusión de determinados rubros en la base de cálculo del valor hora, c) "pago tardío" de las horas extras, refrigerio y comida.
- En cuanto al punto a) el rechazo de la pretensión tiene como sustento lo resuelto por la Corte Suprema en autos "Soengas". La cuestión referida al cómputo del valor hora reside en considerar si se toma en cuenta la B.A.E. La jurisprudencia está dividida al respecto, siendo mayoritaria la posición de no considerar tal bonificación. El "pago tardío" registra gran porcentaje de pleitos perdidos, no obstante recientemente se advierte un cambio de criterio en la jurisprudencia con el dictado de sentencias que al rechazar demandas señalan que no genera perjuicio el sistema de pago.

- Restitución incremento cuota sindical. Se acciona por la restitución del incremento de cuota sindical retenida por SEGBA S.A. conforme lo dispuesto por el Sindicato de Luz y Fuerza - Capital (del 2,5% a partir del 01.01.85). Reciente fallo plenario N° 278 dictado en los autos: "De la Cruz, Alberto Hugo y otros c/SEGBA S.A. s/cobro de australes". Fue favorable a la posición sustentada por la parte demandada.

II. Reclamos potenciales conocidos a la fecha.

**105**

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

127

ANEXO V - C

RESPONSABILIDADES DE SEGBA S.A. Y DE

106

CENTRAL DOCK SUD S.A.

TRANSFERENCIA DE PERSONAL - DERECHOS Y OBLIGACIONES

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.3.4. Vacaciones, Bonificación Anual por Eficiencia y cualquier otra bonificación de pago periódico no mensual: tales rubros serán prorrateados entre las empresas de acuerdo a la proporción del período de devengamiento trabajada para cada una de ellas. En cuanto al monto, la responsabilidad de SEGBA S.A. está limitada a la parte proporcional que corresponda sobre la mejor remuneración abonada por ella durante el período al cual corresponda el pago.

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

Central Dock Sud S.A. será responsable del pago de los créditos salariales de su personal por hechos, actos y omisiones ocurridos antes de tal transferencia respecto de los cuales no hubieran habido reclamos previos o que habiéndolos habido, les hayan sido comunicados. La responsabilidad de Central Dock Sud S.A. se limitará hasta el máximo del 1% del total de la masa salarial del personal transferido, que se determine en cada uno de los meses a los cuales corresponde tales reclamos.

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

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

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

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

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

- 1.4.1. Incumplimiento de obligaciones de SEGBA S<sup>108</sup> anteriores al día de la Toma de Posesión.
- 1.4.2. Reclamos no satisfechos por regularización de la relación laboral que efectúen los empleados transferidos con fundamento en la Ley Nacional de Empleo por hechos, actos y omisiones ocurridos con anterioridad a la fecha de la transferencia.
- 1.4.3. El hecho de la privatización y que sea notificado por el empleado dentro de los treinta días siguientes a la fecha de la Toma de Posesión.
- 1.5. Enfermedades amparadas por la legislación vigente en materia de accidentes de trabajo.

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

- 1.6. Indemnizaciones por accidentes de trabajo:

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

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

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

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

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



2. Garantías otorgadas por SEGBA S.A., el Estado Nacional y la Sociedad Concesionaria.

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

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

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

3. Normas de procedimiento en caso dereclamos laborales y/o previsionales que involucren a SEGBA S.A. y a la Central Dock Sud S.A.

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

3.1. En el supuesto que SEGBA S.A. o Central Dock Sud S.A. fuesen demandadas administrativa o judicialmente, en el país o en el extranjero, por reclamos que involucren total o parcialmente a la otra, la que fuere demandada deberá comunicar a la otra en forma fehaciente la existencia de tal reclamo dentro de los tres días hábiles de haber tomado conocimiento del mismo, o en un plazo equivalente a un tercio del plazo procesal para ejercer cualquier defensa al respecto, el que sea menor. Con dicha notificación deberá remitirse copia de la demanda iniciada y/o de toda documentación recibida del reclamante.

3.2. En el supuesto que el reclamante hubiese iniciado la acción solamente contra una de las sociedades, ésta deberá solicitar en la forma procesalmente válida para cada supuesto, la citación de la otra en calidad de tercero, sin perjuicio de la obligación establecida en el punto 4.1. precedente.

3.3. Tanto SEGBA S.A. como Central Dock Sud S.A. se comprometen a facilitar a la otra toda la información necesaria para ejercer su defensa. Esta obligación incluye -sin que esto implique limitación alguna- el acceso directo a toda la documentación relacionada con el reclamo que se encuentre en poder de cada sociedad.

107

- 3.4. SEGBA S.A. y la Central Dock Sud S.A. serán parte necesaria de cualquier transacción y/o conciliación judicial, administrativa o extrajudicial, que ponga fin o esté relacionada con reclamos que involucren a ambas, siendo inoponible acualquiera de ellas todo acuerdo concluído por SEGBA S.A. o por Central Dock Sud S.A. sin la participación de la otra, o sin su previa autorización por escrito, incluyendo el objeto y términos del acuerdo.
- 3.5. En caso de incumplimiento de SEGBA S.A. y/o de la Central Dock Sud S.A. de las obligaciones y/o plazos establecidos en los puntos precedentes, quedará sin efecto alguno en relación a dicho reclamo la garantía de indemnidad asumida.
- 3.6. La garantía cubre todos los rubros que se incluyan en la respectiva liquidación judicial, administrativa o la que se convenga con acuerdo de todas las partes.
- 3.7. En el supuesto de embargos u otras medidas cautelares trabadas sobre bienes de una de las sociedades por deudas que corresponden total o parcialmente a la otra, la parte que tuviera conocimiento de la orden y/o de la traba de tal medida deberá notificarlo a la otra en forma inmediata, sin perjuicio del estricto cumplimiento de la obligación de sustitución establecida en 1.8. precedente. La parte que incumpliera esta obligación será responsable de los daños que este incumplimiento haya causado a la otra.
- 3.8. Los gastos y los honorarios de los letrados y peritos correspondientes a la parte actora que por resolución administrativa o sentencia judicial hayan recaído sobre la demandada, serán abonados por la sociedad que conforme lo establecido en el punto 1. del presente sea responsable de la deuda reclamada o por ambas sociedades en forma proporcional a su responsabilidad, según el caso.

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

- 3.9. Las sumas que una sociedad deba abonar a la otra en función de lo dispuesto en los puntos precedentes, deberán abonarse dentro de los siguientes plazos:
  - 3.9.1. En caso de condena por sentencia firme, dentro del plazo que haya establecido la sentencia. En este supuesto el cumplimiento de la obligación a cargo de la sociedad que deba abonar estas sumas quedará acreditado con la constancia del depósito judicial efectuado en tiempo y forma en los autos correspondientes. Sin perjuicio de lo que se dispone en 3.10, la sociedad que incumpla estos plazos será la única responsable de las consecuencias derivadas del no cumplimiento en término de la sentencia.

102

3.9.2. En los demás supuestos, dentro de los treinta días hábiles de serle requerido el pago de tales sumas a la sociedad deudora. 111

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

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

## RESUMEN DE ARTICULOS

113

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

## INDICE ALFABETICO

114

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

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

Buenos Aires, 8 de julio de 1986

115

VISTO el Expediente N° 784.538/85,

El Director Nacional de Relaciones del Trabajo

D I S P O N E:

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

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

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

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

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

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

**DISPOSICION N° 23-DNRT-86.**

67



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

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

## ARTICULO 2°

### VIGENCIA

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

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

## ARTICULO 3°

### CONDICIONES DE INGRESO

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

estimara que una determinada enfermedad es motivo para que un Trabajador no ingrese y ello fuera objetado, podrá recurrir al Sindicato, el que podrá someter cada caso en particular a la Secretaría de Salud Pública y, en caso de que el fallo fuera favorable, se le tendrá en cuenta para ingresar en la primera vacante de tareas iguales a las que motivaron su examen médico. 117

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

c) Para el ingreso a la Empresa se requerirá una edad mínima de dieciocho años, con las siguientes excepciones:

1°) Los alumnos egresados de la Escuela de aprendizaje de la Empresa o equiparadas a ella, los que podrán ingresar una vez terminados los cursos con diploma y siempre que tengan dieciseis años cumplidos.

2°) Los hijos de Trabajadores fallecidos en actividad cuando sean los mayores de la familia y tengan como mínimo dieciseis años cumplidos. El Trabajador adquirirá la efectividad de acuerdo con las leyes vigentes.

d) En el futuro no podrán ingresar a la Empresa las personas que gozaren de jubilación.

#### ARTICULO 4°

#### VACANTES DE INGRESO

a) La Empresa se obliga a ingresar en forma inmediata a la esposa o uno de los hijos de Trabajadores fallecidos en accidente de trabajo, que estuvieran a cargo exclusivo del Trabajador, en puestos para los que reúnan condiciones, aunque en ese momento no existan vacantes.

b) Los restantes ingresos se cubrirán de forma tal que por cada Trabajador que designe la Empresa en forma directa otro surgirá de la Bolsa de Trabajo Sindical.



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

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

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

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

#### ARTICULO 5°

#### COMUNIDAD ORGANIZADA

- No se restablece.
- Reserva sindical.

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

107

## ARTICULO 6°

### ESTABILIDAD

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

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

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

#### ARTICULO 7°

#### TRABAJO DE CONTRATISTAS

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



## 2) Aporte de la Empresa:

La Empresa aportará mensualmente al Fondo Compensador un importe global igual al 6% (seis por ciento) de las remuneraciones sujetas a descuento jubilatorio. Este aporte sustituye al que hasta la fecha venían efectuando los Trabajadores, por el mismo porcentaje, de conformidad con las normas hasta ahora vigentes.

3) La Administración del Fondo Compensador estará a cargo de una Comisión integrada por igual cantidad de representantes de la Empresa y de los Organismos Sindicales en su conjunto. La misma será presidida por un funcionario designado por SEGBA quien se agregará a los miembros indicados en el párrafo anterior y el que sólo votará en caso de empate.

4) Objeto: El Fondo así constituido se utilizará para distribuir entre el personal jubilado hasta la fecha del presente Convenio y a los que en el futuro se acojan a algún beneficio jubilatorio, estén o no afiliados, un adicional tendiente a cubrir la diferencia entre el haber jubilatorio y el ochenta y dos por ciento de su remuneración como si estuviera en actividad, en el caso de jubilados, y la diferencia entre el haber de la pensión y el setenta y cinco por ciento, en el caso de pensionados.

d) A todo Trabajador que se acoja a los beneficios de la Jubilación y tuviere hasta cinco años de antigüedad en la Empresa, le será abonado siete meses de su última remuneración, la que será aumentada en un cinco por ciento por cada año de servicio que excedan de los cinco primeros. En ningún caso este beneficio podrá ser superior al equivalente a diez meses de su última remuneración. Para acogerse a este beneficio se deberá iniciar el trámite jubilatorio en la primera oportunidad en que se alcance el límite legal necesario y completarlo dentro de los seis meses, presentando la renuncia a la Empresa. Para el Personal que a la fecha se encuentra excedido en esas condiciones, la Empresa reglamentará el procedimiento por el que por esta sola vez podrá acogerse a este beneficio.

e) El pago de la bonificación prevista en el inciso anterior se efectuará en base a la remuneración que el Trabajador tuviere

## ARTICULO 8°

### PLANTELES

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

## ARTICULO 9°

### JUBILACION

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

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

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

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

27

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

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

**Reserva Empresaria: Caja Compensadora**

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

## ARTICULO 10°

**SERVICIO MILITAR**

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

62

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

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

#### ARTICULO 11°

#### **COMPATIBILIDAD**

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

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

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

#### ARTICULO 12°

#### CATEGORIAS

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

67

ARTICULO 13°  
**REMUNERACIONES**

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

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

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

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

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



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

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

#### ARTICULO 14º RECIBOS DE PAGO

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

627

## ARTICULO 15°

### PRESTAMOS ESPECIALES AL PERSONAL

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

ARTICULO 16°  
BONIFICACIONES AL PERSONAL

125

a) Personal con función jerárquica:

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

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

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

b) Personal de oficio:

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

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

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

c) Bonificaciones al personal técnico:

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

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

d) Bonificaciones varias:

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

e) Bonificación Contable y/o Administrativa:

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

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

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

f) Bonificación Choferes:

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

g) Bonificación por conducción de automotores:

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

62

h) Bonificación de Guardia Rotativa de Turno Continuo:

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

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

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

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

j) Exclusiones:

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

## ARTICULO 17°

## REGISTRO DE DENOMINACIONES

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

## ARTICULO 18°

## AUMENTOS POR ANTIGÜEDAD

## a) Bonificación por antigüedad:

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

## b) Aumento extraordinario por antigüedad:

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

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

62

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

c) Adicional por permanencia en la categoría:

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

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

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

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



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

- 5) Los períodos indicados en los puntos 1) y 2) se computarán a partir del 01.01.75.
- 6) A los Trabajadores en actividad de categorías 10 a 15 que revistaban como tales con anterioridad al 01.06.75, se les reconocerá la antigüedad en la categoría siempre que no hayan ascendido dentro del período de siete años anteriores a esa fecha; en caso contrario se les computará la permanencia en la categoría a partir de la fecha de ascenso.

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

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

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

#### ARTICULO 19°

#### BONIFICACIONES EXTRAORDINARIAS AL PERSONAL

- a) Bonificación anual por eficiencia: La Empresa aplicará la disposición vigente al 01.01.86.
- b) La Empresa abonará a los Trabajadores al cumplir, 20, 30 y 35 años de servicios, respectivamente, a parte de lo que perciben mensualmente, un mes de remuneración. Al personal femenino y al incluido en regímenes previsionales preferenciales, se les otorgará este beneficio al cumplir 17, 27 y 32 años de servicios.
- Si algún Trabajador hubiere percibido esta bonificación en el régimen preferencial no la percibirá por el período equivalente si cambiara a régimen ordinario.

627

## ARTICULO 20°

### VACANTES

Se considerará vacante un puesto:

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

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

## ARTICULO 21°

### PLAZOS PARA OCUPAR VACANTES

- a) 1) La Empresa cubrirá las vacantes dentro de un plazo de treinta días de producida la vacante original. Sin embargo, la plaza que deja el Trabajador ascendido se considerará vacante a los efectos de este artículo desde la fecha en que el Trabajador la haya dejado vacante.
- 2) En los casos de jubilación o renuncia, los Trabajadores deberán notificar por escrito a la Empresa, con una antelación de treinta días hábiles que dejarán de prestar servicios en la misma; debiéndose cubrir dichas vacantes a partir de la fecha en que los Trabajadores dejan de formar parte del personal de la Empresa.
- b) Las vacantes internas producidas por las promociones que suceden a la original se cubrirán dentro de los treinta días a partir de la fecha de cada vacante sucesiva o de aquellas en que los Trabajadores sucesivamente promovidos inicien la prestación del servicio en los nuevos puestos si este plazo fuera menor.

- c) No obstante, en los casos de cubrimiento mediante circulares

generales los plazos indicados se extenderán hasta treinta días más.

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

## ARTICULO 22°

### NORMAS PARA CUBRIR VACANTES

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

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

62

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

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

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

ARTICULO 23°  
**ESCALAFONAMIENTO**

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

ARTICULO 24°  
**OPCION A PUESTOS VACANTES**

a) Cuando en una sección deba cubrirse una vacante, los Trabajadores de esa sección que correspondan a la misma categoría, podrán optar por una sola vez, al puesto a cubrir salvo que la Empresa demostrase que con ello se afecta el servicio.

La Comisión Interna de Reclamaciones considerará casos especiales en que los Trabajadores solicitasen realizar más de una opción.

b) Cuando varios Trabajadores soliciten hacer uso de esa opción, se dará preferencia al más antiguo, estableciéndose la antigüedad de acuerdo al artículo 22°).

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

d) En los casos que una vacante sea cubierta por aplicación de este artículo, la fecha de las vacantes y el ascenso por aplicación del artículo 22°), del Trabajador que cubra el puesto dejado por el último opcionante, se hará de acuerdo a lo estipulado en el artículo 21°).

e) A los efectos de optar a vacantes de acuerdo a lo establecido en este artículo se procederá tal cual lo prevé el artículo 22°) inc. a) punto 3) del presente Convenio, quedando registrados los Trabajadores como aspirantes a determinados puestos.



## ARTICULO 25°

## TRANSFERENCIAS

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

## ARTICULO 26°

## PRESTAMOS DE PERSONAL

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

62

## ARTICULO 27°

### PERMUTAS

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