

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO 699/14

Buenos Aires, 11 de junio de 2014

B.O.: 22/9/14

Vigencia: 4/9/14

Luz y Fuerza. Energía eléctrica. Cooperativas. Personal jerárquico. Todo el país.

Nota: ver escalas salariales al final del convenio.

**Convenio colectivo de trabajo entre la Asociación del Personal Jerárquico del Agua y la Energía (APJAE) y la Federación Argentina de Cooperativas Eléctricas (FACE)**

Índice

**I. Marco normativo y principios generales**

Artículo 1 – Partes intervinientes.

Artículo 2 – Vigencia.

Artículo 3 – Ambito de aplicación.

Artículo 4 – Personal comprendido.

Artículo 5 – Higiene y seguridad en el trabajo.

Artículo 6 – Patrocinio legal.

Artículo 7 – Comisión de Autocomposición e Interpretación (CAI).

Artículo 8 – Normas para los requerimientos individuales.

Artículo 9 – Polivalencia y multifunción.

Artículo 10– Facultad de dirección y organización.

Artículo 11– Políticas específicas de integración laboral.

Artículo 12 – Estabilidad en el trabajo.

**II. Modalidades de trabajo**

Artículo 13 – Jornada de trabajo.

Artículo 14 – Compatibilidades.

Artículo 15 – Reemplazos provisionales.

**III. Licencias**

Artículo 16 – Licencia y permisos.

Artículo 17 – Licencia por accidente de trabajo.

Artículo 18 – Licencia por enfermedad inculpable.

Artículo 19 – Feriados y días no laborables.

**IV. Niveles. Remuneraciones. Bonificaciones y compensaciones**

Artículo 20 – Niveles laborales. Cargos y/o funciones.

Artículo 21– – Sueldo básico mensual.

Artículo 22 – Sistema de ascenso

Artículo 23 – Bonificación por tarea jerárquica.

Artículo 24 – Antigüedad. Cómputo y bonificación.

Artículo 25 – Asignación por función de cargo.

Artículo 26 – Guardia pasiva.  
Artículo 27 – Asignaciones y contribuciones familiares.  
Artículo 28 – Sueldo mensual.  
Artículo 29 – Asignaciones y contribuciones familiares.  
Artículo 30 – Compensación de gastos por comisión de servicio.  
Artículo 31 – Compensación de gastos por enfermedad o accidente.  
Artículo 32 – Compensación por consumo de electricidad.  
Artículo 33 – Compensación por consumo de gas.  
Artículo 34 – Compensación por movilidad.  
Artículo 35 – Modalidad de trabajo mediante turnos rotativos.  
Artículo 36 – Tareas peligrosas.  
Artículo 37 – Zonas desfavorables.

#### **Artículo V. Beneficios al personal**

Artículo 38 – Desarrollo y carrera.  
Artículo 39 – Capacitación y formación del personal.  
Artículo 40 – Bonificación por años de servicio.  
Artículo 41 – Bonificación especial por jubilación o fallecimiento.  
Artículo 42 – Previsión para jubilados y pensionados.  
Artículo 43 – Contribución para gastos por fallecimiento.  
Artículo 44 – Servicios sociales y asistenciales.  
Artículo 45 – Asignación anual complementaria por turismo.

#### **VI. Representación gremial**

Artículo 46 – Representación gremial.  
Artículo 47 – Aporte del personal.  
Artículo 48 – Contribución para acción social.  
Artículo 49 – Contribución solidaria.  
Artículo 50 – Difusión de la actividad sindical.  
Artículo 51 – Cláusula transitoria. Dedicación funcional.

Anexo I - Listado de cooperativas

Anexo II - Comisión de Autocomposición e Interpretación (CAI)

La misma quedará definida una vez que se homologue el convenio y atento ser las partes las que deben definir su composición.

Anexo III - Vacaciones

Anexo IV - Niveles laborales

## **1. Marco normativo y principios generales**

### **Partes intervinientes**

**Art. 1** – En la ciudad de Buenos Aires, a los 11 días del mes junio de 2014, entre Federación Argentina de Cooperativas de Electricidad y otros Servicios Públicos Limitada (FACE), en adelante “la Federación”, con domicilio legal en Cerrito 146, piso 10, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, representada por los Sres. Enrique Simmering, Mario Fiorina, Gerardo Flamini, Federico Lutz, en su carácter de presidente de la Comisión de Negociación Colectiva y representantes paritarios, respectivamente, por una parte; y la Asociación del Personal Jerárquico del Agua y la Energía (APJAE), en adelante denominada “la Asociación”, con personería gremial N° 533, con domicilio en Moreno 1140, 1.º piso, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, representada por

los Sres. Diego Ramón Elías Orellano y Oscar Eduardo Pereyra en su carácter de presidente y secretario de Relaciones Laborales respectivamente, en conjunto “las partes”, se acuerda la celebración del presente convenio colectivo de trabajo (C.C.T.).

La Federación representa a las cooperativas que se detallan en el Anexo I del presente convenio colectivo de trabajo. Asimismo, las partes acuerdan que toda cooperativa que ingrese en el futuro a la Federación le serán de aplicación las normas del presente convenio.

### **Vigencia**

**Art. 2** – El presente convenio colectivo de trabajo, en adelante “el convenio”, tendrá una vigencia de tres años a partir de su homologación por la autoridad competente y posterior publicación en el Boletín Oficial. Sin perjuicio de ello, a partir del primer año de vigencia o cuando razones excepcionales de índole social y/o económico lo justifiquen, las partes se comprometen a revisar las condiciones salariales.

Con sesenta días de anticipación al vencimiento del plazo fijado para la vigencia de este convenio, las partes se obligan a constituir la Comisión Negociadora para la renovación del presente, para lo cual cualquiera de ellas formalizará la petición remitiendo a la otra la nómina de materias a negociar, con noticia a la autoridad administrativa laboral.

Vencido el plazo del convenio continuarán en vigencia todas sus cláusulas hasta obtenerse un nuevo acuerdo.

### **Ambito de aplicación**

**Art. 3** – El convenio es de aplicación a las cooperativas dentro de la actividad del servicio eléctrico que las mismas desarrollen, en correspondencia con el alcance personal y territorial de la Asociación.

### **Personal comprendido**

**Art. 4** – Se incluye en el presente convenio a todo el personal jerárquico en relación de dependencia que desempeñe en cooperativas actividades inherentes a su función en correspondencia con el alcance personal y territorial de la Asociación.

Queda excluido de el convenio el personal de las cooperativas que desempeñe el cargo de gerente general.

### **Higiene y seguridad en el trabajo**

**Art. 5** – En el marco de las facultades reconocidas en el art. 4 de la Ley 24.557 a los sujetos de la negociación colectiva, las partes convienen en mantener una política activa de prevención de riesgos de trabajo. Al respecto, ambas reconocen la necesidad de asumir como conducta permanente el concepto de seguridad integrada como medio para asegurar las condiciones de higiene y seguridad, a fin de lograr condiciones de trabajo cada vez más seguras, basadas entre otras en las siguientes acciones:

1. Respetar la vida e integridad psicofísica de todos los trabajadores.

2. Vigilar el cumplimiento de las leyes, decretos reglamentarios y normas específicas en materia de higiene y seguridad.
3. Propugnar la utilización de los posibles adelantos científicos y tecnológicos al alcance de cooperativas que permitan mejorar las condiciones y medio ambiente laboral.
4. Observar y hacer observar, dentro de su ámbito de responsabilidad, el cumplimiento de las medidas, normas y procedimientos establecidos al efecto por cooperativas, así como también todo aquello relativo al uso de equipos y dispositivos de protección personal que la misma provea.
5. Contribuir a la prevención, reducción, eliminación de los riesgos de los distintos centros o puestos de trabajo.

Los trabajadores, por su parte, se comprometen a utilizar los elementos de protección entregados, observar las normas y medidas de seguridad establecidas y a realizar los cursos y/o acciones de capacitación que disponga su empleadora en esta materia.

### **Patrocinio legal**

**Art. 6** – Cooperativas asumirán el patrocinio legal o defensa del trabajador jerárquico demandado cuando éste se vea involucrado en hechos u actos de los cuales deriven acciones judiciales como consecuencia del correcto ejercicio de sus funciones. Para el cumplimiento del presente, el trabajador jerárquico deberá comunicarlo en forma contemporánea con los hechos ocurridos a la cooperativa y en forma fehaciente, por sí o por medio de terceros, de modo que permita asumir su defensa dentro de los términos legales.

### **Comisión de Autocomposición e Interpretación (CAI)**

**Art. 7** – Se creará una Comisión de Autocomposición e Interpretación (CAI) integrada por dos miembros titulares y dos suplentes, representantes de cada una de las partes. La CAI tendrá las siguientes funciones, debiendo tomarse las decisiones por unanimidad:

1. Interpretar el contenido y alcance del convenio a pedido de cualquiera de las partes signatarias.
2. Considerar los desacuerdos que puedan suscitarse entre las partes por cualquier razón inherente a las relaciones laborales colectivas, procurando resolverlas adecuadamente. Realizada la presentación correspondiente, o en su caso de oficio, la CAI deberá expedirse en un plazo no mayor de quince días. Durante el mencionado trámite las partes deberán suspender y/o abstenerse de realizar toda medida de acción directa. Agotada esta instancia prevista sin haberse arribado a una solución, cualquiera de Las partes queda en libertad de ejercer sus derechos. Para ello, la CAI establece por unanimidad las normas para su funcionamiento y el procedimiento de sustanciación conforme Anexo II.

### **Normas para los requerimientos individuales**

**Art. 8** – Cuando un trabajador jerárquico se considere lesionado en sus derechos deberá formular su reclamación por escrito ante su superior indicando la norma convencional o legal que considere vulnerada. Cooperativas deberán responder fundadamente y por

escrito, en un plazo que no podrá exceder de diez días hábiles; contados desde la presentación del reclamo. Si no fuera resuelto dentro del término indicado o fuera desestimado el mismo podrá presentar su reclamación por escrito ante la Asociación. Si la Asociación hace suyo la reclamación podrá presentar la misma ante la CAI para su tratamiento.

### **Polivalencia y multifunción**

**Art. 9 – 1.** El personal comprendido en el convenio desarrollará sus funciones respondiendo a criterios de polivalencia y multifunción.

2. De tal modo, la enumeración y descripción de las categorías establecidas en este convenio no implica restricción funcional alguna. Tampoco implicará para cooperativas la obligación de cubrir todas las categorías previstas.

3. Cooperativas en ejercicio de sus facultades de dirección, evaluación y organización, podrán distribuir las tareas en función de los recursos tecnológicos que estén implementados o que se implementen en el futuro y de acuerdo con sus necesidades operativas.

4. La polivalencia en las tareas y funciones será comprendida de tal modo que el trabajador asumirá las mismas en el marco de su aptitud y capacidad. Dentro de este marco las cooperativas tendrán la facultad de modificar transitoriamente por razones operativas la asignación original de las tareas.

### **Facultad de dirección y organización**

**Art. 10 –** La responsabilidad que asumen las cooperativas como prestatarias de un servicio público esencial hace que las decisiones deban instrumentarse con celeridad y efectividad, definiendo las pautas de operación. Será competencia de las cooperativas la definición de la estructura organizativa y las dotaciones de trabajo, la organización del trabajo, los procedimientos de operación según las facultades de organización y dirección que le acuerdan la legislación vigente. En este contexto las cooperativas se obligan a evitar toda forma de trato discriminatorio, fundado en razones de género, religión, raza, políticas, gremiales, etcétera.

### **Políticas específicas de integración laboral**

**Art. 11 –**Las partes garantizarán la promoción de políticas específicas para la real integración de los trabajadores con discapacidad, en la medida de las posibilidades operativas de las cooperativas, de manera que se posibilite el acceso al empleo facilitándoles en el ámbito laboral los medios y las condiciones necesarias para la ejecución efectiva de las tareas asignadas y la capacitación adecuada para el desarrollo de sus potencialidades, la no discriminación y la igualdad de trato y oportunidades.

### **Estabilidad en el trabajo**

**Art. 12 –** Los trabajadores jerárquicos de las cooperativas gozarán de la estabilidad prevista en la legislación vigente.

## **II. Modalidades de trabajo**

## **Jornada de trabajo**

**Art. 13** – Dada la naturaleza de las funciones y tareas del personal jerárquico comprendido en el convenio, se establece que la prestación de servicios se efectuará en un marco de plena disponibilidad dentro de la jornada laboral. Las cooperativas quedan facultadas para establecer los horarios por jornada laboral en consideración a las necesidades de la organización del trabajo y del servicio. El personal jerárquico cumplirá su labor de lunes a viernes, con una jornada diaria de siete horas de trabajo a cumplirse entre las 6:00 y las 21:00 horas.

Las tareas que eventualmente superen las treinta y cinco horas semanales o se realicen los sábados, domingos y feriados serán compensadas y abonadas como horas suplementarias de acuerdo con lo establecido por la legislación vigente. En todos los casos deberá observarse el descanso mínimo entre jornadas establecido por la normativa legal vigente.

## **Compatibilidades**

**Art. 14** – Las tareas u ocupaciones de orden particular que el trabajador jerárquico realice fuera del ámbito de las cooperativas deberán ajustarse a la siguiente reglamentación:

1. Ningún trabajador jerárquico podrá brindar conocimientos o experiencia a terceros, en todo aquello relacionado con actuaciones en gestión en el ámbito de las cooperativas.
2. Ningún trabajador jerárquico podrá efectuar actividad ajena a las cooperativas con dedicación exclusiva o que afecte simultáneamente su atención en horas de servicio.
3. El trabajador jerárquico no podrá, aun fuera de su horario de labor, realizar trabajos permanentes, temporarios y/o de asesoramiento por cuenta de contratistas, subcontratistas, proveedores y/o empresas de cualquier rama de las actividades de energía eléctrica relacionadas directa o indirectamente con las cooperativas.

## **Reemplazos provisionales**

**Art. 15** – Los reemplazos provisionales operarán cuando se produzca una vacante transitoria y cesarán en el momento en que el personal reemplazado reasuma sus tareas o se produzca la cobertura de la vacante definitiva según el art. 16.

Se entiende por vacante transitoria la que se genera sólo por causa de enfermedad prolongada que exceda los noventa días hábiles, permisos con o sin goce de haberes previstos convencionalmente y que excedan los noventa días hábiles, becas, permiso para ocupar cargos directivos en la Asociación o cargos en el orden nacional, provincial o municipal, y los previstos en el art. 46 del convenio. De resultar necesario, los cargos y/o funciones de un trabajador jerárquico serán reemplazados por otro trabajador jerárquico, disponiéndose el pago de un adicional equivalente a la diferencia entre las remuneraciones (sueldo mensual) correspondientes del titular y el reemplazante. Para la asignación de reemplazos, las cooperativas tendrán en cuenta el orden de prelación dentro de la estructura funcional, la capacidad, conducta, rendimiento, desempeño y capacitación necesaria de los eventuales candidatos.

El reemplazante que continúe desempeñando el cargo de nivel superior pasará a ser titular del mismo después de ciento ochenta días corridos, contados desde la fecha en que la vacante se transforme en permanente.

### **III. Licencias**

#### **Licencias y permisos**

**Art. 16 – 1.** Licencia anual ordinaria: el personal jerárquico gozará de un período de descanso anual remunerado por los siguientes plazos:

- a) Hasta cinco años de antigüedad: diez días hábiles.
- b) De cinco a diez años de antigüedad: quince días hábiles.
- c) De diez a quince años de antigüedad: veinte días hábiles.
- d) De quince a veinte años de antigüedad: veinticinco días hábiles.
- e) Más de veinte años de antigüedad: treinta días hábiles.

Se computarán como trabajados los días en que el trabajador jerárquico no preste servicio por gozar de una licencia legal o convencional, por razones de enfermedad, accidentes justificados o por otras causas no imputables al mismo.

Dado las especiales características de continuidad que requiere la distribución de energía eléctrica, las cooperativas podrán conceder el goce de vacaciones, ajustándose a lo establecido en el art. 154 de la Ley 20.744. El fraccionamiento del período de licencia anual tendrá los alcances del art. 164 de la Ley 20.744.

Las licencias deberán comenzar el día lunes o el siguiente hábil si aquel fuese feriado. En el caso de aquellos trabajadores que presten servicios en la modalidad de turnos rotativos, las vacaciones deberán comenzar el día siguiente a aquel en que el trabajador gozare del descanso semanal o el subsiguiente hábil si aquel fuese feriado, debiendo coincidir cada día de licencia anual, con los días hábiles establecidos en su diagrama habitual de trabajo.

La retribución correspondiente al período de vacaciones se abonará al inicio de las mismas ajustándose a lo previsto en el Anexo III.

2. La licencia ordinaria será suspendida automáticamente, por los plazos correspondientes, en los siguientes casos:

- a) Por enfermedad o accidente inculpable del titular, debidamente justificados.
- b) Por fallecimiento del cónyuge, padres o hijos.
- c) Las cooperativas podrán suspender o dejar sin efecto la licencia anual debido a graves razones del servicio tomando a su cargo los gastos extraordinarios de traslado y hospedaje incurridos y comprobados.

3. Licencia por maternidad:

Será de aplicación la normativa legal vigente.

#### 4. Licencias especiales:

El trabajador jerárquico gozará de las siguientes licencias especiales pagas:

- a) Por matrimonio: doce días corridos (podrán agregarse a la licencia anual ordinaria).
- b) Por matrimonio de hijos: un día.
- c) Por nacimiento de hijos y casos de guarda con fines de adopción o adopción: dos días corridos; uno de ellos hábil.
- d) Por fallecimiento: del cónyuge o persona con la que estuviera unida en aparente matrimonio e hijos: tres días corridos. De padres: tres días corridos. De hermanos: un día. De abuelos, nietos, suegros, nueras y yernos: un día.
- e) Por enfermedad de un miembro del grupo familiar primario, entendiéndose a este grupo conforme lo que establece la Ley 23.660. Para consagrarse a la atención de un miembro del grupo familiar enfermo, en estado de gravedad debidamente acreditado, se otorgará una licencia extraordinaria con goce de haberes de hasta diez días continuos o discontinuos por año calendario. En todos los casos los trabajadores jerárquicos deberán certificar el hecho invocado y las cooperativas podrán constatarlo a través de su servicio médico.
- f) Para rendir examen, en cursos de especialización en materias y disciplinas que tengan estrecha vinculación con el desempeño del cargo jerárquico dentro de la cooperativa, se otorgarán hasta cuatro días hábiles por examen con un máximo de veintiocho días hábiles por año calendario.
- g) Por cada mudanza: un día.
- h) Por citación judicial: se otorgará el tiempo necesario para el trámite con presentación del certificado correspondiente.
- i) Por asuntos particulares y a solicitud por escrito del trabajador, las entidades concederán permisos para realizar trámites de carácter imprescindible y adecuadamente justificados, durante las horas de trabajo, tales como citaciones policiales, judiciales, de organismos oficiales, bancos, cajas de jubilaciones y organismos similares que imposibiliten la asistencia al trabajo. A cuyo fin, se deberá acompañar copia de la citación y certificado de comparecencia expedido por la autoridad correspondiente con aclaración expresa de día y hora. Asimismo, cabe señalar que el permiso se extiende hasta la finalización del trámite y/o diligencia, debiendo el dependiente reintegrarse a sus tareas en caso de que todavía se encuentre en horario de trabajo.

Los permisos se solicitarán, a más tardar, dentro de las dos primeras horas de la jornada del día laborable anterior al de su usufructo. Este plazo no regirá en aquellos casos en que se pruebe fehacientemente que la causal de la solicitud se ha producido dentro de ese lapso. Se concederán hasta un máximo de tres días por mes y no más de diez por año. Solamente en casos excepcionales se concederá la totalidad del beneficio por una sola vez. Los trabajadores contemplarán en la solicitud de sus permisos no provocar ausencias de más del treinta por ciento (30%) en cada sección. En caso de superarse este

porcentaje, se concederán permisos en el orden de presentación, manteniendo el porcentaje aludido precedentemente. Dicho porcentaje no se aplicará en las secciones que tengan menos de tres trabajadores. En este caso los pedidos de permisos justificados se concederán cuando la atención del servicio lo permita.

#### 5. Licencias sin goce de haberes:

Cuando el trabajador jerárquico fuera elegido o designado para desempeñar cargos electivos en el orden nacional, provincial o municipal o en cualquier otro organismo que requiera representación gremial, acreditado con la documentación respectiva tendrá derecho a usar licencia sin goce de sueldo por el término que dure su mandato, debiendo reintegrarse a sus tareas dentro de los treinta días corridos siguientes de haber finalizado las funciones para las que fue elegido o designado. En todos los casos incluidos en este punto el tiempo que dure ésta licencia se considerará como efectivamente trabajado para computar la antigüedad a todos los efectos legales y convencionales.

#### **Licencias por accidente de trabajo**

**Art. 17** – Las licencias por accidente de trabajo o enfermedad asimilable, se regirán por lo dispuesto en la legislación respectiva.

#### **Licencia por enfermedad inculpable**

**Art. 18** – Los trabajadores jerárquicos gozarán de licencias por enfermedad inculpable según lo dispuesto por la Ley de Contrato de Trabajo. De igual modo, la obligación de notificar su enfermedad y someterse a los controles médicos, será la establecida por dichas normas legales. Se establece que en caso de disidencia entre el criterio de los médicos de las cooperativas y del trabajador jerárquico, el mismo tendrá la obligación de someterse en forma inmediata a una Junta Médica que será integrada por los facultativos de las partes y un médico especialista en la disciplina específica que será designado por el director de un establecimiento asistencial público que se determinará de común acuerdo por las partes. Ante la falta de acuerdo, cualquiera de las partes podrá solicitar, la Junta Médica pertinente o la designación del especialista, a la autoridad de aplicación laboral competente. Las partes tendrán la obligación de acatar este dictamen médico.

#### **Feridos y días no laborables**

**Art. 19** – Serán de aplicación las Leyes 21.329 y 23.555 o las que las reemplacen o modifiquen en el futuro, incluyéndose los feriados de orden provincial.

Se establece como “Día del trabajador de la energía eléctrica” el 13 de julio. Dicho día será considerado como no laborable sin desmedro de la remuneración normal correspondiente. Las partes podrán acordar oportunamente el cambio al día lunes o viernes del referido asueto, para el caso en que coincida con un día martes, miércoles o jueves.

El mantenimiento del servicio será tratado con las mismas características que se reconocen para los días feriados. Aquellos trabajadores jerárquicos cuya presencia resulte indispensable para la atención del servicio tendrán un franco compensatorio.

#### **IV. Niveles. Remuneraciones. Bonificaciones v compensaciones**

## **Niveles laborales. Categorías, cargos y/o funciones**

**Art. 20** – Todo el personal comprendido en el convenio será clasificado entre los niveles funcionales J1 a J4. Los niveles correspondientes a cada cargo y/o función serán los mínimos requeridos para su desempeño. La correlación de los niveles con los cargos y/o funciones se establece en el Anexo IV. Se clasificarán dentro de las distintas categorías que a continuación se enumeran:

- J1 Coordinador técnico y/o administrativo.
- J2 Supervisor técnico y/o administrativo.
- J3 jefatura técnica y/o administrativa.
- J4 gerente/subgerentes.

## **Sueldo básico mensual**

**Art. 21** – El sueldo básico mensual para cada nivel será el que se indica a continuación:

<b>Niveles</b>	<b>Categoría</b>	<b>Sueldo básico mensual (\$)</b>
J4	Gerente	9.300
J3	Jefatura	8.200
J2	Supervisor/técnico y/o administrativo	7.300
J1	Coordinador/técnico y/o administrativo	6.500

Debe entenderse que las sumas indicadas precedentemente son los valores mínimos del sueldo básico mensual para cada nivel.

Transición: a los fines de la transición entre el sistema de remuneración actual y el que se establece en el convenio, se procederá de la siguiente manera:

1. Cada trabajador jerárquico será encuadrado dentro del nivel funcional que le corresponda, de acuerdo con las funciones que efectivamente desempeña. A su vez, dentro de cada nivel funcional, la cooperativa le asignará un nivel remunerativo que corresponda de acuerdo con la evaluación personal que la misma realice.
2. Las partes acuerdan que la diferencia en más entre el salario conformado actual del trabajador jerárquico y el que resulte de la aplicación de la disposición precedente, en caso de existir, se le reconocerá mediante el pago de un adicional que se denominará “sobreasignación adicional jerárquico” y que tendrá por objeto que no se opere una disminución en los conceptos fijos de la remuneración fija habitual y permanente que venía percibiendo durante el sistema de liquidación anterior.
3. Cada cooperativa elaborará un cuadro del que resulte claramente la conformación anterior del salario de cada trabajador jerárquico y la conformación de la nueva remuneración que surja de la aplicación del convenio.

## **Sistema de ascenso**

**Art. 22** – El “Sistema de ascenso” comprende el ingreso y progreso de cada trabajador jerárquico en los distintos niveles y categorías en los que se organizan los puestos de trabajo y funciones que tienen las cooperativas, de conformidad con lo establecido en el presente convenio y como resultante de su mayor nivel de formación académica, idoneidad y rendimiento laboral. Se trata de un progreso en forma vertical que consiste en el ascenso del personal jerárquico a las distintas categorías establecidas por el presente, habilitándolo a ocupar cargos de mayor responsabilidad, complejidad o autonomía, como reflejo del desarrollo de sus competencias laborales relativas al perfil ocupacional respectivo. A los efectos previstos en el presente artículo, se establece un régimen de reconocimiento, de manera tal que posibilite la prosecución de su carrera dentro de la especialidad requerida, sin que tenga necesidad para ello de postularse en puestos de mayor categoría en especialidades distintas a la que desempeña.

Se tendrán en cuenta las funciones que realmente desempeña el trabajador en la cooperativa, acorde con los avances tecnológicos incorporados y a una conformación lógica y proporcionada en la carrera del personal, lo que permitirá una mayor agilidad y proyección en la realización de las tareas y una constante incentivación del personal.

Para todo el personal comprendido en este convenio será válido una sobreasignación adicional equivalente a la diferencia entre el sueldo básico mensual (art. 21) de la categoría de revista y el correspondiente al de la categoría inmediata superior, en iguales condiciones siempre y cuando hayan permanecido en su actual categoría durante un período igualo superior a tres años, manteniendo la categoría de revista.

Sin perjuicio de lo expuesto precedentemente la cooperativa, de corresponder, podrá asignarle la categoría superior.

Para el cálculo del sobreasignación en la categoría J4 se computará el valor del sueldo mensual de la categoría, más un adicional equivalente a la diferencia entre las categorías J3 y J2, en iguales condiciones.

Este criterio será válido para los niveles gerenciales. Este beneficio será absorbido en caso de ascenso, otorgándose nuevamente una vez cumplido el plazo estipulado precedentemente.

## **Bonificación por tarea jerárquica**

**Art. 23** – El personal incluido en el convenio percibirá, en correspondencia a su capacitación y a la tarea que en virtud de la misma realiza, una compensación mensual, normal y habitual por “Tarea jerárquica” con carácter remunerativo equivalente al veinte por ciento (20%) de su sueldo básico mensual.

## **Antigüedad. Cómputo y bonificación**

**Art. 24** – La antigüedad reconocida a todos los efectos es la computada al presente más el lapso de servicios continuos y efectivos que transcurra a partir del convenio. Para el personal que ingresare a partir del presente, el cómputo de antigüedad se efectuará sobre la base del tiempo de servicio en la cooperativa. Se computará también como servicio efectivo el tiempo destinado a ocupar cargos electivos en la Asociación o en el orden nacional, provincial o municipal.

1. Por cada año de antigüedad calculado según los párrafos anteriores se abonará el uno por ciento (1%) del sueldo básico mensual de la categoría de revista.
2. Al cumplir diez años hasta años de servicios, se abonará un monto equivalente al cinco por ciento (5%) del sueldo mensual de la categoría de revista.
3. Al cumplir veinticinco años y en adelante, se abonará un monto equivalente al quince por ciento (15%) del sueldo mensual, que se aplicará con el mismo concepto que se aplicó el cinco por ciento (5%) precitado y que absorberá al mismo.

A los trabajadores que tuvieran sueldos excedidos de las escalas, este aumento del cinco por ciento (5%) y del quince por ciento (15%) se aplicará también sobre el exceso.

Unicamente para la determinación de la duración de la licencia anual ordinaria se computará además, el tiempo de servicios prestados por trabajadores jerárquicos en empresas o entes del sector eléctrico nacional o provincial, sean públicas o privadas de la República Argentina, tales como Agua y Energía Eléctrica S.E., cooperativas eléctricas o cualquier otra, debidamente certificados mediante constancia de autoridad competente, conforme con la legislación vigente.

### **Asignación por función de cargo**

**Art. 25** – El personal incluido en el convenio, en correspondencia a su jerarquía y personal a cargo, percibirá una compensación mensual, normal y habitual en concepto de “Asignación por función de cargo” con carácter remunerativo, según el siguiente detalle:

- a) Los trabajadores que por su cargo dispongan entre una y cinco personas a su cargo o mando, percibirán un importe igual al cinco por ciento (5%) del sueldo básico dentro de la categoría en que reviste.
- b) Los trabajadores que por su cargo dispongan entre seis y diez personas a su cargo o mando, percibirán un importe igual al diez por ciento (10%) del sueldo básico dentro de la categoría en que reviste.
- c) Los trabajadores que por su cargo dispongan de once o más personas a su cargo o mandó, percibirán un importe igual al quince por ciento (15%) del sueldo básico dentro de la categoría en que reviste.

### **Guardia pasiva**

**Art. 26** – Los trabajadores de semana calendaria que por la naturaleza de sus tareas deban estar a disposición de la cooperativa en expectativa para atender emergencias del servicio fuera de sus horarios normales de trabajo, con obligación de concurrencia al mismo cuando esta se declare, percibirán una bonificación adicional por “guardia pasiva” equivalente al diez por ciento (10%) de su sueldo básico mensual. Para ello, deberá estar efectivamente localizable y permanecer en un radio de acción razonable, para la correcta atención del servicio requerido, proveyendo la cooperativa el medio de comunicación necesario.

Esta bonificación podrá ser aplicada por la cooperativa en forma transitoria o permanente. En ambos casos se dejará de abonar en forma inmediata cuando el

empleado deje de estar efectivamente a disposición de la cooperativa fuera de sus horarios normales de trabajo, no generándose en este último supuesto derechos adquiridos ni derecho a compensación alguna.

El régimen de guardia pasiva deberá contemplar una afectación que en ningún caso sea superior a los quince días continuados, debiendo disponerse de igual período de “descanso” antes de asumir la siguiente guardia.

En caso de que el personal bajo la modalidad de guardia pasiva, debiera concurrir al lugar de trabajo para atender emergencias, se le abonaran las correspondientes horas extras según la legislación vigente.

### **Asignaciones y contribuciones familiares**

**Art. 27** – Se procederá conforme a lo dispuesto en las normas legales vigentes al momento en que se proceda al pago de estos beneficios.

### **Remuneración mensual**

**Art. 28** – La remuneración mensual se define como la remuneración mensual, normal, habitual y permanente que por todo concepto perciba el trabajador.

### **Bonificación anual por eficiencia (BAE)**

**Art. 29** – 1. Las cooperativas abonarán al personal incluido en el convenio una “bonificación anual por eficiencia (BAE)”, con carácter remunerativo, de acuerdo con la siguiente escala y reglamentación. Para abonar la bonificación anual por eficiencia se tendrá en cuenta la remuneración mensual del trabajador devengada al 31 de diciembre del año por el cual se le abona dicha bonificación. El monto de la bonificación será el siguiente:

- a) Hasta cinco años, el ciento por ciento (100%) de la remuneración mensual.
- b) De cinco y hasta diez años, el ciento treinta por ciento (130%) de la remuneración mensual.
- c) Más de diez años, el ciento sesenta por ciento (160%) de su remuneración mensual.

Estos montos serán afectados por los coeficientes que resulten de aplicar la reglamentación del presente artículo.

2. Los porcentajes anteriores serán aumentados, de la siguiente manera:

- a) En un veinte por ciento (20%) del monto que le corresponda percibir, si por el año que la perciba y uno anterior de doce meses, no hubiese sufrido ninguna deducción, es decir que ha cumplido satisfactoriamente con los requisitos de dicha reglamentación, en dos años.
- b) En un cuarenta por ciento (40%) del monto que le corresponde percibir, si por el año que la percibe y en dos años anteriores no hubiese sufrido ninguna deducción, es decir que ha cumplido satisfactoriamente con los requisitos de dicha reglamentación en tres años.

c) En un sesenta por ciento (60%) del monto que le corresponda percibir, si por el año que la percibe y en tres años anteriores no hubiese sufrido ninguna deducción es decir que ha cumplido satisfactoriamente con los requisitos de dicha reglamentación en cuatro años.

d) En un ochenta por ciento (80%) del monto que le corresponda percibir, si por el año que la percibe y en cuatro años anteriores no hubiese sufrido ninguna deducción, es decir ha cumplido satisfactoriamente con los requisitos de dicha reglamentación en cinco años.

e) En un ciento por ciento (100%) del monto que le corresponda percibir si por el año que la percibe y en cinco años anteriores no hubiese sufrido deducción, es decir que ha cumplido satisfactoriamente con los requisitos de dicha reglamentación en seis años.

3. Si algún trabajador jerárquico de acuerdo con la reglamentación no se hiciera acreedor al incremento anual del punto anterior, esta pérdida solo tendrá vigencia en ese año, pero seguirá usufructuando del porcentaje de aumento ya acumulado por derechos en años anteriores.

4. Las cooperativas abonarán esta bonificación anual con carácter remunerativo ajustándose a las condiciones que se detallan a continuación:

a) Derecho a la bonificación:

i. Personal en actividad: comprende a todo el personal en actividad al 31 de diciembre de cada año y que tengan uno o más años de antigüedad.

ii. Personal egresado por su voluntad, fallecidos o jubilados durante el año calendario anterior.

b) Personal con menos de un año de antigüedad. Se les liquidará el ocho coma treinta y tres por ciento (8,33%) de la remuneración mensual por cada mes entero trabajado.

c) La antigüedad a tener en cuenta para determinar el monto de la bonificación anual por eficiencia, será la que se determine al 31 de diciembre.

Se considerará remuneración toda suma que paguen las cooperativas a su personal en forma mensual, normal, habitual y permanente, con la exclusión de los gastos de comida (variables) y reembolsos de gastos de locomoción (variables).

d) Personal egresado por su voluntad, fallecidos o jubilados. la BAE se liquidará sobre la base a la remuneración mensual del último día trabajado y proporcionalmente a los meses enteros trabajados durante el año, habida cuenta de las demás condiciones establecidas en esta reglamentación.

i. Al personal que al día de su renuncia por jubilación o de su fallecimiento, haya cumplido ciento ochenta días de trabajo en el año, se le debe abonar el total de la bonificación como si hubiese trabajado hasta el 31 de diciembre, de acuerdo con la reglamentación vigente.

ii. Al personal que no hubiese cumplido los ciento ochenta días de trabajo en el año, la bonificación se le liquidará proporcionalmente al tiempo trabajado, tomándose como

base trescientos sesenta días de trabajo y ciento ochenta días de trabajo para el jerárquico que fallece (ciento ochenta igual a cien).

5. Ausencias sin goce de sueldo:

Con o sin permiso previo, por cada día de ausencia la bonificación se reducirá en un tres por ciento (3%).

6. Permisos justificados sin goce de sueldo por enfermedad de familiares. Para cada día de ausencia, se reducirá en un tres por ciento tres por ciento (3%) del monto básico de la bonificación.

7. Permisos con goce de sueldo previstos o no en el convenio. Los permisos que se otorguen no originarán descuentos de la BAE.

8. Personal con licencia por enfermedad:

a) Al solo efecto del eventual pago de la bonificación, a los trabajadores jerárquicos ausentes por enfermedad durante el año calendario, no se tendrán en cuenta las reducciones establecidas en los distintos apartados del convenio o sea que se les liquidará sobre su remuneración íntegra.

b) Serán de aplicación las normas que regulan el pago de la BAE.

9. Permisos gremiales con o sin goce de sueldo. Durante el período con permiso gremial, no se practicará deducción de la bonificación.

10. Medidas disciplinarias:

a) Suspensiones: por cada día de suspensión, la BAE se reducirá en un quince por ciento (15%).

b) Amonestaciones: Por cada amonestación o medida equivalente, la BAE se reducirá en un cinco por ciento (5%).

11. Faltas de puntualidad.

a) Por cada llegada tarde, después de las cinco llegadas tarde en el mes la BAE se reducirá en un uno por ciento (1%).

b) Por cada llegada tarde, después de las trece llegadas tarde en el año, la BAE se reducirá en un dos por ciento (2%).

12. Exclusiones: personal declarado cesante o con advertencia de cesantía.

a) En ningún caso corresponderá el pago de la BAE, cualquiera fuese el motivo de la cesantía.

b) Igual criterio se adoptará para los jerárquicos a quienes se les hubiere aplicado medidas disciplinarias con expresa advertencia de prevención de cese o medida equivalente.

13. Las resoluciones que se adopten modificando situaciones del trabajador jerárquico concernientes a la aplicación de la presente reglamentación producirán automáticamente el reajuste de la BAE del año calendario considerado.

14. Deducciones: se practicarán sobre la BAE las deducciones que en cada caso pudieran corresponder en forma acumulativa.

15. Fecha de pago: la BAE se hará efectiva manteniendo la modalidad imperante en cada cooperativa a la fecha de vigencia del convenio. Para aquellos empleados que a la fecha no estén cobrando BAE, la modalidad de pago será acordada entre las partes.

### **Compensación de gastos por comisión de servicio**

**Art. 30** – El trabajador jerárquico que por razones de servicios deba trasladarse fuera de su lugar de trabajo rendirá los gastos mediante declaración jurada de los mismos incorporando a dicha liquidación los comprobantes respectivos. En todos los casos, se le anticipará al trabajador jerárquico el importe estimado de los gastos conforme a la duración prevista de la comisión de servicio.

### **Compensación de gastos por enfermedad o accidente**

**Art. 31** – En caso de enfermedad o accidente que requiera la internación del trabajador jerárquico comisionado por razones de servicios y mientras no sea posible el regreso a su domicilio, la cooperativa se hará cargo de los gastos que demande su adecuada asistencia médica y los correspondientes a traslado y estadía de un familiar o persona autorizada, cuando sea necesario que éste viaje al lugar donde aquél se encuentre.

### **Compensación por consumo de electricidad**

**Art. 32** – La cooperativas reconocerán a los trabajadores comprendidos en el convenio, una compensación no remunerativa de los montos efectivamente gastados y acreditados por medio de comprobantes a su nombre, imputable a gasto de consumo de energía eléctrica, hasta el equivalente a doscientos (200) kwh mensuales que consuma el trabajador en tarifa residencial; el exceso sobre los 200 kwh estará a cargo del trabajador.

En el caso de que el empleado sea asociado consumidor de energía eléctrica de la cooperativa, el beneficio consistirá en el otorgamiento sin cargo de los 200 kwh mensuales, facturándose el excedente de dicho consumo con el régimen tarifario vigente para los usuarios residenciales.

Este beneficio social, que tiende a mejorar la calidad de vida de los trabajadores comprendidos en el convenio y de su grupo familiar primario, podrá ser usufructuado en un solo domicilio, que debe ser el que el titular tenga registrado ante la cooperativa.

En el caso que conviva más de un beneficiario en el mismo domicilio, sólo uno de ellos tendrá derecho al usufructo del beneficio señalado.

### **Compensación por consumo de gas**

**Art. 33** – Las cooperativas reconocerán a los trabajadores comprendidos en el presente convenio una compensación remunerativa por consumo de gas natural y/o envasado en

garrafas, equivalente a la suma mensual de pesos: pesos doscientos noventa con veintitrés centavos (\$ 290,23). Con la excepción que se trate del caso de cooperativas que prestan dicho servicio, en cuyo caso, se abonara su equivalente en especie.

### **Compensación por movilidad**

**Art. 34** – El trabajador jerárquico que previo acuerdo y autorización por escrito de la cooperativa, utilice para el desempeño de sus tareas, un medio de movilidad de su propiedad, percibirá una compensación por los gastos de uso y mantenimiento efectivamente incurridos en la unidad con motivo del referido desempeño.

### **Modalidad de trabajo mediante turnos rotativos**

**Art. 35** – En la actualidad no existen trabajadores jerárquicos comprendidos por este convenio que desempeñen jornadas de trabajo mediante la modalidad de turnos rotativos y/o fijos. En el caso que el personal deba ser afectado a dicha modalidad de trabajo, las partes acordarán la implementación y forma de pago de una bonificación aplicable a dichos trabajadores. La definición de las características de la citada bonificación se realizará en el ámbito de la CAI, de acuerdo con lo previsto en el art. 7 del presente convenio.

### **Tareas peligrosas**

**Art. 36** – Se consideran tareas peligrosas aquellas que presta el personal de las cooperativas ocupado en servicios / eléctricos que trabaja directa y habitualmente en:

1. Tareas que se realicen sobre balancines, silletas, escaleras a viento o sogas a nudo, y las que demanden la colocación de esos elementos, siempre que se efectúen a más de 4 m de altura, vacío o profundidad y que para su realización resulte imposible adoptar las respectivas medidas de seguridad, tendientes a la desaparición del riesgo profesional (se entiende por altura o vacío, la medida entre los pies del trabajador y el nivel al cual puede caer; por profundidad, la medida desde el nivel circundante hasta los pies del trabajador).
2. Los trabajos que se efectúen en celdas, equipos y barras de media y alta tensión que estando sin tensión forman parte de una instalación no protegida en servicio, tanto sea en usinas, subestaciones, cámaras y plataformas de transformación. Entiéndase por instalación protegida aquellas que tienen sus elementos de alta tensión no accesibles por estar rodeadas por un tejido o malla metálica o tabique macizo de protección en los lugares susceptibles de ser alcanzados. No serán consideradas peligrosas estas tareas, cuando la instalación que se trabaje posea dispositivos de enclavamiento en todos sus accesos, sea puesta en tierra o se hayan adoptado medidas igualmente eficaces para impedir que por errores, la instalación pueda ser puesta bajo tensión, con peligro para los trabajadores.
3. Trabajos con tensión en torres o postes, como también las tareas de atención y reparación de redes aéreas y subterráneas de baja, media y alta tensión.
4. Tareas de contrastación de medidores registradores de consumo de electricidad, así como también el cambio y revisión de los mismos instalados en domicilios de usuarios.

5. Lugares de trabajo donde se superen los ochenta y cinco decibeles como promedio de ambiente cuando no se proveyese protección auditiva, a los ciento quince decibeles cuando la hubiere.

6. Tareas de mantenimiento, supervisión y de limpieza, cuando se presten directa y permanentemente en los sectores donde se realizan los trabajos mencionados en los anteriores incisos.

7. Aquellas tareas que por la índole de los elementos que se operen signifiquen un peligro trabajador.

8. Se considerarán igualmente peligrosos los siguientes trabajos en instalaciones de baja tensión, con tensión de distribución de 220 volts o más: a) cambios de fusibles de cajas esquineras, reparaciones y limpieza en las mismas; b) cambio de placas de 100 amperes en tomas de clientes; c) Cambio cde medidores y su colocación, mantenimiento en los mismos; d) trabajos en barras y seccionadores de cámaras; e) intervención de empalmes subterráneos para efectuar reparaciones en la red.

Hasta que no se elimine la situación de peligrosidad de las tareas descriptas, la cooperativa abonará al trabajador un recargo del diez por ciento (10%) sobre su remuneración durante el tiempo que intervenga en las mismas sin deducírsele las ocasionales ausencias que puedan producirse durante las mismas. Se entiende por ocasionadas ausencias del trabajador:

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

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

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

Todas las tareas enumeradas en los incisos anteriores como las que se convengan por aplicación del mismo, dejarán de ser consideradas peligrosas cuando, por acuerdo de partes, se determine que los elementos de trabajo y protección incorporados, han eliminado la peligrosidad. No obstante ello, y mientras subsistan las condiciones de peligrosidad, las partes extremarán al máximo la aplicación de medidas tendientes a asegurar la vida de los trabajadores.

Será responsabilidad no delegable de la cooperativa asegurar que los elementos de protección personal se encuentren en todo momento en perfectas condiciones de uso; como asimismo, será de obligatoriedad para los trabajadores usar dichos elementos de protección personal y/o seguridad.

### **Zonas desfavorables**

**Art. 37** – Se denominan zonas desfavorables aquellas regiones, provincias o localidades del país en las que predominan situaciones climáticas inhóspitas, reducidas infraestructuras de servicios y/o aislamiento de centros urbanos y de consumo.

La Comisión Paritaria evaluará en todo el ámbito nacional, las distintas zonas denominadas desfavorables y las compensaciones económicas que percibirán los

trabajadores .con asiento en las mismas. Asimismo, los trabajadores que a la fecha del presente convenio perciban porcentuales sobre el salario en concepto de zonas desfavorables, continuarán percibiendo ese adicional hasta que se defina por la Comisión Paritaria, aplicandose el mismo criterio al personal ingresante en el ámbito de esa cooperativa donde se aplica dicho adicional.

## **V. Beneficios al personal**

### **Desarrollo y carrera**

**Art. 38** – Existiendo la voluntad de cooperativas y de la Asociación en implementar un sistema de organización de la actividad que permita el mejor logro de resultados en el cumplimiento eficiente de los objetivos de gestión, y a la vez propiciar para los trabajadores jerárquicos comprendidos en el convenio el desarrollo de una carrera que se ajuste a sus capacidades y vocación, se definen los aspectos básicos que deberá reunir un sistema de desarrollo profesional y carrera aptos para implementar como normativa convencional.

### **Capacitación y formación del personal**

**Art. 39** – La cooperativa llevará a cabo una amplia política de capacitación y formación del personal en todas sus áreas orientada no solo a mejorar la calidad del servicio y a incrementar la productividad sino también a constituirse en un permanente mecanismo incentivador del desarrollo y perfeccionamiento. En caso de ser requerido el trabajador jerárquico tendrá la misión de capacitar a sus supervisados en la aplicación de las nuevas técnicas o conocimientos adquiridos. El programa de capacitación y su contenido serán puestos en conocimiento del personal y de la representación gremial a efectos de formular sugerencias que no tendrán carácter vinculante para la cooperativa, sea en forma directa o mediante el apoyo de institutos de formación específica dependientes de ellas. Sin perjuicio de lo expuesto y atendiendo a que APJAE cuenta con la Secretaría de Prensa y Capacitación y la Federación con la ECECOOP (Escuela de Capacitación y Educación Cooperativa), las partes exponen su voluntad de trabajar en forma conjunta en relación a este tema.

Se acuerda conformar una Comisión Mixta, integrada por un representante de cada parte, que hará llegar a la cooperativa las sugerencias que estime conveniente sobre el particular.

### **Bonificación por años de servicio**

**Art. 40** – Las cooperativas abonarán a los trabajadores, en las oportunidades que cumplan veinte, veinticinco, treinta y treinta y cinco años de servicios una retribución especial equivalente a un monto igual a la remuneración total mensual por todo concepto percibida en el mes que cumpla la antigüedad mencionada. Al personal femenino se le otorgarán estos beneficios al cumplir diecisiete, veintidós, veintisiete y treinta y dos años de servicio. La retribución especial prevista, se duplicará cuando el trabajador cumpla cuarenta años de servicio en el caso del hombre y treinta y siete en el de la mujer. La cooperativa abonará esta bonificación dentro del mes siguiente a la fecha en que el trabajador cumpliera alguna de las antigüedades citadas. A los fines del pago del sueldo anual complementario esta bonificación será dividida en doceavas partes.

## **Bonificación especial por jubilación o fallecimiento**

**Art. 41** – El trabajador jerárquico que se acoja a los beneficios de la jubilación ordinaria o por invalidez como también al derechohabiente del trabajador jerárquico fallecido en actividad, percibirá al retirarse o a su deceso, respectivamente, una bonificación equivalente a diez meses de su último sueldo mensual.

Esta bonificación se acordará cuando el trabajador jerárquico tuviere como mínimo cinco años de antigüedad reconocida en la cooperativa. Cuando dicha antigüedad fuera superior a cinco años la bonificación se incrementará en un dos por ciento (2%) por cada año que exceda los cinco primeros.

La antigüedad se computará según lo establecido en el art. 24.

Los beneficios mencionados precedentemente no excluyen a los que legalmente correspondieren.

Este beneficio estará condicionado a que el personal jerárquico alcanzado inicie los trámites pertinentes dentro de los treinta días posteriores de haber cumplido con los requisitos mínimos para acceder a su jubilación ordinaria y cese en la relación laboral al obtener el beneficio.

Los plazos previstos en el art. 252 de la L.C.T. comenzarán a correr a partir de la fecha de la entrega al trabajador jerárquico de los certificados correspondientes para iniciar el trámite. La bonificación será percibida cumplidas las condiciones mencionadas, al cesar efectivamente en el servicio.

A los fines de la liquidación de la presente bonificación se acuerda expresamente que las fracciones superiores a seis meses se consideren como un año a los efectos del cómputo de la antigüedad.

## **Previsión para jubilados y pensionados**

**Art. 42** – Las cooperativas reconocen la existencia del Fondo Jubilatorio cuya responsabilidad y administración corre por exclusiva cuenta de la Asociación del Personal Jerárquico del Agua y la Energía.

El Fondo Jubilatorio estará formado a partir de la vigencia de este convenio colectivo de trabajo por:

1. Aporte mensual de los trabajadores adheridos al Fondo, a aplicarse sobre su remuneración sujeta a descuentos jubilatorios, de acuerdo con el siguiente detalle:

- a) Hasta 30 años de edad: cero coma cinco por ciento (0,5%).
- b) De 31 a 40 años de edad: uno por ciento (1%).
- c) De 41 a 50 años de edad: uno coma cinco por ciento (1,5%).
- d) De 51 años de edad en adelante: dos por ciento (2%).

El importe resultante de aplicar esos porcentajes, será retenido por la cooperativa y depositado en la cuenta del fondo compensador que administra la Asociación.

2. Aporte mensual de las cooperativas, consistente en una suma equivalente al seis por ciento (6%) del total de las remuneraciones sujetas a descuento jubilatorio de conformidad con las normas vigentes, del personal alcanzado por este convenio colectivo de trabajo.

Los porcentajes aplicados en cada caso serán calculados sobre el total de las remuneraciones sujetas a aportes previsionales que por todo concepto perciban dichos trabajadores jerárquicos, debiendo las cooperativas actuar como agente de retención de los importes resultantes, los que se depositarán en una cuenta bancaria de la Asociación prevista a tal efecto dentro de los diez días hábiles subsiguientes al pago de las remuneraciones.

### **Contribución para gastos por fallecimiento**

**Art. 43** – En caso de fallecimiento de un trabajador jerárquico, comisionado por razones de servicio, la cooperativa tomará a su cargo los gastos que demande el traslado de sus restos al lugar de su residencia a pedido de sus derechohabientes. Asimismo, la cooperativa abonará los gastos de viaje de hasta dos familiares o personas autorizadas por los mismos para trasladarse al lugar del fallecimiento.

### **Servicios sociales y asistenciales**

**Art. 44** – Cooperativas reconoce a la Obra Social del Personal Jerárquico de la República Argentina (OSJERA) como obra social de la actividad para el personal comprendido en este convenio, efectuará el aporte pertinente al personal afiliado, a la cuenta que indique la Asociación, con ajuste a la ley vigente. Lo dispuesto en el presente, en modo alguno afecta el derecho a opción reconocido a los trabajadores, por la Ley 23.660, el que podrá ser ejercido en los términos y condiciones establecidas en dicha norma.

### **Asignación anual complementaria por turismo**

**Art. 45** – Las cooperativas abonarán al personal en actividad una suma adicional en concepto de contribución al turismo social, la que será equivalente a un salario mínimo vital y móvil vigente, la cual se hará efectiva con los haberes del mes de setiembre de cada año. Para los trabajadores jerárquicos que hayan ingresado dentro del año calendario que se abona dicha asignación anual, el pago será en forma proporcional.

## **VI. Representación gremial**

### **Representación gremial**

**Art. 46** – Se reconoce a la Asociación como representante de los trabajadores jerárquicos en el sentido y alcance que se desprende de la Ley 23.551 y su Dto. reglamentario 467/88.

El número de delegados del personal se ajustará a la proporcionalidad de la Ley 23.551.

Las partes acuerdan que las cooperativas en conjunto asumen el compromiso común de reconocer un solo permiso gremial por provincia, por todas las cooperativas asociadas, con goce de sueldo para un trabajador jerárquico incluido en su dotación, que ocupe cargos electivos y deje de prestar servicios para desarrollar tareas sindicales, quedando por cuenta de la cooperativa a la que pertenezca el trabajador jerárquico abonar los salarios por ese período como si estuviera trabajando en ésta última manteniéndose su estabilidad en los términos y alcances de la Ley 23.551 y su Dto. reglamentario 467/88.

Asimismo, los trabajadores jerárquicos designados para participar en el Congreso de Delegados de la Asociación y/o Comisión Paritaria gozarán de licencia con goce de haberes limitada a los tiempos que deban emplear en asistir a los compromisos que demande tal asignación.

La asociación solicitará por escrito los pertinentes permisos gremiales con una anticipación de veinticuatro horas, indicando los motivos y el tiempo que insumirá la gestión.

A todos los trabajadores que se otorguen los permisos que se determinan en el presente artículo, la cooperativa deberá abonar los salarios y otros beneficios incluidos en el convenio, como si estuviesen efectivamente trabajando en la misma.

### **Aporte del personal**

**Art. 47** – Las cooperativas retendrán a todo el personal comprendido en el convenio el importe que defina la Asociación de acuerdo con las normas legales vigentes. El mismo será transferido a la orden de APJAE dentro de los diez días corridos de haberse efectuado la retención, juntamente con un listado discriminatorio de las retenciones practicadas.

### **Contribución para acción social**

**Art. 48** – Las cooperativas contribuirán a la acción social que desarrolla la Asociación mediante el aporte de una suma equivalente al cinco por ciento (5%) del total de las remuneraciones que por todo concepto perciban los trabajadores jerárquicos comprendidos en el convenio.

### **Contribución solidaria**

**Art. 49** – En los términos de lo normado en el art. 9, segundo párrafo, de la Ley 14.250 –Dto. 108/88– se establece una contribución solidaria a favor de la Asociación y a cargo del personal comprendido en el convenio, consistente en el aporte del dos por ciento (2%) del total de sus remuneraciones por todo concepto.

Este aporte tiene por finalidad contribuir a solventar los gastos de tipo económico y/o administrativo que determinan la puesta en vigencia, actualización y/o renovación parcial o total del convenio colectivo de trabajo. Los trabajadores jerárquicos afiliados a la Asociación compensarán este aporte hasta su concurrencia con la cuota sindical.

Las cooperativas actuarán como agente de retención de la contribución mencionada precedentemente, debiendo hacer entrega a la Asociación de los importes pertinentes mediante cheque a nombre de “APJAE no a la orden” dentro de los diez días posteriores a la fecha de pago de las remuneraciones, acompañado de una nómina que incluirá

apellido y nombre de los trabajadores jerárquicos alcanzados, su remuneración, aporte y/o contribución individual y sumatoria de éstas.

Esta cláusula tendrá vigencia durante el período de tres años a partir de la vigencia el convenio.

### **Difusión de la actividad sindical**

**Art. 50** – Las cooperativas colocarán en distintos lugares de trabajo a convenir con la Asociación vitrinas para su utilización en la difusión de la actividad gremial. Las cooperativas entregarán la dirección de correo electrónico corporativo del personal encuadrado en el convenio, a los efectos que la Asociación pueda tener una comunicación escrita con los trabajadores.

### **Cláusula transitoria. Dedicación funcional**

**Art. 51** – Todos aquellos trabajadores jerárquicos que previamente a la aplicación del presente convenio perciban en su remuneración mensual un adicional bajo el concepto “dedicación funcional”, seguirán cobrando el mismo. Los importes que perciben por este concepto absorberán hasta su concurrencia el valor resultante de la realización de horas extras. En caso de que el monto equivalente a las horas extra trabajadas supere el valor que percibe en el concepto dedicación funcional, las cooperativas deberán abonar la diferencia ajustándose a lo establecido en el art. 201 de la L.C.T.

---

### [ANEXO I - Listado de cooperativas](#)

---

### ANEXO III - Retribución por vacaciones

1. La base de la liquidación será el sueldo mensual de acuerdo con lo establecido en el art. 30 del convenio dividido por veinticinco.
2. Al sueldo mensual se le incorporará el promedio de las horas extra y reemplazos efectuados en el último semestre dividido también por veinticinco.
3. Asimismo, se integrará a la remuneración base, la doceava parte de la bonificación por año de servicio, la doceava parte de la última BAE percibida y la sextava parte del último SAC percibido, de conformidad con lo establecido en los incs. b) y c) de la fórmula que consta en el presente anexo.
4. En consecuencia, la retribución por vacaciones se liquidará de conformidad a la siguiente fórmula:
  - a) (“R” dividido 25) = “A”.

$$A = R/25$$

Donde “R”: es igual al sueldo mensual.

b) ("S" dividido 12 dividido 25) = B.

$$B = S/12/25$$

Donde "S": es igual a la última BAE percibida.

c) ("T" dividido 6 dividido 25) = C

$$C = T/6/25$$

Donde "T": es igual al último SAC percibido.

d) ("U" dividido 6 dividido 25) = D.

$$D = U/6/25$$

Donde "U": es igual a las horas extra de los últimos seis meses.

e) (V dividido 6 dividido 25) = E.

$$E = V/6/25$$

Donde "V": es igual al relevo de los últimos seis meses.

f) ("Z" dividido 12 dividido 25) = F.

$$F = Z/12/25$$

Donde "Z": es igual a la última bonificación años de servicio.

En consecuencia la retribución por vacaciones (Rv) será:

$$Rv = ((A+B+C+D+E+F) - R/30)* \text{número de días de licencia correspondientes.}$$

El plus vacacional se abonará al comienzo de la licencia.

---

#### ANEXO IV - Niveles laborales. Categorías, cargos y/o funciones

Nivel	Categoría	Función y desempeño	Autoridad	Responsabilidad	Información	Decisión	Mando	Descripción genérica y orientativa de funciones
J4	Gerentes/ subgerentes	Distinguida, táctica, de conducción sobre un área.	Máxima, distinguida sobre su área.	Posee responsabilidad personal sobre el cumplimiento de	Maneja información proyectiva.	Decisiones tácticas de conducción.	Sobre recursos humanos del área.	Posee calificaciones profesionales y funcionales

				objetivos generales del área en el marco institucional y sobre los resultados concretos obtenidos por la/s misma/s.				suficientes para coordinar en forma general las tareas y/o procesos de diversas áreas funcionales u operativas de la cooperativa.
J3	Jefatura técnica y/o administrativa	Alta, sobre una función específica, con asignación de personal.	Alta, acotada a su ámbito, labores y personal, incluyendo a sus jerárquicos.	Alta, funcional, sobre cuadros técnicos.	Maneja información, genera reportes.	Decisiones de alto impacto técnico y de conducción.	Sobre recursos humanos del grupo.	Posee calificaciones profesionales y funcionales suficientes para coordinar en forma general las tareas y/o procesos en un área operativa determinada de la cooperativa.
J2	Supervisor técnico y/o administrativo	Función técnica, especialización media, trabajo en equipo.	Media, sobre tareas y personal asignado.	Media, operativa, con supervisión acotada.	Posee responsabilidad en el manejo de la información. Procesa información, genera reportes.	Decisiones operativas sobre su equipo de trabajo, sobre tareas programadas.	Sobre su grupo.	Posee conocimientos técnicos y experiencia suficiente para realizar tareas de supervisión en distintas áreas, principalmente en aquellas de carácter administrativo comercial. Accede a ciertos niveles de confidencialidad
J1	Coordinador técnico y/o administrativo	Función técnica, tarea especializada.	Media, sobre sus tareas.	Media, operativa, de base técnica.	Prepara información base histórica.	Decisiones técnicas sobre su área.	Con mando.	Es aquel trabajador que poseyendo todas las calificaciones profesionales, vuelca decididamente su autoridad técnica en las tareas que se encuentran a cargo de su específica supervisión.

## **Expte. 1.634.676/14**

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los 30 días del mes de julio de 2014, siendo las 15:00 horas, en el Ministerio de Trabajo, Empleo, y Seguridad Social, Asesoría Técnico Legal de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo, por ante la Sra. jefa del Departamento Dra. Mirta M. del P.V. Alsina, comparece, el Sr. Diego R.E. Orellano, D.N.I. 5.271.176, quién lo hace en carácter de presidente de la Asociación del Personal Jerárquico del Agua y la Energía; juntamente con el Sr. Juan Fernando Baraldo, D.N.I. 16.407.139, como subsecretario de Relaciones Laborales; y por la otra parte, el Sr. Ricardo Carlos Passadore, D.N.I. 10.534.564, en carácter de apoderado de la Federación Argentina de Cooperativas de Electricidad y Otros Servicios Públicos Limitada (FACE).

Abierto el acto por el funcionario actuante, los presentantes manifiestan que vienen ante esta autoridad administrativa del trabajo a ratificar el convenio colectivo de trabajo que suscribieron, obrante a fs. 3/30 de Autos. Asimismo, en orden a las observaciones formuladas por la autoridad vienen a aclarar que: 1. con relación al art. 3 del convenio de marras las partes manifiestan que será de aplicación exclusivamente para todas las cooperativas asociadas a la empleadora. 2. Respecto al art. 47 del texto citado señalan que es la cuota sindical por tanto sólo será retenida a los trabajadores afiliados a la entidad sindical. 3. Por último en cuanto a la categoría "J1" prevista en el Anexo IV donde figura "sin mando" advierten que por error se consignó en esos términos acompañando a la presente un nuevo Anexo IV donde figura "con mando" el que será substituido por la obrante a f. 30, y ratificado en este acto juntamente con el resto del convenio., y solicitando su pronta homologación.

No siendo para más y previa lectura y ratificación de lo manifestado por las comparecientes, siendo las 15:10 horas, se da por finalizado el acto. Se efectúa la sustitución solicitada de la que se deja debida nota, firmando el acta de conformidad y para constancia, por ante mí, que certifico.

[RESOLUCION S.T. 1.518/14 - Homologación del convenio](#)