

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

ARTICULO 28°

VACANTES TEMPORARIAS

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

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

que perciban la bonificación establecida en el punto anterior, la misma se le abonará también a aquel.
En todos los casos, dejará de percibirla el Trabajador elencado o designado cuando se produzca su promoción definitiva.

c) La bonificación establecida en el punto a), que sustituye a toda otra diferencia de remuneración por cualquier concepto, será tenida en cuenta -en tanto el Trabajador la perciba- como remuneración a todos sus efectos.

d) Consecuentemente, todos los Trabajadores del plantel -perciban o no tal bonificación- quedan obligados a efectuar reemplazos sin otros pagos que no sean los previstos en este artículo.

e) Los Trabajadores elencados o designados que perciban la bonificación prevista en el punto a) quedan además obligados a desempeñarse físicamente en el puesto temporariamente vacante si el servicio así lo requiere y sólo se les abonará la diferencia en más que por desarrollar una modalidad de trabajo distinta les pudiera corresponder con respecto a la remuneración de su puesto normal incluida dicha bonificación.

f) Lo previsto en este artículo se agrega y sustituye a disposiciones análogas o similares incluidas en regímenes establecidos por actas o acuerdos de partes para diversas secciones.

g) **Transitorio:** La aplicación de este artículo queda en suspenso, hasta tanto las partes lo analicen y reglamenten.

ARTICULO 29°

COMPUTOS DE ANTIGUEDAD

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

ellas. Tales servicios serán tenidos en cuenta mediante el o los certificados que el Trabajador presente y su reconocimiento regirá a partir de la fecha de presentación de los mismos.

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

ARTICULO 30°

USO DE CORRIENTE ELECTRICA

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

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

ARTICULO 31°

CAPACITACION

La Comisión de Capacitación y Becas actualizará el texto de este

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

ARTICULO 32°

SECAS

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

ARTICULO 33°

BIBLIOTECA

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

ARTICULO 34°

RECONOCIMIENTO PROFESIONAL

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

107

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

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

ARTICULO 35°

REGLAMENACION GENERAL DEL TRABAJO

a) Derechos y Obligaciones

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(10)

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

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

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

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

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

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

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

ARTICULO 36°

REGLAMENTACION INTERNA DEL TRABAJO

a) Horarios:

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

b) Puntos de concentración:

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

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

c) Tareas de emergencia a la intemperie:

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

d) Conexiones domiciliarias:

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

e) Transporte de materiales y herramientas:

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

f) Las condiciones generales y/o específicas de labor

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

g) Trabajadores de servicios asistenciales:

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

1) Los Trabajadores dedicados a tareas de enfermería o asistencia dental recibirán órdenes directamente del médico u odontólogo para colaborar en los tratamientos prescriptos.

2) La labor de las Visitadoras o Asistentes Sociales se ajustará a la específica que establecen los programas de estudios de las Facultades o del Museo Social Argentino.

3) Los "laboratoristas" actuarán en la forma que establezcan las disposiciones legales pertinentes.

ARTICULO 37°

INTENSIDAD

a) Durante un plazo máximo de tres meses, continuados o no en el año calendario, se le podrán encomendar a un Trabajador tareas correspondientes a categoría superior, sin que ello implique una promoción.

b) La Empresa ordenará a todos los superiores con función jerárquica, no permitir que ningún Trabajador realice tareas de categoría superior sin una expresa orden escrita emanada del Jefe de Sección. Cuando así correspondiere, la orden escrita se extenderá en un formulario tipo por cuadruplicado, visado por el Delegado Gremial.

c) En ningún caso el Trabajador podrá rehusarse a efectuar los trabajos que se le encomienden.

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

ARTICULO 38°

GASTOS DE REPRESENTACION

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

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

ARTICULO 39°
QUEBRANTO DE CAJA

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

ARTICULO 40°
REINTEGROS POR MOVILIDAD

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

ARTICULO 41°
REEMBOLSO DE GASTOS

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

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

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

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

2) Horas extra en días no laborables:

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

3) Personal con jornada de 7 horas 12 minutos: pausa de media hora entre la finalización de su jornada normal y el comienzo de las horas extra:

En aquellos casos en que el personal, con excepción del de turno, deba realizar dos o más horas extra, se le concederá una pausa de media hora entre la finalización de su jornada de siete horas doce minutos y el comienzo de las horas extra. Este lapso de media hora no será computado a los efectos del salario.

4) Cambio de horario:

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

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

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

ARTICULO 42°

POLIZA DE FIDELIDAD

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

ARTICULO 43°

UTILES DE TRABAJO

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

ARTICULO 44°
ROPA DE TRABAJO

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

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

ARTICULO 45°

PENALIDADES

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

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

ARTICULO 46°

PERMISOS SIN GOCE DE SUELDO

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

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

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

ARTICULO 47°

PERMISOS CON GOCE DE SUELDO

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

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

107

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

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

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

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

ARTICULO 48°

COMISION DE HIGIENE Y SEGURIDAD

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

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

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

ARTICULO 49°

HIGIENE Y MEDICINA DEL TRABAJO

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

627

4) Los Enfermeros que actúen en los consultorios de Rayos X y Vías Respiratorias, así como los Laboratorios, serán objeto de estos exámenes dos veces por año.

5) El examen consistirá en un estudio clínico general, abregografía o radiografía de tórax, análisis de orina (densidad, sedimento, albúmina y glucosa) y eritrosedimentación. En el primer examen será investigado asimismo el grupo sanguíneo. En el examen correspondiente se efectuará un electrocardiograma al Trabajador que haya cumplido los treinta y cinco años de edad.

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

7) Las fichas del examen periódico, serán centralizadas en los Servicios Asistenciales a fin de ser estudiadas en sus resultados.

Si por los estudios realizados o por los consejos del médico se estimare necesario, el Trabajador será citado para su consulta por un médico especialista. Cuando se encontrasen enfermedades se le comunicará al Trabajador el tratamiento a realizar por el médico que corresponda, debiendo quedar constancia por escrito de la comunicación. La asistencia médica terapéutica será prestada en lo posible por el médico que corresponda de acuerdo con el informe que se le envíe, si fuera necesario o siguiendo el criterio terapéutico del médico

b) Si del resultado de estos exámenes surgiera alguna afección, la Empresa tomará la medida necesaria para someter a los Trabajadores afectados al tratamiento necesario mientras estén al servicio de la Empresa.

c) Con el fin de asegurar las condiciones de higiene adecuadas, la Empresa deberá cumplir las condiciones siguientes, sin perjuicio de las sucesivas ampliaciones, que la Comisión de Higiene y Seguridad acordara:

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

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

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

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

7) En las Usinas, Subusinas, Sectores de Provincia y Talleres, se habilitarán baños, vestuarios y roperos en cantidad suficiente para los Trabajadores que efectúen tareas en esos lugares.

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

9) Las cuadrillas móviles estarán provistas de equipos ambulantes con los elementos de higiene que se convendrán en un plazo de ciento veinte días a partir de la fecha de la firma del presente Convenio, en la Comisión de Higiene y Seguridad, rigiendo hasta tanto las condiciones siguientes:

Las cuadrillas móviles compuestas de doce o más Trabajadores estarán provistas de un equipo ambulante que comprenda:

a) Balde de hierro galvanizado para higienización.

b) Letrina.

c) Agua potable.

d) Botiquines.

e) Cuando el número de Trabajadores de la cuadrilla no alcance a 15, se proveerán carpas confeccionadas especialmente para vestuarios en las que no se podrán depositar materiales y/o herramientas. Cuando el número sea superior a 15 Trabajadores se proveerán casillas de vestuarios.

f) Cuando las cuadrillas no alcancen a 12 Trabajadores, se las deberá proveer, por lo menos, de agua potable y botiquín.

SEGURIDAD

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

a) Iluminación:

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

b) Alumbrado Público:

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

c) Protección de Máquinas:

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

d) Andamios fijos:

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

e) Escaleras fijas:

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

67

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

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

f) Maniobras de alta y media tensión:

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

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

g) Salas de Primeros Auxilios:

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

h) Ambulancias:

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

i) Primeros auxilios:

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

j) Botiquines:

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

k) Casillas telefónicas:

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

l) Casillas o garitas de protección:

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

627

l) Cámaras subterráneas:

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

m) Postes de Línea Aérea:

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

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

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

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

q) Tareas peligrosas:

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

Se considerarán tareas peligrosas:

1) Las que se realicen sobre balancines, sifletas, escaleras

o vientos, sogas, a nudos desde las bases.

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

Entiéndase por altura o vacío la medida entre los pies del

Trabajador y el nivel al cual puede caer y por profundidad

la medida desde el nivel del terreno circundante hasta los

pies del Trabajador.

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

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

627

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

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

a) La concurrencia de éste al baño para su higienización, etcétera.

b) Recibir instrucciones de sus superiores de como debe seguir ejecutando las tareas o recibir indicaciones de como efectuar otras.

c) Buscar herramientas o implementos necesarios para la continuidad del trabajo que estuviere ejecutando.

d) El régimen de recargos previstos en este punto podrá ser sustituido por otros pagos compensatorios convenidos por las partes.

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

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

r) Movilidad del Personal:

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

cubiertos a los efectos de contrarrestar las inclemencias del tiempo.

- 2) Cuando se transporte conjuntamente personal y materiales, los últimos estarán convenientemente sujetos a la carrocería o dispuestos en compartimientos cerrados, de tal manera que no pueda desplazarse ni implicar mayor peligro para el personal que el que resultare si se transportara personal exclusivamente.

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

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

- 4) En lo sucesivo, no se aceptarán vehículos que no guardaren estas condiciones, salvo que la Empresa justificara ante el Sindicato la imposibilidad de cumplir con este requisito por causas no imputables a la misma.

ARTICULO 51°

DIAS DE AUSENCIA POR ENFERMEDAD

- a) Las ausencias motivadas por accidente o enfermedad inculpable debidamente justificadas, serán abonadas en la forma que se detalla a continuación:

- 1) Personal con menos de cinco años de antigüedad en la Empresa: Sueldo íntegro hasta tres meses de baja.
- 2) Personal con más de cinco años de antigüedad en la Empresa: Sueldo íntegro hasta seis meses de baja.

- b) Personal con cargas de familia, Pagos a efectuar a partir de los tres o seis meses de baja, respectivamente.

- 1) Con menos de cinco años de antigüedad: Se le mantiene la remuneración durante tres meses más.
- 2) Con más de cinco años de antigüedad: Se le mantiene la remuneración durante seis meses más.
- 3) Vencidos los plazos de seis y doce meses y durante un lapso

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

a) Personal no internado por cuenta de la Empresa:

Soltero: 90% de su remuneración.

Casado con hijos: 100% de su remuneración.

Casado sin hijos: 90% de su remuneración.

Viudo: 90% de su remuneración.

b) Personal internado por cuenta de la Empresa:

Soltero: 70% de su remuneración

Casado con hijos: 100% de su remuneración

Casado sin hijos: 70% de su remuneración

Viudo: 70% de su remuneración.

c) Personal sin cargas de familia:

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

1) Personal no internado por cuenta de la Empresa:

Soltero, 60% de su remuneración.

Viudo, 60% de su remuneración.

2) Personal internado por cuenta de la Empresa:

Soltero, 40% de su remuneración.

Viudo, 40% de su remuneración.

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

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

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

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

ARTICULO 52°

JORNADA DE TRABAJO

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

127

2) Insalubres

Semana Calendaria

Semana No Calendaria

Guardia Rotativa de Turno Continuo

c) Trabajos Salubres

1) Semana Calendaria

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

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

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

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

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

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

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

151

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

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

2) Semana no calendaria:

- a) Cumplirá su jornada a razón de 7 horas 12 minutos diarios y tendrá dos días corridos francos en la semana de acuerdo a su diagrama, equivalente el primero al sábado y el otro al domingo.

- b) Toda jornada que tenga una duración de 7 horas 12 minutos, deberá realizarse entre las 6 y las 21 horas, con excepción del personal de vigilancia y limpieza.

- (*) c) Recargos: Los Trabajadores cuando deban trabajar los días sábados a partir de las 0 horas, percibirán un recargo del 75% de su remuneración y cuando lo hagan en días domingos percibirán un recargo del 150% de su remuneración.

Cuando deban trabajar en días feriados obligatorios y días no laborables previstos en el inciso h) del presente artículo, percibirán un recargo del 150% de su remuneración.

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

- (*) e) Las horas extra de lunes a viernes serán abonadas en base a su remuneración-hora más el 50% de recargo. El valor de la remuneración-hora se calculará dividiendo la remuneración mensual que perciba el Trabajador

607

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

(*) f) A los Trabajadores que por razones del servicio, deban realizar tareas en los días de su franco equivalente al sábado, a partir de las cero horas, se les abonará estas horas en base a su remuneración-hora más el 75% de recargo y se les otorgará franco compensatorio cuando extienda su jornada y/o la misma sea realizada después de las 13 horas de la siguiente manera: Si extendiera su jornada hasta 3 horas y media después de las 13 horas se otorgará media jornada franca en la semana siguiente: más de 3 horas y media, tantas horas francas como horas trabajadas, a otorgarse en la semana siguiente.

g) A los Trabajadores que por necesidades del servicio, deban realizar sus tareas en el día de su franco equivalente al domingo, se les abonará estas horas en base a su remuneración-hora más el 100% de recargo y se les otorgará franco de acuerdo con la legislación vigente.

(*) h) Los Trabajadores que por razones del servicio deban realizar horas extra en sábados calendarios, domingos calendarios, feriados obligatorios y/o feriados previstos en el inciso h) del presente artículo y que no coincidan con el día de su franco, les serán abonadas de la siguiente manera:

1) Sábados: por cada hora extra trabajada percibirá el 253% de su remuneración-hora por cada hora trabajada antes de las 13 horas y 350% por cada hora trabajada después de las 13 horas.

2) Domingos: por cada hora extra trabajada percibirá el 500% de su remuneración-hora por cada hora trabajada.

3) Feriados obligatorios y/o días no laborables previstos en el inciso del presente artículo: el 500% por cada hora extra trabajada si fuera feriado nacional y el 375% si fuera feriado calendario.

3) Guardia rotativa de turnos continuados:

a) La jornada de las guardias rotativas de turnos continuados que cubren las 24 horas del día, será de 36

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

- b) Los francos serán otorgados de acuerdo al diagrama vigente.
- (*) c) Recargos: Cuando los Trabajadores deban trabajar los días sábados a partir de la cero hora percibirán un recargo del 75% de su remuneración; cuando trabajen en días domingo percibirán un recargo del 100% de su remuneración, y cuando trabajen días feriados obligatorios y/o días no laborables previstos en el inciso h) del presente artículo percibirán un recargo del 150%. 152
- d) Horas extra y francos compensatorios: Las horas extra trabajadas en exceso de su jornada diaria y/o semana de labor serán abonadas como extra.
- e) Las horas extra de lunes a viernes serán abonadas en base a su remuneración-hora más el 50% de recargo. El valor de la remuneración-hora se calculará dividiendo la remuneración que percibe el Trabajador (exceptuados los recargos), por 156.
- f) Los Trabajadores que por razones del servicio deban realizar tareas en el día asignado a su franco (se entiende por día franco las horas francas asignadas por diagrama en vísperas y posterior al día de su franco) se le abonarán estas horas en base a su remuneración-hora con el 100% de recargo y se les otorgará francos compensatorios de acuerdo a las disposiciones vigentes.
- (*) g) Los Trabajadores que por necesidades del servicio deban realizar horas extra en sábados, domingos y feriados obligatorios y/o días no laborables previstos en el inc. h) del presente artículo y que no coincidan con el día de su franco, le serán abonadas de la siguiente manera:
 - 1) Sábados: por cada hora extra trabajada percibirá el 263% de su remuneración-hora, por cada hora trabajada antes de las 13 horas y 350% por cada hora trabajada después de las 13 horas.
 - 2) Domingos: por cada hora extra trabajada percibirá el 500% de su remuneración-hora, por cada trabajada

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

(* d) Trabajos insalubres:

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

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

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

4) Semana Calendaria:

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

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

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

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

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

153

(*)5) Semana no calendaria:

a) La jornada de trabajo de los Trabajadores insalubres semana no calendaria será de 36 horas semanales a razón de 6 horas diarias y el franco equivalente a domingo le será acordado de acuerdo a su diagrama.

b) Recargos: Todos los Trabajadores cuando deban trabajar los días sábados a partir de la cero hora, percibirán un recargo del 75% de su remuneración y cuando lo hagan en días domingos percibirán un recargo del 200% de su remuneración. Cuando deban trabajar en días feriados obligatorios y/o días no laborables previstos en el inciso h) del presente artículo percibirán un recargo del 150% de su remuneración.

c) Horas extra y francos compensatorios: Cuando por razones del servicio deban realizar tareas en el día asignado a su franco, estas horas les serán abonadas en base a su remuneración-hora más el 200% de recargo, y se le otorgará franco compensatorio en la semana siguiente a razón de una hora franca por cada hora trabajada.

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

(*)6) Guardia rotativa de turno continuado:

a) La jornada de trabajo para los Trabajadores de guardia de turnos continuados será la misma que rige para los Trabajadores de guardias salubres.

b) Recargos: Todos los Trabajadores cuando deban trabajar los días sábado a partir de la 0 hora, percibirán un recargo del 75% de su remuneración.

Cuando deban trabajar los días domingo, percibirán un recargo del 200% de su remuneración; cuando deban trabajar en días feriados obligatorios y/o días no laborables previstos en el inc. h) del presente artículo, un recargo del 150% de su remuneración.

- c) Horas extra y francos compensatorios: Cuando por razones de servicio deban realizar tareas en exceso de la jornada básica y en el período de franco las horas les serán abonadas y franqueadas con acuerdo al fallo C.R.R. N° 41/52 recaído en el Expediente 20530/60 y en el expediente N° 20532/60.
- e) En los casos en que los sábados o domingos coincidan con feriados o francos del Trabajador se abonará el recargo mayor únicamente.
- f) En todas las jornadas de trabajo, sin alterar su duración se intercalará una pausa de 12 minutos para ingerir el refrigerio.
Para el personal de guardia será de 15 minutos sin abandono del servicio; cada sección establecerá después de la segunda hora y en la forma que no afecte al servicio, la hora en que se tomará el refrigerio.
- g) La Empresa tendrá la obligación de otorgar los francos compensatorios (por sábados después de las 13 horas, domingos, o francos diagramados) de acuerdo a lo establecido en el presente artículo. Si a mediados del período legal establecido para el otorgamiento del franco no se le hubiera fijado fecha para cumplirlo, será obligación del Trabajador solicitar por escrito, en un formulario impreso a tal fin, que se le otorgue dicho franco. En tal caso la Jefatura de la sección deberá disponer que se conceda el franco compensatorio. En caso de que se le comunicara la fecha del franco compensatorio, antes de la última o últimas jornadas de labor del vencimiento legal de los plazos legales para la otorgación del franco, el Trabajador se lo tomará, automáticamente, no correspondiéndole pago adicional. Además el no cumplimiento de lo anteriormente expuesto, significará la pérdida para el Trabajador de todo derecho sobre lo establecido en las actas firmadas por la Empresa, en materia de postergación de francos.
- h) Feriados y días no laborables:
Serán considerados días feriados y no laborables a los efectos de este Convenio los que se indican a continuación:

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

i) Prorrateso:

Para los Trabajadores de guardia rotativa y semana no calendaria, a los efectos de posibilitarles una remuneración uniforme durante todo el año, se efectuará un prorrateso, procediéndose de la siguiente manera. Se calcularán todos los recargos que deben percibir en un año calendario; el total será dividido por doce, de lo cual resultará la cantidad mensual que la Empresa abonará a cada Trabajador mencionado.

(*) j) Concepto de remuneración:

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

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

k) Horario discontinuo:

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

107

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

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

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

(**) 1) Semana no calendaria:

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

Diagrama 1/4: 16%

Diagrama 1/3: 20%

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

(**) m) Guardia con disponibilidad:

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

Diagrama 1/4 ó 1/5: 20%

Diagrama 1/3 : 25%

107

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

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

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

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

ñ) Cláusulas de garantías:

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

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

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

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

156

ARTICULO 53°

LICENCIAS CON GOCE DE SUELDO

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

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

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

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

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

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

507

- f) en proporción a un día de descanso por cada veinte trabajados, debiéndose computar el tiempo de servicio prestado hasta el 31 de diciembre, no pudiendo fraccionar los días de descanso que resulten.
- c) Los enfermeros de Rayos X, además de su licencia anual, gozarán de un descanso intermedio de acuerdo a las leyes vigentes, concediéndose este descanso seis meses antes o después de su licencia anual.
- d) Si el Trabajador contrajera enfermedad durante su licencia y ésta fuera debidamente comprobada por médicos de la Empresa u oficiales, la licencia se considera en suspenso y, una vez dado de alta, continuará haciendo uso de la misma computándose los días cumplidos con anterioridad a la enfermedad.
- e) Las licencias podrán comenzar cualquier día de la semana y se abonarán al comenzar las mismas.
- f) Las licencias serán concedidas en forma ininterrumpida, con rotación para que el Trabajador no usufructúe de ella todos los años en la misma época, exceptuando lo establecido en el artículo 47°.
- g) Los Trabajadores podrán permutar las licencias siempre que con ello no interfieran la rotación y no perjudiquen al servicio.
- h) La Empresa procurará notificar el período de licencia de los Trabajadores con treinta días de antelación.
- i) Por solicitud expresa de los Trabajadores, la Empresa podrá conceder a los mismos las licencias entre el 1° de mayo y el 30 de setiembre, previa autorización del Ministerio de Trabajo.
- j) La Empresa concederá a los Trabajadores, siempre que lo soliciten por escrito antes del 15 de setiembre de cada año, hasta el 50% de su licencia anual entre el 1° de mayo y el 30 de setiembre del año siguiente en forma ininterrumpida.

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

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

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

ARTICULO 54°

SERVICIOS SOCIALES

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

627

627

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

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

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

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

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

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

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

La Empresa tomará también a su cargo el suministro de aparatos