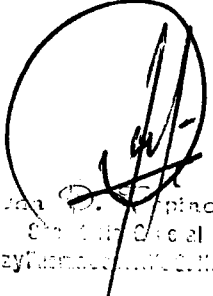
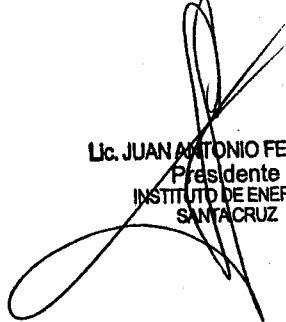


INSTITUTO DE ENERGÍA DE SANTA CRUZ

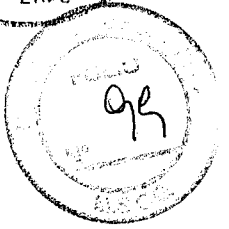
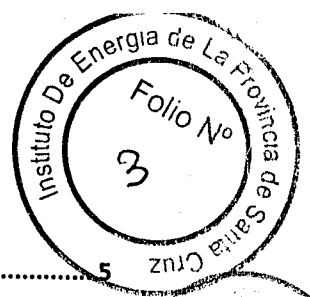
CONVENIO COLECTIVO LUZ Y FUERZA DE LA PATAGONIA


ADRIANO ABELARDO VILLAGRA
SECRETARIO GREMIAL ADJUNTO
SINDICATO REGIONAL LUZ Y FUERZA PATAGONIA


Juan D. Ferreiro
Presidente
Luz y Fuerza de la Patagonia


Lic. JUAN ANTONIO FERREIRO
Presidente
INSTITUTO DE ENERGIA
SANTA CRUZ

1215



CAPITULO: I "RECAUDOS FORMALES" 5

ARTICULO Nº: 1 INTRODUCCIÓN: 5

ARTICULO Nº: 2 AMBITO DE REPRESENTACIÓN DE LAS PARTES: 7

ARTICULO Nº: 3 ÁMBITO DE APLICACIÓN: 8

ARTICULO Nº: 4 ENTRADA EN VIGOR Y DURACIÓN: 8

ARTICULO Nº: 5 DENUNCIA Y REVISIÓN: 9

ARTICULO Nº: 6 COMPENSACIÓN: 9

ARTICULO Nº: 7 GARANTÍA PERSONAL: 9

ARTICULO Nº: 8 PROHIBICIÓN DE ABSORCIÓN: 9

ARTICULO Nº: 9 COMPATIBILIDAD: 9

CAPITULO: II "ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO" "FACULTADES Y OBLIGACIONES DE LA DIRECCIÓN" 10

ARTICULO Nº: 10 NORMA GENERAL: 10

ARTICULO Nº: 11 FACULTADES DE LA DIRECCIÓN: 10

ARTICULO Nº: 12 OBLIGACIONES DEL INSTITUTO: 11

CAPITULO: III "SISTEMAS Y METODOS DE TRABAJO" 11

ARTICULO Nº: 13 NORMA GENERAL: 11

ARTICULO Nº: 14 ANÁLISIS DE LOS RENDIMIENTOS 12

ARTICULO Nº: 15 PLANTELES BÁSICOS: 12

ARTICULO Nº: 16 VALORACIÓN DE PUESTOS: 12

ARTICULO Nº: 17 ADAPTACIÓN A LOS PUESTOS DE TRABAJO: 12

ARTICULO Nº: 18 CLASIFICACION PROFESIONAL: 13

CAPITULO: IV "INGRESO, MOVIMIENTO, PROMOCION Y FORMACIÓN DEL PERSONAL" 13

ARTICULO Nº: 19 INGRESO DEL PERSONAL 13

ARTICULO Nº: 20 COBERTURA DE VACANTES: 14

ARTICULO Nº: 21 DE LOS TRASLADOS DE PERSONAL: 14

ARTICULO Nº: 22 PERMUTAS: 15

ARTICULO Nº: 23 MOVILIDAD FUNCIONAL: 15

ARTICULO Nº: 24 PROMOCION: 15

ARTICULO Nº: 25 FORMACIÓN: 16

ARTICULO Nº: 26 CONTRATACIÓN 18

CAPITULO: V "DE LA ANTIGÜEDAD DEL TRABAJADOR" 19

ARTICULO Nº: 27 ORDEN Y COMPUTO DE ANTIGÜEDAD DEL TRABAJADOR: 19

CAPITULO: VI "DE LA CLASIFICACION PROFESIONAL POR GRUPOS Y NIVELES FUNCIONALES" 20

ARTICULO Nº: 28 CLASIFICACION PROFESIONAL: 20

CAPITULO: VII "JORNADA DE TRABAJO, HORAS SUPLEMENTARIAS Y FRANCO COMPENSATORIOS" 30

ARTICULO Nº: 29 JORNADA DE TRABAJO: 30

ARTICULO Nº: 30 HORAS SUPLEMENTARIAS Y FRANCO COMPENSATORIOS: 30

ARTICULO Nº: 31 FERIADOS Y DIAS NO LABORABLES: 32

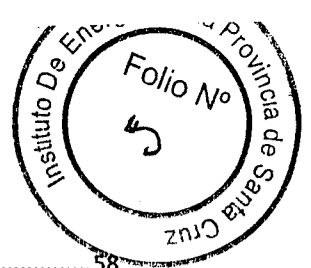
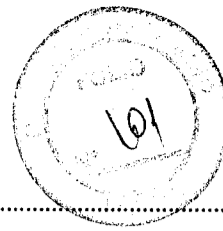
CAPITULO: VIII "LICENCIAS POR VACACIONES, LICENCIAS PERMISOS Y EXCEDENCIAS" "LICENCIAS CON Y SIN GOCE DE HABERES" 33

ADRIANO ABELARDO VILLAG
SECRETARIO GREMIAL ADJUNTO
SINDICATO REGIONAL LUZ Y FUERZA PATAGONIA

12 15 1

Juan D. ...
Lucy ...

Lic. JUAN ANTONIO FERREIRO
Presidente
INSTITUTO DE ENERGIA
SANTA CRUZ



ARTICULO Nº 62 CONTRIBUCION PARA PLANES SOCIALES.....58

CAPÍTULO: XVII APOORTE DE LOS TRABAJADORES – CUOTAS DE SOLIDARIDAD59

ARTÍCULO Nº 63 RETENCIÓN DE CUOTA SINDICAL..... 59

ARTICULO Nº: 64 CONTRIBUCIÓN SOLIDARIA59

ARTICULO Nº: 65 PAGOS Y CONSTANCIAS DE APORTES Y CONTRIBUCIONES DE LOS TRABAJADORES59

CAPITULO: XVIII “DE LA ESTRUCTURA RETRIBUTIVA”60

ARTICULO Nº: 66 NORMA GENERAL:..... 60

ARTICULO Nº: 67 ESTRUCTURA RETRIBUTIVA: 60

ARTICULO Nº: 68 FORMA DE DETERMINACIÓN DE LA RETRIBUCIÓN Y PLAZOS DE PAGO:..... 61

ARTICULO Nº: 69 ESCALA BASICA DE SUELDOS 61

ARTICULO Nº: 70 CALCULOS:..... 62

ARTICULO Nº: 71 BONIFICACIÓN POR ANTIGÜEDAD 63

ARTÍCULO Nº: 72 BONIFICACIÓN POR TITULO..... 63

ARTICULO Nº: 73 BONIFICACIÓN POR FUNCION 63

ARTICULO Nº: 74 BONIFICACIÓN POR DEDICACION FUNCIONAL..... 64

ARTICULO Nº: 75 BONIFICACIÓN POR RESPONSABILIDAD JERARQUICA..... 65

ARTICULO Nº: 76 BONIFICACIÓN POR TRABAJOS CON TENSION..... 66

ARTICULO Nº: 77 BONIFICACIÓN POR TRABAJO EN SEMANA NO CALENDARIA..... 66

ARTICULO Nº: 78 ADICIONAL POR GUARDIA DE DISPONIBILIDAD Y/O PASIVA 67

ARTICULO Nº: 79 (EN COMISION) ADICIONAL POR ANTIGÜEDAD..... 67

ARTICULO Nº: 80 COMPENSACIÓN POR TAREAS RIESGOSAS 67

ARTÍCULO Nº: 81 COMPENSACION POR ZONA..... 67

CAPITULO XX: BENEFICIOS SOCIALES Y CONCEPTOS NO REMUNERATIVOS69

ARTÍCULO Nº: 82 REFRIGERIO Y/O BONIFICACION POR REFRIGERIO 69

ARTICULO Nº 83: FALLA DE CAJA 69

ARTICULO Nº 84: COMPENSACION POR GASTOS DE SERVICIOS..... 69

ARTICULO Nº: 85 (EN COMISION) PRODUCTIVIDAD 69

ARTICULO Nº: 86 - ASISTENCIA PERFECTA – (PERSONAL SEMANA NO CALENDARIA) 70

ARTÍCULO Nº: 87 BONIFICACIÓN ESPECIAL POR JUBILACIÓN PENDIENTE PARA CONTINUAR SU TRATAMIENTO EN PARITARIAS 70

ARTÍCULO Nº: 88 CONTRIBUCIÓN DE PAGO UNICO POR ANIVERSARIO DE SERVICIO 70

ARTICULO Nº: 89 CONTRIBUCION DE PAGO UNICO CON FINES SOCIALES 71

ARTÍCULO Nº: 90 SALIDAS, VIAJES Y VIATICOS- PENDIENTE PARA CONTINUAR SU TRATAMIENTO EN PARITARIAS 71

ARTÍCULO Nº: 91 COMPENSACIÓN POR GASTOS DE GUARDERÍA..... 71

ARTICULO Nº: 92 JUBILACIÓN 72

ARTÍCULO Nº: 93 BECAS 72

CAPITULO XXI73

ARTÍCULO Nº: 94 DERECHOS SINDICALES..... 73

ARTÍCULO Nº: 95 DERECHOS SINDICALES DE LOS TRABAJADORES..... 74

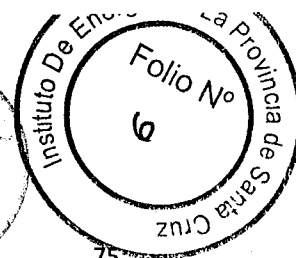
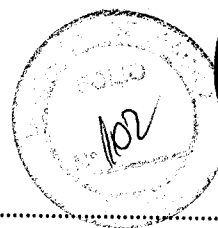
ARTÍCULO Nº: 96 DERECHO DE INFORMACIÓN Y CONSULTA –EN COMISION- PENDIENTE PARA CONTINUAR SU TRATAMIENTO EN PARITARIAS..... 74

ARTÍCULO Nº: 97 ACTIVIDAD GREMIAL - DELEGADOS SINDICALES 75

1215
 ADRIANO ABELARDO VILLAGRA
 SECRETARIO GREMIAL ADJUNTO
 SINDICATO REGIONAL LUZ Y FUERZA PATAGONIA

3
 Juan D. ...
 ...
 Luz y Fuerza Patagónica

Lic. JUAN ANTONIO FERREIRO
 Presidente
 INSTITUTO DE ENERGIA
 SANTA CRUZ



ARTÍCULO Nº: 98 VITRINAS, TRANSPARENTES O PIZARRAS SINDICALES 75

CAPITULO XXII OTROS BENEFICIOS 76

ARTÍCULO Nº: 99 PRESTAMOS ESPECIALES AL PERSONAL 76

ARTÍCULO Nº: 100 FONDO ESPECIAL ADICIONAL PARA BENEFICIOS PREVISIONALES PENDIENTE PARA CONTINUAR SU TRATAMIENTO EN PARITARIAS 76

ARTICULO Nº: 101 RECONOCIMIENTO POR TRASLADO-EN COMISION- PENDIENTE PARA CONTINUAR SU TRATAMIENTO EN PARITARIAS 76

CAPITULO XXIII DE RESPONSABILIDAD SOCIAL DEL INSTITUTO 77

ARTÍCULO Nº: 102 ELABORACIÓN DEL BALANCE SOCIAL 77

ARTICULO Nº: 103 INFORMACIÓN DEL BALANCE SOCIAL 77

ARTICULO Nº: 104 PRIMER BALANCE SOCIAL 77

ARTICULO Nº: 105 DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS-EN COMISION- PENDIENTE PARA CONTINUAR SU TRATAMIENTO EN PARITARIAS 77

ARTICULO Nº: 106 -EN COMISION- PENDIENTE PARA CONTINUAR SU TRATAMIENTO EN PARITARIAS 78

CAPITULO XXIV DISPOSICIONES FINALES 79

ARTÍCULO Nº: 107 CLAUSULA TRANSITORIA GARANTIA POR CAMBIO DE ESCALAFON 79

ARTÍCULO Nº: 108 CLÁUSULA DEROGATORIA 80

ARTÍCULO Nº: 109 COMISIÓN PARITARIA 80

ARTÍCULO Nº: 110 PRACTICAS DESLEALES 80

ARTÍCULO Nº: 111 IMPRESIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO 80

ARTÍCULO Nº: 112 DIFERENCIAS EN LAS DENOMINACIONES DE GRUPOS 80

ARTÍCULO Nº: 113 DENOMINACIONES EQUIVALENTES DE LAS PARTES SIGNATARIAS 81

ARTÍCULO Nº: 114 HOMOLOGACIÓN PROVINCIAL 81

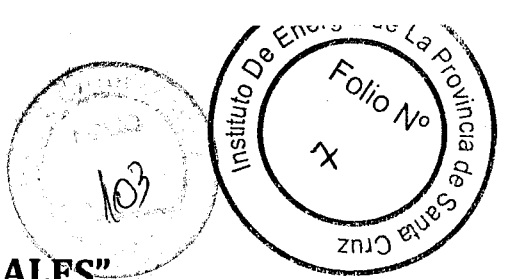
ARTÍCULO Nº: 115 REGISTRO Y PUBLICACIÓN EN EL AMBITO NACIONAL 81

ADRIANO ABELARDO VILLAGRA
SECRETARIO GREMIAL ADJUNTO
SINDICATO REGIONAL LUZ Y FUERZA PATAGONIA

Juan Antonio Espinoza
Secretario General
Luz y Fuerza de Santa Cruz

Lic. JUAN ANTONIO FERREIRO
Presidente
INSTITUTO DE ENERGIA
SANTACRUZ

1215



CAPITULO: I "RECAUDOS FORMALES"

ARTICULO N°: 1 INTRODUCCIÓN:

PROPOSITOS COMUNES

INCISO A): Como consecuencia del propósito común en la implantación y puesta en marcha de acciones que tiendan a la eficiencia y eficacia de la prestación de los servicios que brinda el instituto DE ENERGÍA DE LA PROVINCIA DE SANTA CRUZ, junto con el SINDICATO REGIONAL DE LUZ Y FUERZA DE LA PATAGONIA, iniciaron un proceso de diálogo social dirigido a introducir una regulación laboral, social y competitiva, que garantice al Trabajador, en dicho Instituto, el reconocimiento de condiciones laborales, económicas y sociales de calidad.

INCISO B): En virtud de lo expuesto, las partes signatarias de este Convenio Colectivo de Trabajo, comparten la premisa de que la negociación colectiva es el método idóneo para que, en un adecuado clima de paz social, se favorezca el logro de los objetivos de competitividad y eficiencia, como así también el de empleos estables y de calidad con contenidos ocupacionales específicos, que garanticen una continua mejora de la empleabilidad. Fruto de esta visión compartida es el actual marco de condiciones de trabajo y el alcance y contenido de los instrumentos de naturaleza colectiva pactados.

INCISO C): Así, y con el fin de mantener esta dinámica de sintonía negociadora, ambas partes convienen en la importancia de la negociación como mecanismo adecuado para realizar los ajustes que sean necesarios como consecuencia de situaciones originadas por posibles fusiones, absorciones, intercambios de mercados y segregaciones de actividades o negocios, entendiéndose que estos procesos no deben suponer un perjuicio en las condiciones de trabajo de los Trabajadores que resulten afectados.

Igualmente las partes signatarias de este Convenio Colectivo de Trabajo, reconocen la aportación del capital humano al enriquecimiento de la actividad organizacional y hacen suya la actual política de gestión en el sentido de facilitar la acomodación natural y no traumática del proceso de evolución cuantitativa y cualitativa de los Trabajadores a los requerimientos organizacionales.

De acuerdo con ello, cualquier cambio en la estructura organizacional, se realizará en el marco de respeto al régimen jurídico y a los derechos vigentes.

COMPROMISOS Y RESPONSABILIDADES

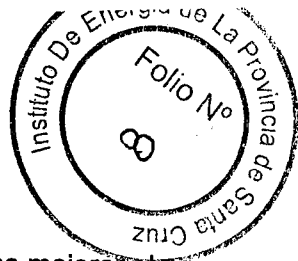
INCISO D): El objetivo primario del Instituto, en el desarrollo de su actividad, es propugnar relaciones laborales estables y duraderas, con excepción las categorías 22 y 23 establecidas para gerentes y subgerentes, que corresponden a Cargos políticos, que podrán ser designados y removidos por el directorio.

Las partes signatarias del presente Convenio Colectivo de Trabajo, reconocen la necesidad de crecer y prosperar a través del mejoramiento en el servicio, como factor que contribuya al desarrollo del Instituto y de todos sus Trabajadores.

1215
ADRIANO ABEJARDO VILLASRA
SECRETARIO GREMLIAL ADJUNTO
SINDICATO REGIONAL LUZ Y FUERZA PATAGONIA

5
Juan D. Ferreroza
Secretario General
LuzyFuerzaSec. Río Gallegos

Lic. JUAN ANTONIO FERREIRO
Presidente
INSTITUTO DE ENERGIA
SANTA CRUZ



El objetivo primario del Sindicato Regional de Luz y Fuerza de la Patagonia, es mejorar el nivel de vida laboral de sus representados, asegurándoles un trato digno y equitativo, procurando que los Trabajadores obtengan un salario justo y estable, y oportunidades de progreso profesional. El Sindicato coincide plenamente en que estos beneficios, se deben fundar, principalmente, en el esfuerzo por alcanzar un incremento constante de la productividad y en una optimización permanente en la utilización de los recursos disponibles, alentando y apoyando el cumplimiento de este.

INCISO E): Con el propósito de alcanzar las metas descriptas, ambas partes reconocen la necesidad de:

- 1) Mantener una operación del negocio rentable.
- 2) Asegurar a cada trabajador la oportunidad de desarrollar sus habilidades.
- 3) Favorecer el trabajo en equipo, dentro de un ambiente de trabajo que cumpla con las normas de seguridad e higiene.
- 4) Comprometer la búsqueda constante de mejoras en calidad, eficiencia y medio ambiente de trabajo.
- 5) Adherir a las normas de comportamiento establecidas, promoviendo un trato justo e igualitario a todos los trabajadores.
- 6) Promover el diálogo y la negociación como base para la resolución de cualquier conflicto, resaltando la necesidad de alcanzar acuerdos por consenso y no por confrontación. A tal efecto, se comprometen a intentar la búsqueda de soluciones por métodos alternativos que permitan evitar situaciones conflictivas entre las partes.

El Instituto y el Sindicato comprenden la importancia de resolver los distintos puntos de vista sobre aspectos relacionados al personal, a través de la consulta permanente y el consenso. Ambas partes, se comprometen además, a realizar los mayores esfuerzos tendientes a que no se interrumpa la continuidad en el trabajo y el funcionamiento organizacional.

RESPONSABILIDADES DEL INSTITUTO

INCISO F): Con el objetivo de cumplir en un todo los fines propuestos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, EL INSTITUTO se compromete a:

- 1) Impulsar el desarrollo personal y profesional de sus trabajadores, por medio de la capacitación y entrenamiento que permita lograr el desarrollo mencionado.

ADRIANO ABELARDO VILLAGRA
SECRETARIO GREMIAL ADJUNTO
SINDICATO REGIONAL LUZ Y FUERZA PATAGONIA

Juan P. Espinoza
Secretario General
Luz y Fuerza Sec. Rio Gallegos

Lic. JUAN ANTONIO FERREIRO
Presidente
INSTITUTO DE ENERGIA
SANTA CRUZ

1215

- 2) Mantener una cordial relación y comunicación permanente con sus trabajadores, así como con el Sindicato, procurando resolver las situaciones por medio del diálogo continuo.
- 3) Cumplir con la legislación vigente en todos sus aspectos, capacitando asimismo al personal para el cumplimiento de todas las normas, incluyendo las de seguridad e higiene, logrando de ese modo la prevención de accidentes y enfermedades.
- 4) Orientar sus esfuerzos en mejorar la calidad de vida de sus trabajadores.
- 5) Alentar y promover el trabajo en equipo.
- 6) Proveer un ámbito de trabajo cuyo nivel de organización, seguridad e higiene respete la dignidad del trabajador.

RESPONSABILIDADES DEL SINDICATO

INCISO G): El Sindicato tiene el derecho y la responsabilidad de representar a los trabajadores incluidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, en relación con las leyes laborales vigentes, los términos de contratación y los procedimientos establecidos en el marco del Convenio Colectivo de Trabajo, ejerciendo la defensa de sus derechos e intereses y propendiendo a la elevación personal, social y profesional de los mismos.

INCISO H): El Sindicato apoyará al instituto, en pos de alcanzar los objetivos comunes de éxito organizacional y bienestar de su personal; en particular apoyando las iniciativas que promuevan la mejora constante de la calidad y la productividad, en tanto ello redundará en la mejora de las condiciones laborales del personal representado.

INCISO I): El Sindicato acuerda cooperar con el Instituto en la implementación de iniciativas de capacitación y entrenamiento para los Trabajadores comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

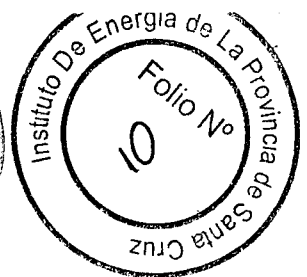
INCISO J): Como parte del derecho de sus representados, y propendiendo a un mayor nivel de salud de los Trabajadores, el Sindicato Regional de Luz y Fuerza de la Patagonia se compromete a brindar, en la medida que la legislación lo permita, al personal comprendido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo una cobertura de salud, de acuerdo a lo establecido por la normativa legal vigente, para todo el personal que se encontrara afiliado a su obra social y su grupo familiar y/o a través de planes mejoradores. Sin perjuicio de ello, el Instituto signataria del presente Convenio Colectivo de Trabajo, se compromete a instrumentar la regulación de la cobertura médica asistencial de sus Trabajadores la cual será incorporada y formará parte del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

ARTICULO Nº: 2 AMBITO DE REPRESENTACIÓN DE LAS PARTES:

RECONOCIMIENTOS
1215
ADRIANO ABELARDO VILLAGRA
SECRETARIO GENERAL ADJUNTO
SINDICATO REGIONAL LUZ Y FUERZA PATAGONIA

Juan D. Pinoza
Secretario General
Luz y Fuerza Secc. Río Gallegos

Lic. JUAN ANTONIO FERREIRO
Presidente
INSTITUTO DE ENERGIA
SANTA CRUZ



A los efectos de lo establecido en la ley 14.250 y sus modificatorias, las partes firmantes manifiestan que el presente Convenio Colectivo de Trabajo no excede el ámbito de representación de ninguna de las partes signatarias, estando aquellas legitimadas para la negociación y adopción del mismo a título de CONVENIO COLECTIVO DEL INSTITUTO. A tal fin, en adelante, "EL INSTITUTO", declara poseer suficiente capacidad representativa, reconociendo como su actividad principal: Ser Autoridad de Aplicación de toda Actividad Energética en el ámbito de la Provincia de Santa Cruz. Asimismo, el Instituto reconoce al Sindicato Regional de Luz y Fuerza de la Patagonia como Organización Sindical de Primer Grado con Personería Gremial, de conformidad con el alcance definido en sus Estatutos y la Ley 23.551 y/o normas que la modifiquen en el futuro.

ARTICULO Nº: 3 ÁMBITO DE APLICACIÓN:

ÁMBITO FUNCIONAL

INCISO A): El presente Convenio Colectivo de Trabajo es de aplicación al Instituto y a todos los trabajadores afectados a la actividad Energética. Estarán asimismo afectadas por el Convenio Colectivo de Trabajo aquellas nuevas actividades afines o similares a las incluidas en los apartados anteriores del presente artículo.

AMBITO TERRITORIAL

INCISO B): El Convenio Colectivo de Trabajo afectará a todos los centros de trabajo que, comprendidos en el ámbito funcional del mismo, se encuentren situados en la Provincia de Santa Cruz o en el ámbito territorial de actuación del Sindicato Regional de Luz y Fuerza de la Patagonia, aun cuando el domicilio de dicho centro de trabajo se radique fuera de dicho término territorial.

AMBITO PERSONAL

INCISO C): Las condiciones de trabajo aquí reguladas afectarán a todo Trabajador empleado en el Instituto incluidas en los ámbitos anteriores, aún cuando cumplieren actividades distintas pero accesorias o secundarias a las actividades principales que justifican el presente Convenio Colectivo de Trabajo, salvo a los que desempeñen en cargos de representación jurídica del Instituto o de alta dirección, a no ser que en el contrato de estos últimos hagan referencia expresa a este Convenio Colectivo de Trabajo, en cuyo caso les será de aplicación.

A título enunciativo quedan excluidos del ámbito personal, los Presidentes, Directores, Síndicos, Jefe de Gabinete, Gabinete Nivel 1 y 2 y apoderados y/o representantes legales.

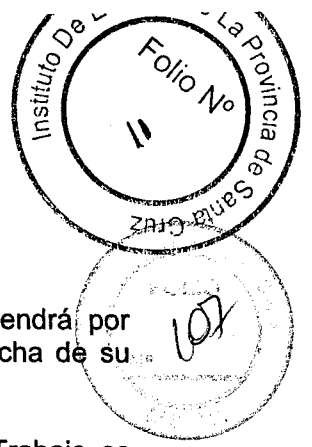
ARTICULO Nº: 4 ENTRADA EN VIGOR Y DURACIÓN:

El presente Convenio Colectivo de Trabajo entra en vigor a partir de su homologación por la Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social de la Provincia de Santa Cruz, y su duración, será de tres (3) años, para todo el Instituto.

1215
ADRIANO ABELARDO VILLAGRA
SECRETARIO GREMIAL ADJUNTO
SINDICATO REGIONAL LUZ Y FUERZA PATAGONIA

8
Juan D. Villagra
Secretario General
Luz y Fuerza de la Patagonia

Lic. JUAN ANTONIO FERREIRO
Presidente
INSTITUTO DE ENERGIA
SANTA CRUZ



ARTICULO Nº: 5 DENUNCIA Y REVISIÓN:

INCISO A): La denuncia proponiendo la iniciación, revisión o prórroga se tendrá por efectuada de forma automática con una antelación de tres (3) meses a la fecha de su vencimiento.

INCISO B): Si al finalizar el plazo de vigencia del Convenio Colectivo de Trabajo se instare su rescisión, se mantendrá el régimen establecido en el presente -tanto en sus cláusulas normativas como obligacionales- hasta que las partes afectadas se rijan por un nuevo Convenio Colectivo de Trabajo, con independencia de las facultades reservadas a la autoridad laboral por la Ley.

INCISO C): Las negociaciones para la revisión del nuevo Convenio Colectivo de Trabajo deberán iniciarse en el plazo de un (1) mes a partir de la recepción de la comunicación en la que la parte denunciante del Convenio Colectivo de Trabajo acompañará un proyecto razonado sobre los motivos de la denuncia y los puntos a deliberar.

INCISO D): El Instituto y el Sindicato procurarán que las negociaciones se desarrollen con la continuidad necesaria a fin de permitir el examen y la solución específica de los problemas planteados.

ARTICULO Nº: 6 COMPENSACIÓN:

Las retribuciones que se establecen en el presente Convenio Colectivo de Trabajo tienen carácter de mínimas.

Los aumentos concedidos voluntariamente o a cuenta del Convenio Colectivo de Trabajo por el Instituto y/o Estado Provincial, no serán absorbibles y compensables con las mejoras pactadas en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, salvo acuerdo de partes.

ARTICULO Nº: 7 GARANTÍA PERSONAL:

Se respetarán a título individual las condiciones económicas que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, consideradas en su conjunto y en cómputo mensual.

ARTICULO Nº: 8 PROHIBICIÓN DE ABSORCIÓN:

Las disposiciones legales futuras que lleven consigo una variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos existentes o que supongan creación de otros nuevos, únicamente, tendrán eficacia práctica cada vez que superen el nivel del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

ARTICULO Nº: 9 COMPATIBILIDAD:

INCISO A): El Instituto no podrá impedir que el trabajador fuera de su horario de Trabajo realice otras tareas u ocupaciones ajenas a la misma, siempre que no fueran competitivas o lesivas para esta última.

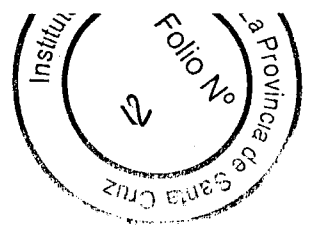
En ningún caso, dichas tareas justificaran incumplimiento laborales para con el Instituto.

INCISO B): Queda prohibido, inclusive fuera de su horario en el Instituto, realizar tareas y/o prestar asesoramiento oneroso o gratuito a contratistas y/o proveedores, cuando no ha sido designado por el Instituto para esa función.

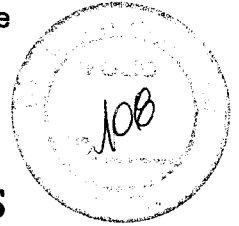
1215
ADRIANO EBENARDO VIELA
SECRETARÍA GENERAL ADJUNTO
SINDICATO REGIONAL LUZ Y FUERZA PARAGUAY

9
Juan P. ...
Secretario General
Luz y Fuerza Sec. de los Colegios

Lic. JUAN ANTONIO FERREIRO
Presidente
INSTITUTO DE ENERGIA
SANTA CRUZ



INCISO C): Ningún Trabajador podrá realizar función alguna, ajena al Instituto, dentro de su horario normal de trabajo.



CAPITULO: II "ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO" "FACULTADES Y OBLIGACIONES DE LA DIRECCIÓN"

ARTICULO Nº: 10 NORMA GENERAL:

INCISO A): La organización del trabajo, con arreglo a lo previsto en este Convenio Colectivo de Trabajo, corresponde al Instituto, quien la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización económica y técnica, dirección y control del trabajo y de las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes. Todo ello, en un todo de acuerdo con la Ley de Contrato de Trabajo.

INCISO B): Las órdenes que tengan por si mismas el carácter de estables deberán ser comunicadas expresamente a todos los afectados y dotadas de suficiente publicidad.

INCISO C): La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en el Instituto un nivel adecuado de productividad y eficiencia, basado en el óptimo aprovechamiento del capital humano y recursos materiales. Para este objetivo es necesaria la mutua colaboración de las partes integrantes del Instituto: Dirección y Trabajadores.

La representación legal de los Trabajadores, velará para que en el ejercicio de las facultades antes aludidas no se conculque la legislación vigente, sin que ello pueda considerarse como trasgresión de la buena fe contractual.

ARTICULO Nº: 11 FACULTADES DE LA DIRECCIÓN:

INCISO A): Son facultades de la dirección del Instituto, con sujeción a las normas legales de estricta observancia y a los preceptos de este Convenio Colectivo de Trabajo:

1) Fijar la calificación del trabajo, una vez oídos los representantes de los Trabajadores, según el sistema de consulta previa. Cuando esta calificación se haga por valoración de puestos de trabajo, las comisiones de valoración se compondrán de representaciones iguales organizacionales y de los Trabajadores representados por el Sindicato y/o Seccionales de éste, a opción de la Organización Sindical.

2) Exigir los rendimientos mínimos o los habituales en cada puesto de trabajo del Instituto.

3) Determinar el sistema que se estime más adecuado para garantizar y obtener rendimientos superiores a los mínimos exigibles de acuerdo con las necesidades o características generales o específicas del Instituto o de cualquiera de sus Departamentos.

ADRIANO ABELARDO VILLAGRA
SECRETARIO GREMIAL ADJUNTO
SINDICATO REGIONAL LUZ Y FUERZA PATAGONIA
1215

10
Juan D. Espinoza
Secretario General
Luz y Fuerza Sect. Rio Gallegos

Lic. JUAN ANTONIO FERREIRO
Presidente
INSTITUTO DE ENERGIA
SANTA CRUZ



4) Establecer los criterios y normas de movilidad y redistribución del personal del Instituto de acuerdo con las necesidades de ésta, con previo acuerdo al Sindicato.

5) En el supuesto que el Instituto quiera implantar, modificar o sustituir los sistemas de organización del trabajo, se podrá establecer una Comisión Paritaria de Centro de Trabajo, que estará compuesta por un mínimo de dos (2) miembros y un máximo de seis (6). La mitad de los componentes procederán de la representación sindical y serán designados por el Sindicato. La otra mitad, será nombrada por la dirección del Instituto, a quién representarán. La composición, competencias y funcionamiento de la Comisión Paritaria de centro de trabajo serán las que el Instituto y el Sindicato acuerden, aplicándose supletoriamente las normas de funcionamiento previstas en este Convenio Colectivo de Trabajo para la Comisión Paritaria.

ARTICULO N°: 12 OBLIGACIONES DEL INSTITUTO:

INCISO A): Son obligaciones del Instituto:

1) Informar al Sindicato sobre los cambios de carácter general establecidos en la organización del trabajo, sin perjuicio de las facultades de la dirección en la materia.

2) Estimular toda iniciativa encaminada al mejoramiento de la organización del trabajo y a la creación y desarrollo de un clima de colaboración entre Instituto y Trabajadores.

CAPITULO: III "SISTEMAS Y METODOS DE TRABAJO"

ARTICULO N°: 13 NORMA GENERAL:

INCISO A): La determinación de los sistemas y métodos que han de regular el trabajo en el Instituto, secciones, talleres o grupos profesionales de las mismas corresponde a la dirección.

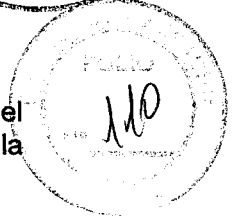
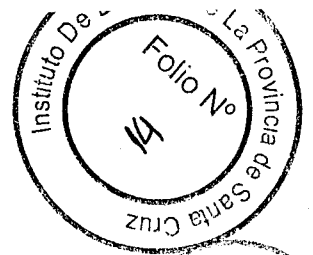
INCISO B): En consecuencia, sino tuvieran implementado un sistema de racionalización en sus centros de trabajo a la fecha de registro y publicación del presente Convenio Colectivo de Trabajo, deberán establecerlo, y en todo caso, deberán determinar el rendimiento normal correspondiente a cada puesto de trabajo fijando a tal efecto la cantidad y calidad de labor a efectuar, así como las restantes condiciones mínimas exigibles; siempre con conocimiento del Sindicato, a través del procedimiento de consulta con efecto vinculante por parte de éste.

INCISO C): Con carácter general, las discrepancias que surgieran entre el Instituto y el Sindicato sobre la medición y valoración de rendimientos o actividades acerca de la aplicación de las técnicas de calificación de puestos de trabajo, serán objeto de examen conjunto por representantes del Instituto y Delegados Sindicales de los Trabajadores. Si persistiera el desacuerdo se estará a lo que disponga la normativa vigente, pudiendo someter la cuestión a consulta de la Comisión Paritaria.

1215
ADRIANO ABELARDO VILLAGRA
SECRETARIO GREMIAL ADJUNTO
SINDICATO REGIONAL LUZ Y FUERZA PATAGONIA

11
Juan S. Ferrero
Secretario General
Luz y Fuerza Secc. Rio Colla

Lic. JUAN ANTONIO FERREIRO
Presidente
INSTITUTO DE ENERGIA
SANTA CRUZ



ARTICULO N°: 14 ANÁLISIS DE LOS RENDIMIENTOS

INCISO A): La determinación del sistema de análisis y control de rendimiento del personal, como así también los métodos utilizados, los realizará el Instituto con la participación del Sindicato

INCISO B): La fijación de un rendimiento óptimo tendrá por objeto limitar la aportación del personal, de forma que no le suponga perjuicio físico o psíquico, tomando como punto de referencia el representado por un Trabajador capacitado, diligente y conocedor del trabajo en el puesto que ocupa.

ARTICULO N°: 15 PLANTELES BÁSICOS:

INCISO A): La determinación del Plantel Básico del Instituto se hará por la dirección, de conformidad con las necesidades del servicio, y sin que el Trabajador haya de superar el rendimiento óptimo o máximo.

INCISO B): El Instituto se obliga a mantener la Estructura y Plantel Básico de personal vigente a la celebración del presente Convenio Colectivo de Trabajo, pudiendo modificarlos únicamente por razones de servicio y tecnológicas, debidamente fundamentadas, con acuerdo del Sindicato.

ARTICULO N°: 16 VALORACIÓN DE PUESTOS:

INCISO A): La valoración de puestos de trabajo se hará teniendo en cuenta, fundamentalmente, la concurrencia de los siguientes factores:

- 1) Conocimiento teórico y práctico.
- 2) Esfuerzo necesario.
- 3) Responsabilidad exigible.
- 4) Condiciones ambientales.

ARTICULO N°: 17 ADAPTACIÓN A LOS PUESTOS DE TRABAJO:

INCISO A): La adaptación del Trabajador al puesto de trabajo que se le asigne comprenderá las siguientes directrices:

- 1) Selección del personal que se realizará utilizándose por el Instituto los procedimientos que estime convenientes, de acuerdo con sus necesidades y los medios de que disponga y con arreglo al presente Convenio Colectivo de Trabajo.
- 2) La adaptación del Trabajador al puesto de trabajo que le asigne la dirección comprenderá, entre otras, las siguientes medidas o consideraciones:

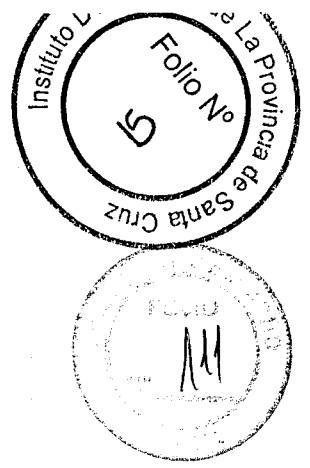
- Formación adecuada.

1215

ADRIANO ABELARDO VILLAGRA
SECRETARIO GREMIAL ADJUNTO
SINDICATO REGIONAL FUERZA PATAGONIA

12
Juan S. Espinosa
Secretario General
Luzy Tassara, Seco, MacC. Nogoa

Lic. JUAN ANTONIO FERREIRO
Presidente
INSTITUTO DE ENERGIA
SANTA CRUZ



- Experiencia necesaria.
- Acomodación al puesto de trabajo.
- Interés suficiente.
- Calidad del material utilizado.
- Cambios en los factores de medio ambiente.
- Eficacia de las herramientas.
- Incapacidad física o psíquica para realizar este trabajo.

ARTICULO N°: 18 CLASIFICACION PROFESIONAL:

La nueva estructura de encuadramiento profesional del Convenio Colectivo de Trabajo, se basará en Grupos Profesionales y Divisiones Funcionales, debiéndose asignar el salario de Grupo y nivel funcional establecido para el mismo.

CAPITULO: IV "INGRESO, MOVIMIENTO, PROMOCION Y FORMACIÓN DEL PERSONAL"

ARTICULO N°: 19 INGRESO DEL PERSONAL

CUBRIMIENTO DE CARGOS VACANTES

INCISO A): En ningún caso, la existencia de cargos sin cubrir en el ámbito del Instituto dará origen a cambios o a promociones "automáticas". Si la misma resolviere cubrirlas, podrá realizarlo mediante:

- 1) Reemplazos Provisionales.
- 2) Promociones.
- 3) Traslados o permutas.
- 4) Nuevos ingresos.

INCISO B): A efectos de posibilitar las postulaciones internas, el Instituto deberá efectuar la publicación de vacantes y tomar los exámenes teórico-prácticos, confeccionados y evaluados con la participación del Sindicato, que pudieran corresponder y que permitan una adecuada valoración de los candidatos.

INCISO C): El Instituto se obliga a ingresar en forma inmediata a la esposa o uno de los hijos mayores de 18 años de trabajadores fallecidos en actividad, que estuvieran a cargo exclusivo del trabajador, si existiera un puesto para los que reúnan condiciones.

INCISO D): Los requisitos de ingreso que establezca el instituto, atenderán exclusivamente a los requerimientos del puesto, capacidades y antecedentes de los postulantes, y a la aprobación de los exámenes médicos correspondientes.

ADRIANO ABELARDO VILLAGRA
SECRETARIO GREMIAL ADJUNTO
SINDICATO REGIONAL ELIZABETH Y PATAGONIA
1215

13
Juan Antonio Ferreiro
Secretario General
Sindicato de Energía de la Provincia de Santa Cruz

Lic. JUAN ANTONIO FERREIRO
Presidente
INSTITUTO DE ENERGIA
SANTA CRUZ



El Sindicato a través de su Bolsa de Trabajo podrá postular los candidatos que considere oportunos para la cobertura de los cargos que se resuelvan cubrir, que serán considerados por el Instituto con igualdad de oportunidad.

El Instituto deberá comunicar al Sindicato, las vacantes que se produzcan, con el fin de verificar los postulantes disponibles en la Bolsa de Trabajo del Sindicato.



INCISO E): El personal ingresará con las condiciones que se establecen en el presente Convenio Colectivo de Trabajo. Las condiciones económicas correspondientes serán las fijadas en las escalas y estructura salarial que figuran en este Convenio. Excepcionalmente, el Instituto podrá aplicar en el ingreso condiciones económicas superiores a la inicial de la escala de ingreso, en función de la experiencia, formación, especialización o circunstancias específicas del candidato. De ello se informará a la Comisión Paritaria de este Convenio Colectivo de Trabajo.

INCISO F): En atención a la utilización restrictiva por el Instituto de la contratación temporal y la promoción de la contratación directa, el período de prueba nunca superará el máximo legal previsto por la L.C.T.

Igual utilización restrictiva, existirá respecto de la externalización de las funciones de producción, a través de la contratación y subcontratación de Organizaciones, que en todos los casos, se deberán regir por este Convenio Colectivo de Trabajo, tanto en actividades que respondan a necesidades normales o extraordinarias de la producción o principales o accesorias de la misma, subsistiendo la responsabilidad solidaria del Instituto principal, en todos los casos.

INCISO G): El período de prueba será de rigor.

ARTICULO N°: 20 COBERTURA DE VACANTES:

INCISO A): El Instituto publicará con la suficiente antelación, a través de los medios de comunicación internos usuales, las vacantes que se pretendan cubrir para que cualquier Trabajador pueda optar a las mismas.

INCISO B): Tal como se recoge en el apartado de Promoción Externa, el proceso conllevará concurso-oposición para acceder a todos los puestos a cubrir.

ARTICULO N°: 21 DE LOS TRASLADOS DE PERSONAL:

INCISO A): Los traslados del Trabajador podrán obedecer a las siguientes causas:

1) Petición del interesado, por solicitud por escrito y motivada. En caso de acceder a dicha petición, el Instituto asignará el salario al Trabajador de acuerdo con lo que corresponda al grupo profesional que ocupe en su nuevo destino, sin que tenga derecho a indemnización alguna.

2) Mutuo acuerdo entre el Trabajador y el Instituto, en cuyo caso se estará a lo convenido por ambas partes, comunicándolo al Sindicato.

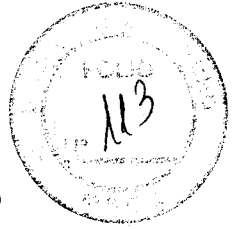
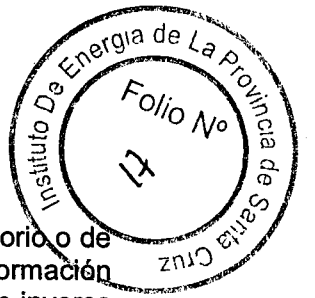
3) Necesidades justificadas de organización, en cuyo caso se aplicará, como único criterio de selección, la capacidad para el desempeño correcto de las tareas correspondientes a

ADRIANO ABEJARDO VILLAGRA
SECRETARIO GREMIAL ADJUNTO
SINDICATO REGIONAL LUZ Y FUERZA PATAGONIA

1215

14

Lic. JUAN ANTONIO FERREIRO
Presidente
INSTITUTO DE ENERGIA
SANTA CRUZ



cada puesto de trabajo a cubrir, con exclusión de cualquier otro factor discriminatorio o de actuaciones que, de manera directa y ostensible redunden en perjuicio de la formación profesional del Trabajador. A igualdad de capacidad se tendrá en cuenta el orden inverso a la antigüedad en Sector, División y/o Departamento en el Instituto, respectivamente. En ningún caso, se podrá afectar los límites del "ius variandi" previsto por la Ley de Contrato de Trabajo.

3) 1- En estos supuestos, se respetará el salario del Trabajador, afectado por el traslado, aplicándose en cuanto a las demás condiciones económicas las que rijan para el nuevo puesto a cubrir.

ARTICULO N°: 22 PERMUTAS:

INCISO A): Los Trabajadores con destino en localidades o Sectores, Divisiones y/o Departamentos distintos, pertenecientes a la misma Organización y categoría, podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que la Dirección decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que puedan apreciarse.

INCISO B): De realizarse la permuta, los Trabajadores aceptarán las modificaciones de salario a que pudiera dar lugar el cambio sin que haya lugar a indemnización por gastos de traslado.

INCISO C): El Instituto aceptará permutas entre los Trabajadores afectados por este Convenio Colectivo de Trabajo, siempre que con ello no se lesionen intereses de otros Trabajadores del Instituto o Sector, División y/o Departamento, con acuerdo del Sindicato.

ARTICULO N°: 23 MOVILIDAD FUNCIONAL:

INCISO A): La movilidad en el puesto de trabajo sólo será posible excepcionalmente si existen razones técnicas y organizativas, y estén justificadas las necesidades perentorias de la actividad y esta situación sea comunicada previamente al Sindicato.

INCISO B): Si se precisara destinar a los Trabajadores a tareas correspondientes a una categoría inferior por un periodo superior a una semana, será necesario informar en forma previa a la Seccional del Sindicato, el cual tendrá que expedirse en el plazo de tres días laborables desde su notificación, y los Trabajadores percibirán durante este tiempo el salario correspondiente a su categoría profesional.

INCISO C): Para los trabajos de inferior categoría nunca se podrá superar un mes en un periodo de un año o de tres (3) meses en tres (3) años.

INCISO D): Cuando se destine a los Trabajadores a tareas correspondientes a una categoría superior, pero no proceda legalmente el ascenso, los Trabajadores tendrán derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que realmente realice.

ARTICULO N°: 24 PROMOCION:

SISTEMA DE PROMOCION

ADRIANO ABELARDO VILLAGRA
SECRETARIO Gremial ADJUNTO
SINDICATO REGIONAL LUZ Y FUERZA PATAGONIA

1215

15
Juan D. S. ...
Secretario General
Luz y Fuerza Sector Rio de los Negros

Lic. JUAN ANTONIO FERREIRO
Presidente
INSTRUTO DE ENERGIA
SANTA CRUZ



Con el fin de estimular el desarrollo personal del Trabajador para conseguir nuevas competencias, que le capaciten para el desarrollo de nuevas funciones y el logro de mejores resultados, conforme lo requieran las necesidades de adaptación del Instituto.

INCISO A): Esta promoción se produce cuando el Trabajador pasa de un Grupo Profesional a otro superior dentro de la estructura organizativa establecida. Se considera como régimen general, la capacidad acreditada mediante concurso-oposición. La adjudicación de las vacantes se efectuará atendiendo a los resultados de los citados concursos.

Para la realización de las pruebas de acceso a las vacantes que se cubran por concurso-oposición, se constituirá un Tribunal Calificador compuesto por: Un Presidente, que será un Representante del Instituto, un Secretario de Actas que deberá ser el responsable directo del Sector y/o Sección en el que se produzca la vacante y un Representante del Sindicato y/o quién éste designe.

INCISO B): Las pruebas de acceso por concurso-oposición deberán realizarse de acuerdo con los siguientes criterios:

- 1) Examen de conocimientos básicos sobre Seguridad e Higiene, Salud Laboral y Medio Ambiente: 5 puntos.
- 2) Examen psicotécnico: 10 puntos.
- 3) Test de personalidad: 5 puntos.
- 4) Concurso de méritos por evaluación de la Jefatura: 5 puntos.
- 5) Concurso de méritos por formación complementaria: 5 puntos.
- 6) Examen teórico: 25 puntos.
- 7) Examen práctico: 45 puntos.

INCISO C): La Dirección del Instituto designará al candidato seleccionado dentro del plazo máximo de treinta (30) días, a contar desde el acta de examen.

INCISO D): Las vacantes que se originen deberán ser cubiertas en primera instancia por los candidatos del mismo Sector, División o Departamento, pudiendo acceder a dichas vacantes candidatos de otros Sectores, Divisiones o Departamentos, siempre que se hubiese agotado el procedimiento en primera instancia.

ARTICULO N°: 25 FORMACIÓN:

INCISO A): Ambas partes consideran de máxima importancia la formación del personal para posibilitar la eficacia en el desempeño de los puestos, su permanente adecuación profesional a los cambios organizativos y tecnológicos, potenciando sus expectativas de promoción y desarrollo profesional.

El Instituto reconoce que la educación, la formación, el entrenamiento y la capacitación de sus trabajadores, constituyen un compromiso que debe ser ejercido en forma permanente para el desarrollo personal, social y laboral de los mismos. Es por ello, que se desarrollará una política de formación del personal que le permita cumplir adecuadamente con las diversas exigencias de seguridad y calidad de servicio, dirigida a ampliar los conocimientos y habilidades adquiridas por el personal.

El Instituto facilitará los medios precisos al efecto, y serán promovidas distintas formas de capacitación y perfeccionamiento profesional que estarán vinculadas con las necesidades del Instituto, comprometiéndose a mantener informado regularmente a su personal. Por su parte, los Trabajadores aceptan el compromiso de adquirir los conocimientos y destrezas necesarios para actualizar su competencia profesional, tanto en el ámbito de la

ADRIANO ABELARDO VILLAGRA
SECRETARIO GREMIAL ADJUNTO
SINDICATO REGIONAL LUZY FUERZA PATAGONIA
1215

16
Juan P. Espinoza
Secretario General
Luzy Fuerza Secc. Río Callegos

Lic. JUAN ANTONIO FERREIRO
Presidente
INSTITUTO DE ENERGIA
SANTA CRUZ



especialidad de su puesto de trabajo, como en el de las especialidades anexas y/o conexas. Para ello se comprometen a acudir a los seminarios, cursos, cursillos que se organicen a tales fines, y obtener así una mayor eficiencia y efectividad.

INCISO B): La formación interna en el Instituto respetará el principio de igualdad de oportunidades e impulsará:

- 1) El perfeccionamiento profesional para el desempeño de su puesto de trabajo.
- 2) La adecuación del capital humano a los cambios organizativos y tecnológicos.
- 3) La adaptación de los nuevos Trabajadores al instituto.
- 4) Un mejor desarrollo profesional, creando expectativas de promoción y ascensos.

INCISO C): Será facultad de ambas partes, constituir una Comisión de Formación o Capacitación, la que tendrá a su cargo las decisiones en todo lo que respecta a la programación, funcionamiento, implementación, control y desarrollo en los planes de capacitación. Asimismo, programará y concretará la realización de cursos de capacitación, concertando los acuerdos con las entidades educacionales nacionales, provinciales, municipales y/o privadas.

Será función de la Comisión de Capacitación:

- Reunirse en forma periódica como mínimo una vez por mes, a fin de analizar las solicitudes de capacitación de los distintos sectores y así también las propuestas de las entidades educacionales.
- Proponer la nómina de asistentes a los cursos, respetando los cupos de inscripción determinados previamente.
- Deberá observar el cumplimiento estricto de la concurrencia de los participantes designados para los cursos, interviniendo en forma inmediata cuando se presentaren obstáculos para la concurrencia.
- Motivar al personal para que en un futuro inmediato participe activamente en capacitación, como así también a todos los responsables de Sector, División y/o Departamento.
- Podrá designar colaboradores de capacitación en aquellos distritos que por la distancia y/o importancia del servicio lo justifique.
- Para el mejor logro de sus objetivos, la Comisión de capacitación contará cuando fuere necesario con el asesoramiento y/o colaboración de los sectores Técnicos del Instituto. Para cada puesto de trabajo se estudiarán sus necesidades de formación (perfil formativo del puesto). Se definirán los módulos de conocimientos y los objetivos que se deben alcanzar según el nivel requerido, y se informará al Sindicato. Asimismo, la Comisión de Formación y/o Capacitación, informará a los Trabajadores sobre los perfiles formativos de su puesto de trabajo.

INCISO D): Se analizará también, el nivel de conocimientos de cada persona referido a su puesto de trabajo (perfil formativo de la persona).

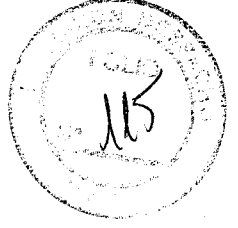
De esta forma se podrán comparar ambos perfiles y detectar las carencias formativas existentes

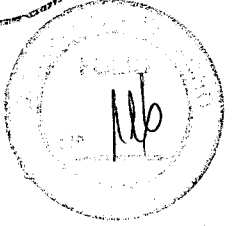
ADRIANO ABEJARDO VILLAGRA
SECRETARIO GREMIAL ADJUNTO
SINDICATO REGIONAL LUZ Y FUERZA PATAGONIA

1215

17
Juan D. Escarzoza
Secretario General
Luz y Fuerza Secc. Río Gallegos

Lic. JUAN ANTONIO FERREIRO
Presidente
INSTITUTO DE ENERGIA
SANTA CRUZ





INCISO E): Las carencias formativas importantes para poder desempeñar correctamente el trabajo asignado deben subsanarse cuanto antes y con carácter obligatorio.

INCISO F): Con carácter voluntario, los Trabajadores podrán solicitar, por medio del Sindicato aquellos seminarios, cursos, cursillos, encaminados a mejorar su desarrollo profesional (formación dentro de su línea de evolución profesional), que en general se impartirán fuera de horas de trabajo, para lo cual el Instituto se compromete a facilitar los medios necesarios.

INCISO G): El Plan Anual de Formación, que recogerá la oferta formativa del Instituto, será expuesto, con explicaciones de criterios y limitaciones -tanto de tiempo como de coste- al Sindicato, con carácter previo a su ejecución.

INCISO H): Dentro del Plan Anual, se deberá discriminar el procedimiento retributivo durante los cursos de formación (gastos de locomoción, manutención y estancia). La realización de la formación deberá ser programada de forma que no tenga consecuencias restrictivas económicas, ni de jornada.

INCISO I): Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del procedimiento de Formación Continua, declarando que será de aplicación durante el ámbito temporal del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

ARTICULO N°: 26 CONTRATACIÓN

MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

INCISO A): Las modalidades de contratación se instrumentarán mediante la legislación vigente o la que el Instituto y el Sindicato acuerden dentro del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

De generarse nuevas modalidades de contratación que no resulten automáticamente habilitadas, el Instituto y el Sindicato acuerdan reunirse a fin de analizar la incorporación y/o habilitación de las mismas en el marco del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

INCISO B): El Instituto y el Sindicato acuerdan asimismo que la contratación de Trabajadores a través de Organizaciones de servicios eventuales, requerirá el cumplimiento de la normativa vigente y no podrá -salvo supuesto extraordinario que deberá acreditar el Instituto- superar el término de seis (6) meses (contados para cada Trabajador), debiendo el Instituto reconocer a dichos Trabajadores todos los extremos del presente Convenio Colectivo de Trabajo, incluso los derivados de la antigüedad. La contratación laboral se realizará de acuerdo con la legalidad vigente, bajo contratos por tiempo indeterminado.

INCISO C): El Instituto habrá de dar a conocer al Sindicato, los contratos a plazo fijo, eventuales o contrataciones y subcontrataciones de contratistas para tareas normales o extraordinarias, principales o accesorias de la producción y servicios que presten.

ADRIANO ABELARDO VILLAGRA
SECRETARIO GREMIAL ADJUNTO
SINDICATO REGIONAL LUZ Y FUERZA PATAGONIA

Juan P. Espinoza
Secretario General
Luz y Fuerza Sec. Río Gallegos
18

Lic. JUAN ANTONIO FERREIRO
Presidente
INSTITUTO DE ENERGIA
SANTA CRUZ

1215



CAPITULO: V "DE LA ANTIGÜEDAD DEL TRABAJADOR"

ARTICULO N°: 27 ORDEN Y COMPUTO DE ANTIGÜEDAD DEL TRABAJADOR:

INCISO A): Antigüedad en el Instituto: A los efectos del presente Convenio Colectivo de Trabajo, se computará como antigüedad del Trabajador en el Instituto todo el tiempo de trabajo prestado en la misma, en forma continuada o no, desde su primer ingreso y con independencia de la causal de rescisión, en caso de tratarse de más de un periodo.

INCISO B): Antigüedad Base: A los efectos del presente Convenio Colectivo de Trabajo, se computará como antigüedad Base del Trabajador todos los servicios efectivos o provisionales, continuados o no prestados en las distintas Entidades pertenecientes al Estado Nacional, Estado Provincial; Municipal y/o Comunal; y/o por potestad delegada y Actores del Derecho Público, que presten o hayan prestado los Servicios Públicos de Energía, afectados a cualquiera de las siguientes etapas: Control; Producción; Generación; Transporte; Transmisión; Distribución; Comercialización; Captación; Producción, Transporte, Distribución y comercialización de gas o indistintamente a sus servicios anexos y conexos y/o a sus servicios auxiliares de estudios; proyectos; obras; manuales y/o de maestranza; técnicos y/o administrativos, los cuales serán reconocidos con la sola presentación del o los certificados correspondientes que el Trabajador presente, reconocimiento que regirá a partir de la fecha de presentación de los mismos. Se computará como antigüedad el tiempo de las licencias especiales por funciones sindicales y por desempeño de cargos electivos nacionales, provinciales, municipales o funciones gubernativas o edilicias no electivas y por representaciones diplomáticas y deportivas de carácter oficial.

INCISO C): Antigüedad Cómputo: A los efectos del presente Convenio Colectivo de Trabajo, se computará como antigüedad para el otorgamiento de la Licencia Anual Ordinaria por Vacaciones, el tiempo de servicios prestados por el Trabajador en la actividad privada y/o pública con debida certificación y constancia de autoridad competente conforme a la legislación vigente.

ADRIANO ADELARDO VILLAGRA
SECRETARIO GREMIAL ADJUNTO
SINDICATO REGIONAL LUZ Y FUERZA PATAGONIA

Juan P. Espinoza
Secretario General
Luz y Fuerza Secc. Río Gallegos

Lic. JUAN ANTONIO FERREIRO
Presidente
INSTITUTO DE ENERGIA
SANTA CRUZ

1215



CAPITULO: VI "DE LA CLASIFICACION PROFESIONAL POR GRUPOS Y NIVELES FUNCIONALES"



ARTICULO N°: 28 CLASIFICACION PROFESIONAL:

INCISO A): Los Trabajadores/as afectados por el presente Convenio Colectivo de Trabajo, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican a continuación, serán clasificados en grupos profesionales, según lo definido en este Convenio.

Categorías Profesionales:

Los Grupos señalados en el párrafo anterior están formados por las categorías profesionales que se detallan y se definen a continuación:

INCISO B):

GRUPO I: Personal Técnico y de Conducción:

Criterios Generales: Los Trabajadores/as pertenecientes a este Grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la Organización, ó realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones ó participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación: Titulación universitaria de grado superior, licenciaturas, tecnicaturas ó conocimientos equivalentes, equiparados por la Organización y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

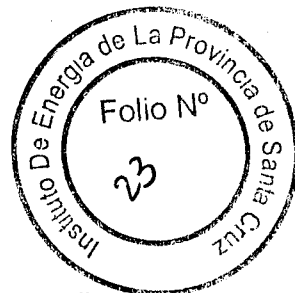
Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

- 1) Profesionales Universitarios.
- 2) Licenciados.
- 3) Técnicos.
- 4) Jefes de Departamento.
- 5) Jefes de División o Sector.
- 6) Subgerentes
- 7) Gerentes
- 8) Supervisores y/o Jefes de Turno

ADRIANO ABEILARDO VILLAGRA
SECRETARIO GREMIAL ADJUNTO
SINDICATO REGIONAL DE LUZY FUERZA PATRIOTICA
1215

Juan P. Espinoza
Secretario General
Luzy Fuerza P. Eco. Rio Gallegos

Lic. JUAN ANTONIO FERREIRO
Presidente
INSTITUTO DE ENERGIA
SANTA CRUZ



TAREAS:

Ejemplos: En este Grupo profesional, se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- 1) Supervisión y dirección técnica de un proceso o sección de producción, de la totalidad de los mismos, ó de un grupo de servicios ó de la totalidad de los mismos.
- 2) Coordinación, supervisión, gestión y/o dirección de trabajos heterogéneos ó del conjunto de actividades dentro de un área, servicio o departamento.
- 3) Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad, con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, en funciones de investigación, control de calidad y gestión, obras, montajes, definición de procesos industriales, administración, asesoría legal, laboral y fiscal, etc.
- 4) Tareas de dirección de la gestión comercial con amplia responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado.
- 5) Tareas técnicas de muy alta complejidad y polivalencia, con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la Organización.
- 6) Funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar un área, servicio o departamento de una Organización de dimensión media ó Organizaciones de pequeña dimensión, con responsabilidad sobre los resultados de la misma.

Divisiones Funcionales: Las divisiones funcionales de este Grupo, corresponden a las Categorías 15 a 23 del Registro de Divisiones Funcionales y/o Categorías previstas en este Convenio Colectivo de Trabajo.

INCISO C):

GRUPO II: Personal Administrativo Contable:

Criterios Generales: Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mandos o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de la Organización, normalmente con alto grado de supervisión, con ciertos conocimientos profesionales y con un determinado período de adaptación.

Formación: Título Secundario ó Técnico Especialista ó equivalente, complementado con formación en el puesto de trabajo ó conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión y; excepcionalmente, si tiene conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión con formación específica en el puesto de trabajo ó conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Comprende, a título orientativo, las siguientes Categorías:

- 1) Administrativo Superior.
- 2) Administrativo Mayor.
- 3) Administrativo Principal.
- 4) Administrativo de Primera.
- 5) Auxiliares.
- 6) Ayudantes

1215

ADRIANO ARIEL VILLAGRA
SECRETARIO GREMIAL ADJUNTO
SINDICATO REGIONAL LUZ Y FUERZA PATAGONIA

21

Juan D. Espinoza
Secretario General
Luz y Fuerza Secc. No. Callesos

Lic. JUAN ANTONIO FERREIRO
Presidente
INSTITUTO DE ENERGIA
SANTA CRUZ



TAREAS

Ejemplos: En este Grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- 1) Tareas administrativas y/o contables desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.
- 2) Tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc. dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.
- 3) Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares, que requieran suficiente grado de iniciativa.
- 4) Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o mecánicas, al efecto de movimiento diario.
- 5) Tareas administrativas, con manejo de herramientas informáticas, con buena presentación de trabajo, ortografía correcta y velocidad adecuada, que pueden llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de textos o similares.
- 6) Tareas elementales de delineación de dibujo, con manejo de herramientas de informática, que otros han preparado, así como cálculos sencillos.
- 7) Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimiento, histogramas, certificaciones, etc., con datos suministrados por otros que los tomasen directamente en base a normas generalmente precisas, con manejo de herramientas de informática.

Divisiones Funcionales: Las divisiones funcionales de este Grupo, corresponden a las Categorías 9 a 14 del Registro de Divisiones Funcionales y/o categorías prevista en este Convenio Colectivo de Trabajo.

INCISO D):

GRUPO III: De Personal de Oficios:

Criterios Generales: Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas. Pueden requerir preferentemente esfuerzo físico, con escasa formación o conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño período de adaptación.

Formación: La de los niveles básicos obligatorios, así como conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

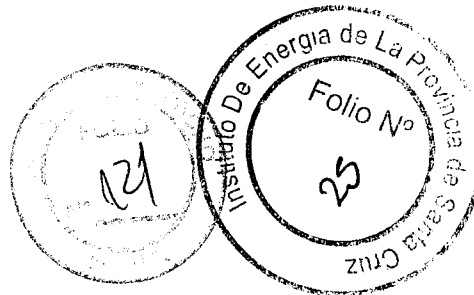
- 1) Ayudante de Oficio.
- 2) Medio Oficial de Oficio.
- 3) Oficial de Oficio.
- 4) Almacenero.
- 5) Auxiliares en General.
- 6) Operarios con Turno.
- 7) Conductor de máquinas.

1215
ADRIANO ABELARDO VILLAGRA
SECRETARIO Gremial ADJUNTO
SINDICATO REGIONAL LUZY FUERZA PATAGONIA

22
Juan D. ...
Secretario Gremial
Luzy Fuerza Sec. Rio Gallegos

Lic. JUAN ANTONIO FERREIRO
Presidente
INSTITUTO DE ENERGIA
SANTA CRUZ

- 8) Chofer de vehículos de flota mediana, media y pesada.
- 9) Operador y encargado de equipos.
- 10) Oficial de Oficio Mayor.
- 11) Especialista Montador en general.



TAREAS

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía son equivalentes a las siguientes:

- 1) Actividades sencillas, que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores y paneles no automáticos.
- 2) Tareas de electrónica, siderurgia, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc.
- 3) Tareas elementales de laboratorio.
- 4) Tareas de control de accesos a edificios y locales, sin requisitos especiales ni arma.
- 5) Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas. Telefonista y/o recepcionista.
- 6) Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación, funciones de toma y preparación de muestras para análisis.
- 7) Tareas de ajuste de series de aparatos, construcción de forma de cable sin trazo de plantillas, montaje elemental de series de conjuntos elementales, verificado de soldaduras de conexión.
- 8) Tareas de verificación consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos de la calidad de los componentes y elementos simples en procesos de montaje y acabado de conjuntos y subconjuntos, limitándose a indicar su adecuación o inadecuación a dichos patrones.
- 9) Trabajos de vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales (cintas transportadoras y similares).
- 10) Realizar trabajos en máquinas herramientas preparadas por otro en base a instrucciones simples y/o croquis sencillos.
- 11) Realizar trabajos de corte, calentamiento, rebabado y escarpado u otros análogos, utilizando sopletes, martillos neumáticos, etc.
- 12) Conducción con permiso adecuado, entendiéndose que puede combinarse esta actividad con otras actividades conexas.
- 13) Conducción de máquinas pesadas autopropulsadas o suspendidas en vacío, de elevación, carga, arrastre, etc. (locomotoras, tractores, palas, empujadoras, grúas puente, grúas de pórtico, carretillas, etc.)
- 14) Tareas de operaciones, usina y estaciones transformadoras y redes eléctricas.

Divisiones Funcionales: Las divisiones funcionales de este Grupo, corresponden a las categorías 7 a 14 del Registro de Divisiones Funcionales y/o categorías previstas en este Convenio Colectivo de Trabajo.

INCISO E):

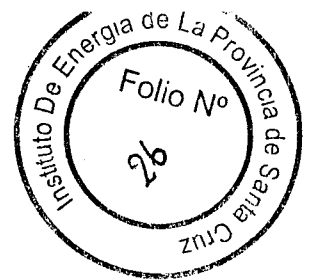
GRUPO IV: Personal Subalterno:

Criterios Generales: Estarán incluidos aquellos Trabajadores/as que realicen tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica ni período de adaptación.

1215
 JORJANO ABELARDO VILLAGRA
 SECRETARIO GENERAL ADJUNTO
 SINDICATO REGIONAL LUZ Y FUERZA PATAGONIA

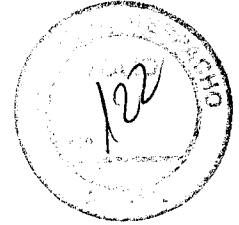
23
 Juan D. S. Riquenza
 Secretario General
 Luz y Fuerza Sec. Río Gallegos

Lic. JUAN ANTONIO FERREIRO
 Presidente
 INSTITUTO DE ENERGIA
 SANTA CRUZ



Formación: Enseñanza Obligatoria o certificado de Escolaridad o equivalente.
Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

- 1) Operarios no cualificados.
- 2) Peón.
- 3) Cadete.
- 4) Ayudante experto.
- 5) Maestranza-Portero-Sereno



TAREAS

Ejemplos: En este Grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- 1) Tareas manuales.
- 2) Operaciones elementales con máquinas sencillas, entendiéndose por tales a aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos.
- 3) Tareas de carga y descarga, manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.
- 4) Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.
- 5) Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.
- 6) Tareas de tipo manual que conllevan el aprovechamiento y evacuación de materias primas elaboradas o semi-elaboradas, así como el utillaje necesario en cualquier proceso productivo.
- 7) Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías y géneros, sin riesgo en el movimiento de los mismos.
- 8) Tareas de ayuda en máquinas - vehículos.

Divisiones Funcionales: Las divisiones funcionales de este Grupo, corresponden a las Categorías 1 a 6 del Registro de Divisiones Funcionales y/o categorías previstas en este Convenio Colectivo de Trabajo.

INCISO F): Definición de los Grupos Profesionales:

GRUPO I: Personal Profesional, Técnico de Conducción: Se incluyen en este Grupo profesional a aquellas categorías cuyas funciones requieran un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades, que se ejercerán sobre uno o varios sectores y/o centro de trabajo de la Organización.

En cuanto a la valoración específica de algún sector, la formación común a este Grupo será equiparable a los niveles académicos de titulación superior o media contemplados en los estudios específicos necesarios para desarrollar su función. Esta formación académica en algún caso puede ser sustituida por una formación práctica dilatada y ampliamente contrastada.

En este grupo se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

- 1) Planificación, gestión y supervisión de los servicios.
- 2) Gestión y supervisión de sistemas, procesos y circuitos de trabajo.
- 3) El desarrollo de tareas de gestión y responsabilidad por los resultados.
- 4) Tareas de análisis físicos, químicos, biológicos, etc., implicando además en cuidado de los instrumentos, preparación de reactivos, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.
- 5) La responsabilidad del control, planificación, programación y desarrollo del conjunto de tareas de información, etc.

1215

ADRIANO ABELARDO VILLAGRA
SECRETARIO GREMIAL ADJUNTO
SINDICATO REGIONAL LUZ Y FUERZA PATAGONIA

24
Juan Antonio Ferreiro
Secretario General
Luz y Fuerza Sect. Río Gallegos

Lic. JUAN ANTONIO FERREIRO
Presidente
INSTITUTO DE ENERGIA
SANTA CRUZ



- 6) Tareas que consisten en el ejercicio de mando directo, al frente de un conjunto de operarios de oficio, con la consiguiente función de dirigir y supervisar las tareas encomendadas.
- 7) Tareas que impliquen la confección y desarrollo de proyectos según instrucciones.

GRUPO II: Personal Administrativo: Lo integran categorías profesionales que desarrollen funciones consistentes en realizar, integrar, coordinar y/o supervisar las tareas administrativas con o sin personal a su mando.

Un factor común a las categorías de este grupo es el referido a los conocimientos profesionales de todo tipo de labores administrativas, con una formación académica de estudio secundario, de carácter obligatorio, o de Formación Profesional en su rama administrativa, o bien con una experiencia asimilable debidamente contrastable por la Organización.

En este grupo se desarrollan todas aquellas actividades que por analogía, son asimilables a las siguientes y bajo la supervisión de sus superiores:

- 1) Realización de funciones administrativas en trabajos de investigación, control de calidad, estudios, vigilancia y control de procesos o servicios de asesoramiento.
- 2) Responsabilidad de ordenar y supervisar tareas de producción, mantenimiento, servicios y administración.
- 3) Gestión de la programación, elaboración, control y supervisión de horarios y grupos de trabajo.
- 4) Las tareas de elaboración y control de la contabilidad, balances, costos, provisiones de tesorería y otros trabajos análogos.
- 5) Tareas relacionadas con la administración de personal y cálculos salariales.
- 6) Lectura de contadores, facturación y cobro de recibos, así como la grabación y operación en ordenadores de todas estas actuaciones.
- 7) Trabajos de reprografía y/o fotocopiado, recepcionista, correo, etc.

GRUPO III: Personal de Oficinas: Las categorías profesionales incluidas en este grupo, engloban a aquellos Trabajadores que poseen los conocimientos y prácticas de las artes y oficios clásicos o de los propios de la actividad.

Como factor común a este grupo prevalecen los conocimientos profesionales y experiencia continuada de este tipo de actividades, así como la posible autonomía y mando sobre subordinados en situaciones extraordinarias de averías.

Dentro de las categorías de este grupo profesional se desarrollan todas aquellas actividades equiparables a las siguientes:

- 1) Tareas de Mantenimiento y operación, mecánica, electricidad, pintura, albañilería, conductores, etc., con capacidad suficiente para desarrollar las tareas normales de su oficio.
- 2) Actividades con su oficio.
- 3) Tareas de apoyo y asistencia en este tipo de actividades, a otras categorías de este grupo jerárquicamente superiores.
- 4) Trabajos de verificación, control, despiece y manejo de utensilios y herramientas propias de su oficio.

GRUPO IV: Personal Subalterno: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia y que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o un alto grado de atención, no siendo precisa una formación específica o unos conocimientos profesionales relevantes.

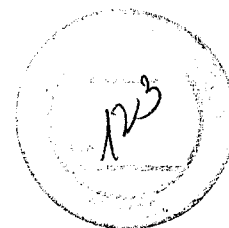
Desarrollan funciones y tareas asimilables a las siguientes:

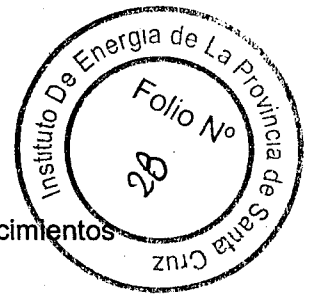
1215

ADRIANO BELARDO VILLAGRA
SECRETARIO GENERAL ADJUNTO
SINDICATO REGIONAL LUZ Y FUERZA PATAGONIA

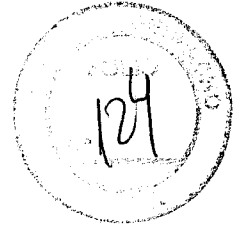
25
Juan Antonio Ferreiro
Presidente
INSTITUTO DE ENERGIA
SANTA CRUZ

Lic. JUAN ANTONIO FERREIRO
Presidente
INSTITUTO DE ENERGIA
SANTA CRUZ





- 1) Operaciones elementales que no requieren adiestramiento y/o conocimientos específicos.
- 2) Labores de limpieza y recogida de basuras producidas en los centros de trabajo.
- 3) Desarrollo de actividades de vigilancia y seguridad de las instalaciones.
- 4) Actividades de carga y descarga de materiales.
- 5) Tareas consistentes en recados, encargo, transporte manual y llevar o recoger correspondencia, etc.



INCISO G) Definición de los Niveles Funcionales:

1) Gerente: Es el responsable de Planificar, Organizar, Dirigir y Evaluar las Actividades desarrolladas en la Gerencia.

Emitir información correspondiente a su área, en forma detallada o sintética según corresponda, para el Directorio u otros sectores de la organización o ajenos a ella.

Brindar información necesaria que permita a la superioridad planificar, controlar y adoptar las decisiones adecuadas.

Informar a sus superiores del funcionamiento de la Gerencia y evaluar las actividades de los sectores dependientes.

Desarrollar todas aquellas funciones inherentes al área de su competencia.

2) SubGerente: Es el encargado de coordinar con la Gerencia, la Planificación, Organización y Dirección, de las actividades desarrolladas en la Subgerencia.

Emitir información correspondiente a su área, en forma detallada o sintética según corresponda, para la Gerencia, para el Directorio u otros sectores de la organización o ajenos a ella.

Brindar información necesaria que permita a la superioridad planificar, controlar y adoptar las decisiones adecuadas.

Informar a sus superiores del funcionamiento de la SubGerencia

Desarrollar todas aquellas funciones inherentes al área de su competencia

3) Jefe de Departamento: Es el encargado de administrar los Recursos Humanos y materiales que se le asignen, Programar, Organizar y Supervisar las tareas, operaciones y procedimientos bajo su responsabilidad, ya sea en forma directa o a través de sus colaboradores inmediatos, evaluando el desempeño de los equipos de trabajo. Debe tener amplio conocimiento técnico administrativo, de gestión, sobre las operaciones que se realicen en cada uno de los Sectores y Grupos Ocupacionales bajo su mando, siendo el responsable directo del funcionamiento coordinado, eficaz y eficiente de los mismos. Cuando se trate de un Sector, que por la naturaleza de las actividades desarrolladas, implique condiciones de riesgo y / o insalubridad, deberá revisar periódicamente, en conjunto con sus colaboradores y el área Medicina, Seguridad e Higiene del Trabajo de la Organización, los procedimientos aplicados en cada una de las tareas bajo su órbita, implementando procedimientos seguros para el personal, y controlando su cumplimiento.

4) Jefe de División: Es el encargado de dirigir y supervisar, por si o a través de sus colaboradores inmediatos, Grupos Ocupacionales afines al objetivo del Departamento, en función de la programación establecida desde el mismo y las instrucciones impartidas por

1215

ADRIANO ABEILARDO VILLAGRA
SECRETARIO GENERAL ADJUNTO
COMANDO EN JEFE FUERZA PATAGONIA

26

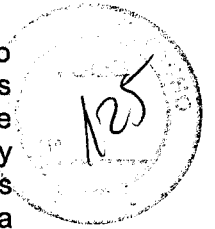
Juan P. Espinoza
Secretario General
Luzyruvaco de los Gallegos

Lic. JUAN ANTONIO FERREIRO
Presidente
INSTITUTO DE ENERGIA
SANTA CRUZ



aquel. Justifica su existencia si contiene al menos dos (2) Grupos Ocupacionales con tareas específicas diferenciadas.

5) Jefe de Sector: Es el responsable del desarrollo de los trabajos de un Grupo Ocupacional específico. Debe velar por el cumplimiento de los procedimientos establecidos para el desarrollo de las tareas, gestionando y poniendo a disposición de Grupo, los medios necesarios para la realización de los trabajos en forma completa y segura. Justifica su existencia si dirige al menos dos (2) equipos de trabajo, ó cuando las tareas desarrolladas implican una responsabilidad concreta y relevante dentro de la estructura formalmente establecida.



6) Supervisor en General: Pertenecen a esta categoría profesional, los Trabajadores cuyas funciones consisten en dirigir y supervisar al personal que le sea asignado, ejerciendo el control sobre el resultado del trabajo, debiendo tener perfecto conocimiento de todas las labores que efectúan y siendo responsables de la disciplina y seguridad de los mismos, como así también del cuidado y conservación en el uso del equipamiento entregado a cargo y/o transitorio para la ejecución de las tareas.

7) Oficial de Oficio Superior: Es el agente que, teniendo amplios conocimientos y dominio de un oficio, se halla capacitado para realizar trabajos especiales inherentes a su tarea, con rapidez y perfección, solucionando cualquier dificultad relativa a la misma. Deberá tener condiciones para dirigir y supervisar a Montadores, Oficiales, Medio Oficiales, Auxiliares, Ayudantes de Oficio y Aprendices que lo secundan en su tarea.

8) Técnico Superior: Son los que a las órdenes inmediatas de un jefe, y con completo conocimiento Técnico, realizan tareas de máxima responsabilidad relacionadas con el servicio que desempeñan, así como cuantas otras cuya total y perfecta ejecución requieran la suficiente capacidad técnica para resolver por propia iniciativa las dificultades que surjan en el desempeño de su cometido.

9) Técnico Auxiliar: Son aquellos técnicos, que sin iniciativa propia, colaboran en la realización de los trabajos de carácter elemental técnico, que le encomiendan los técnicos de categoría superior.

10) Administrativo Superior: Son los que a las órdenes inmediatas de un jefe, y con completo conocimiento de los trabajos de categoría inferior, realizan la tarea de máxima responsabilidad relacionadas con el servicio que desempeñan, así como cuantas otras cuya total y perfecta ejecución requieran la suficiente capacidad para resolver por propia iniciativa las dificultades que surjan en el desempeño de su cometido. A modo de orientación realizan trabajos de redacción de propuestas, despacho de correspondencia, contabilidad, liquidación de salarios y Seguridad Social y demás trabajos propios de oficina.

11) Oficial de Oficio Mayor: Es el agente que puede realizar por si mismo todas las tareas de un oficio, ó ejecutar trabajos de una especialidad con rapidez y seguridad. Debe tener una experiencia mínima de dos (2) años como oficial en el oficio.

12) Administrativo Mayor: Son los que a las órdenes inmediatas de un jefe, y con conocimiento de los trabajos de categoría inferior, realizan la tarea con responsabilidad. A modo de orientación, realizan trabajos de redacción de despacho de correspondencia,

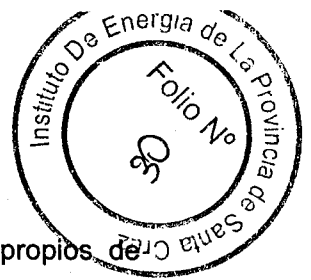
12

15

ADRIANO A. VILLAGRA
SECRETARIO GREMIAL ADJUNTO
SINDICATO DE LUZ Y FUERZA PATAGONIA

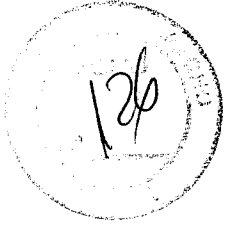
27
Juan D. ...
Secretario General
Luzy Fuerza Santa Cruz

Lic. JUAN ANTONIO FERREIRO
Presidente
INSTITUTO DE ENERGIA
SANTA CRUZ



contabilidad, liquidación de salarios y Seguridad Social y demás trabajos propios de oficina.

13) Auxiliar Administrativo: Son los que ayudan a sus superiores en trabajos de tipo administrativo en cualquiera de sus facetas, poseyendo conocimientos elementales de carácter burocrático, tales como mecanográficos en general, manejo de máquinas de calcular, cálculo numérico, manipulación de efectos y documentos, justificantes, costes y preparación de recibos y cargos, etc.



14) Jefe de Oficio: Son aquellos obreros de superior categoría, que interpretando las órdenes recibidas de sus superiores, cuidan de su cumplimiento y dirigen personalmente los trabajos del personal obrero, con perfecto conocimiento de las labores que los mismos efectúan, siendo responsables de su disciplina, seguridad y rendimiento, así como de la perfecta ejecución del trabajo.

15) Oficial de Oficio en General: Son los que poseyendo un oficio determinado lo practican y aplican con tal grado de perfección que no sólo le permiten llevar a cabo los trabajos generales de su oficio, sino aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza dentro de él, con conocimiento completo de los trabajos de taller, de las instalaciones de producción o de la red de distribución.

16) Medio Oficial de Oficio en General: Integran esta categoría aquellos operarios que, sin llegar a la especialización exigida para el trabajo más perfecto, ejecutan con la suficiente corrección y eficacia, tareas de carácter general o especialistas en los talleres, en las instalaciones de producción o en la red de distribución. Este personal podrá estar actuando a las órdenes de personal de superior categoría o tener a su cargo personal de categoría inferior cuando el cometido asignado no sea de mayor responsabilidad.

17) Ayudante de Oficio en General: Es el agente que conociendo los rudimentos de un oficio, puede realizar tareas básicas no especializadas del oficio, deben tener aprobados cursos de capacitación que se establezcan para este nivel en cada uno de los oficios.

18) Ayudante Experto: Es el agente que conociendo los rudimentos del oficio y en base a la experiencia adquirida, puede realizar tareas no especializadas ó de baja complejidad.

19) Peón en General: Son los agentes, que para el desempeño de sus funciones sólo aportan su esfuerzo físico y no precisan práctica previa ni conocimiento de especialidad ninguna.

20) Aprendiz: Es el agente que está en el período de aprendizaje de los rudimentos de un oficio.

21) Vigilante ó Sereno: Pertenecen a esta categoría los Trabajadores que desarrollen actividades de vigilancia de recintos, de instalaciones de materiales, etc., en las distintas dependencias de la Organización.

22) Personal de Limpieza: Es el personal que tiene por misión la limpieza de las distintas dependencias de la Organización.

23) Cafetero: Es el personal encargado de realizar las tareas de que tienen que ver con el refrigerio del personal, cuando corresponda.

12 15

ADRIANO ABILARDO VILLAGRA
SECRETARIO GENERAL ADJUNTO
COMANDO EN JEFE FUERZA PATAGONIA

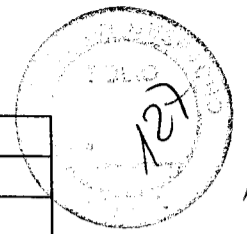
28
Juan D. ...
Secretario General
Luzy Fuerza ...

Lic. JUAN ANTONIO FERREIRO
Presidente
INSTITUTO DE ENERGIA
SANTA CRUZ



INCISO H): REGISTRO DE DIVISIONES FUNCIONALES, CATEGORÍAS Y DENOMINACIONES

CATEGORIA	DENOMINACIÓN
1	APRENDIZ
2	APRENDIZ DE 2DA
3	APRENDIZ DE 1RA
4	PEON EN GENERAL
5	PORTERO - MAESTRANZA - CAFETERIA - SERENO
6	AYUDANTE EXPERTO
7	AYUDANTE OFICIO
8	AYUDANTE DE OFICIO EN GENERAL
9	OPERADOR DE TELEFONIA - AYUDANTE ADMINISTRATIVO
10	AUXILIAR DE ATENCION AL PUBLICO - MEDIO OFICIAL DE OFICIO EN GENERAL
11	AYUDANTE TECNICO - ADMINISTRATIVO DE PRIMERA - AUXILIAR EN GENERAL CHOFER DE FLOTA LIVIANA Y MEDIANA
12	AYUDANTE TECNICO PRINCIPAL - ADMINISTRATIVO PRINCIPAL - OFICIAL DE OFICIO DE PRIMERA EN GENERAL - OPERADOR DE TELECONTROL - DIBUJANTE TECNICO
13	AYUDANTE TECNICO MAYOR - ADMINISTRATIVO MAYOR - MONTADOR OFICIAL DE OFICIO MAYOR
14	AYUDANTE TECNICO SUPERIOR - ADMINISTRATIVO SUPERIOR - OFICIAL DE OFICIO SUPERIOR
15	SUPERVISOR AUXILIAR
16	SUPERVISOR PRINCIPAL - PROFESIONAL TERCARIO O UNIVERSITARIO
17	PROFESIONAL TERCARIO O UNIVERSITARIO - SUPERVISOR MAYOR
18	PROFESIONAL TERCARIO O UNIVERSITARIO - SUPERVISOR SUPERIOR
19	JEFE DE SECTOR - PROFESIONAL TERCARIO U UNIVERSITARIO
20	JEFE DE DIVISION - PROFESIONAL UNIVERSITARIO
21	JEFE DE DEPARTAMENTO - PROFESIONAL UNIVERSITARIO
22	SUBGERENTE
23	GERENTE



INCISO I): CARGOS POLÍTICOS

En el caso de las Categorías 22 y 23, establecidas para cargos de Subgerencia y Gerencia respectivamente, los empleados mantendrán estabilidad laboral y económica en la categoría que hubiesen detentado antes de su designación como Gerentes (Categoría

1215

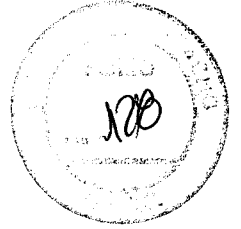
ADRIANO ABELARDO VILLAGRA
SECRETARIO GREMIAL ADJUNTO
SINDICATO REGIONAL LUZ Y FUERZA PATAGONIA

29
Juan D. Espinosa
Secretario G. de el
Luz y Fuerza de los No. Collejos

Lic. JUAN ANTONIO FERREIRO
Presidente
INSTITUTO DE ENERGIA
SANTA CRUZ



23) o Subgerentes (Categoría 22), pero no así la referida a la Gerencia o Subgerencia según corresponda, la que podrá ser removida por la dirección, cuando lo considere necesario.



CAPITULO: VII "JORNADA DE TRABAJO, HORAS SUPLEMENTARIAS Y FRANCO COMPENSATORIOS"

ARTICULO N°: 29 JORNADA DE TRABAJO:

Se entiende por jornada de trabajo todo el tiempo en que el Trabajador esté a disposición del Instituto:

INCISO A): Se establece en treinta y cinco (35) horas semanales la jornada máxima de trabajo, para los Trabajadores de Semana Calendaria que se cumplirán de Lunes a Viernes, en jornadas continuas de siete (7) horas corridas.

INCISO B): Se establecen en treinta y seis (36) horas semanales la jornada máxima para todos los Trabajadores de Semana no Calendaria, que trabajen bajo el sistema de equipos y turnos continuados cuya jornada diaria no podrá superar las seis (6) horas corridas.

ARTICULO N°: 30 HORAS SUPLEMENTARIAS Y FRANCO COMPENSATORIOS:

INCISO A:) Ante necesidades originadas en emergencias y/o eventualidades operativas que comprometan la continuidad del servicio, el personal excepcionalmente extenderá su jornada de trabajo y/o prestará servicios en días Sábados, Domingos y Feriados, percibiendo por ello los recargos fijados en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

INCISO B): En cualquier caso se respetará los descansos entre jornada y jornada, y los máximos de horas suplementarias fijados por la legislación vigente.

INCISO C): El Instituto deberá abonar al Trabajador que preste servicios en horas suplementarias con exceso de la jornada convencional fijada de Lunes a Viernes un recargo del cincuenta por ciento (50%), calculado sobre la remuneración habitual. La jornada de trabajo que se cumpla entre la hora veintiuna (21) de un día y la hora seis (6) del siguiente se considerará jornada nocturna. Las horas suplementarias que se trabajen dentro de dicha jornada llevarán un recargo del cien por cien (100%).

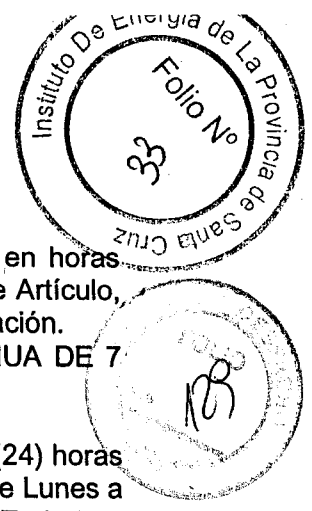
INCISO D): El valor de la remuneración hora se calculará dividiendo la remuneración habitual, mensual del Trabajador por ciento cuarenta (140) horas en el caso de Trabajadores que cumplan jornada continua y treinta y cinco (35) horas semanales de labor y por ciento cuarenta y cuatro (144) horas en caso de Trabajadores por equipos o turnos de trabajo que cumplan treinta y seis (36) horas semanales de labor.

1215

ADRIANO ABELARDO VILLAGRA
SECRETARIO GREMIAL ADJUNTO
SINDICATO REGIONAL LUZ Y FUERZA PATAGONIA

30
Juan C. Villagra
Secretario General
Luz y Fuerza de los Trabajadores

Lic. JUAN ANTONIO FERREIRO
Presidente
INSTITUTO DE ENERGIA
SANTA CRUZ



INCISO E): El Trabajador en ningún caso estará obligado a prestar servicios en horas suplementarias, salvo en las hipótesis mencionadas en el Inciso A) del presente Artículo, sin que pueda juzgarse su comportamiento como violatorio del deber de colaboración.
TRABAJO DURANTE EL DESCANSO SEMANAL: (PARA JORNADA CONTINUA DE 7 HORAS DE LUNES A VIERNES)

INCISO F): Queda prohibido el trabajo durante el sábado hasta las veinticuatro (24) horas del día Domingo para los Trabajadores con jornada continua de siete (7) horas de Lunes a Viernes. En los casos de excepción previstos en este Convenio Colectivo de Trabajo y que justifiquen que el Trabajador preste servicios durante esos días, percibirá un recargo del cien por cien (100%) por las horas trabajadas.

Sin perjuicio de lo expuesto, y además del recargo establecido, el Trabajador gozará de un descanso compensatorio por la cantidad de horas trabajadas, salvo que se supere el cincuenta por ciento (50%) de la jornada convencional (7 horas), en cuyo caso se concederá un (1) día completo de descanso compensatorio por cada exceso de jornada. Dicho franco compensatorio, se otorgará en la semana siguiente de labor comunicándose al Trabajador fehacientemente con cuarenta y ocho (48) horas de anticipación. Dicho plazo podrá ampliarse por razones fundadas hasta la finalización del mes calendario.

DIAS FERIADOS O DIAS NO LABORABLES:

INCISO G): Queda prohibido el trabajo durante los días Feriados y/o Días no Laborables para los Trabajadores con jornada continua de siete (7) horas de Lunes a Viernes. En los casos de excepción previstos en este Convenio Colectivo de Trabajo y que justifiquen que el Trabajador preste servicios durante esos días, percibirá los siguientes recargos:

- 1) Por cada hora trabajada en estos días sin excederse del horario normal de la jornada normal y habitual, se abonará solamente el cien por cien (100%) del valor de la hora trabajada por cuanto en el sueldo mensual ya esta incluida la remuneración hora. No corresponde el franco compensatorio.
- 2) Si en un día feriado o día no laborable el Trabajador excede la cantidad normal de horas de trabajo corresponde liquidar las horas trabajadas en exceso de acuerdo al valor de la remuneración hora más un recargo del cien por cien (100 %) otorgándose además un (1) día franco compensatorio.
- 3) Si el día feriado o día no laborable coincide con Sábado o Domingo, las horas trabajadas se liquidarán de acuerdo al valor de la remuneración hora más un recargo del cien por cien (100%) y se otorgará el mismo franco compensatorio establecido para Sábado o Domingo.

FRANCOS COMPENSATORIOS POR TRABAJOS EN EQUIPOS O TURNOS CON JORNADAS DE 6 HORAS Y 36 SEMANALES:

INCISO H): La duración del trabajo conforme se establece en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, no podrá exceder de las seis (6) horas diarias y las treinta y seis (36) horas semanales. Los Trabajadores que realicen sus tareas en turnos rotativos, no percibirán recargos por tareas realizadas en Sábados, Domingos, Feriados y/o Días no Laborables ni por jornadas nocturnas, en tanto no se excedan los límites horarios

1215
ASIRIANO VILLAGRA
SECRETARIO GENERAL ADJUNTO
SINDICATO REGIONAL DE LA FUERZA PATAGÓNICA

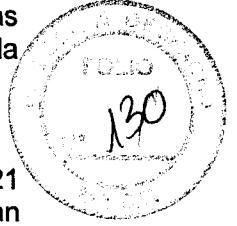
31
Juan B. Espinoza
Secretario General
Luz y Fuerza de los Ríos Patagónicos

Lic. JUAN ANTONIO FERREIRO
Presidente
INSTITUTO DE ENERGIA /
SANTA CRUZ



previstos en el presente Artículo, con excepción de los feriados que se señalan expresamente en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

1) En estos supuestos se dispondrá un franco compensatorio equivalente a los días Sábados y Domingos del personal en jornada continua, que se otorgará entre la finalización del último turno ordinario y el comienzo del primer turno posterior al franco.



2) Por cada hora suplementaria y/o extra, trabajada en horario diurno (entre las 6 y las 21 horas) se abonará con más un recargo del cincuenta por ciento (50%) y si fueran trabajadas en horario nocturno (entre las 21 y las 6 horas), se abonarán con más un recargo del cien por cien (100%).

3) Por cada hora suplementaria y/o extra trabajada durante el franco semanal, se abonará el valor de la remuneración hora con mas un recargo del cien por cien (100%) sin perjuicio de la obligación de otorgar un franco compensatorio igual a la cantidad de horas trabajadas siempre que no excedan el cincuenta por ciento (50%) de la jornada normal diaria (6 horas). Si se excediere dicho porcentaje se otorgará un (1) día completo de franco compensatorio por cada día en que se haya excedido la mitad de la jornada normal diaria

ARTICULO N°: 31 FERIADOS Y DIAS NO LABORABLES:

Feridos y días no laborables: A los efectos del presente Convenio Colectivo de Trabajo, se consideran feriados las siguientes fechas: 1° de Mayo, 25 de Mayo, 20 de Junio, 9 de Julio, 17 de Agosto, 12 de Octubre y 25 de Diciembre y días no laborables los siguientes: 1° de Enero, Jueves y Viernes Santo, 8 de Diciembre, el 13 de Julio, "Día del Trabajador de la Electricidad", el Día del "Instituto de Energía de la Provincia de Santa Cruz" y el 21 de Enero "Día de la Creación del Sindicato Regional de Luz y Fuerza de la Patagonia" Serán también considerados feriados o no laborables todos aquellos que en el futuro se establezcan por Decretos o Leyes nacionales y aquellos de carácter provincial, municipal o comunal cuando la Entidad adhiera a los mismos. Además se otorgará un (1) día franco compensatorio al Trabajador de semana no calendaria y guardia rotativa continuada, cuando trabaje el 1° de Mayo y/o el 13 de Julio.

ADRIANO BELARDO VILLAGRA
SECRETARIO GREMIAL ADJUNTO
SINDICATO REGIONAL LUZ Y FUERZA PATAGONIA

Juan P. Pinera
Secretario General
Luz y Fuerza de los No Colegas

Lic. JUAN ANTONIO FERRERO
Presidente
INSTITUTO DE ENERGIA
SANTA CRUZ

1215



CAPITULO: VIII "LICENCIAS POR VACACIONES, LICENCIAS, PERMISOS Y EXCEDENCIAS" "LICENCIAS CON Y SIN GOCE DE HABERES"

ARTÍCULO N°: 32 LICENCIA ANUAL ORDINARIA POR VACACIONES:

INCISO A): Los Trabajadores gozarán de las vacaciones anuales dentro de las fechas que establece la Legislación vigente, con la excepción que autorice la Autoridad Administrativa Laboral Competente, en la siguiente forma:

Hasta 5 años de servicio: 20 días corridos

De 5 a 10 años de servicio: 26 días corridos

De 10 a 15 años de servicio: 32 días corridos

De 15 a 20 años de servicio: 38 días corridos

Más de 20 de servicio: 45 días corridos

Si el plazo de vacaciones según lo previsto en la legislación vigente fuera superior al presente Convenio Colectivo de Trabajo, se deberá estar a los límites establecidos en la nueva normativa legal.

INCISO B): A los efectos del cómputo de servicios para la aplicación de la escala de días de licencia, se computará como antigüedad para el otorgamiento de la Licencia Anual Ordinaria por Vacaciones, el tiempo de servicios prestados por el Trabajador en la actividad privada y/o pública con debida certificación y constancia de autoridad competente conforme a la legislación vigente.

INCISO C): El Trabajador tiene derecho a gozar de la Licencia Anual Ordinaria por Vacaciones a los seis (6) meses de antigüedad en el Instituto.

INCISO D): Cuando el Trabajador no llegase a totalizar el tiempo mínimo de trabajo previsto en el Inciso B) gozará de un período de descanso anual en proporción de un (1) día de descanso por cada dieciocho (18) días de trabajo efectivo computable de acuerdo al Inciso anterior.

INCISO E): El Instituto dará cuenta a sus Trabajadores del plan de vacaciones previsto en su organización con dos (2) meses de antelación a la fecha de disfrute.

INCISO F): Por solicitud expresa de los Trabajadores, el Instituto podrán conceder a los mismos las licencias entre el 2 de mayo y el 30 de septiembre, cuando las razones de servicio lo permitan y previa autorización de la Autoridad Administrativa Laboral Competente.

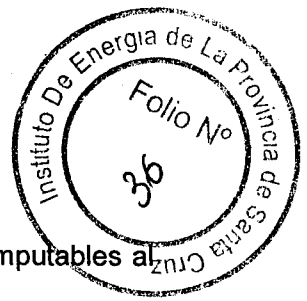
INCISO G): Se computarán como trabajados los días en que el trabajador no preste servicios por gozar de una licencia legal o convencional, o por estar afectado por una

12 15

ADRIANO ABELARDO VILLAGRA
SECRETARIO Gremial ADJUNTO
SINDICATO REGIONAL LUZ Y FUERZA PATAGONIA

33
Juan Antonio Ferreiro
Presidente
INSTITUTO DE ENERGIA
SANTA CRUZ

Lic. JUAN ANTONIO FERREIRO
Presidente
INSTITUTO DE ENERGIA
SANTA CRUZ



enfermedad inculpable, o por infortunio en el trabajo o por otras causas no imputables al mismo.

INCISO H): La licencia Anual Ordinaria por Vacaciones, será concedida en forma rotativa para que el Trabajador no la usufructúe todos los años en el mismo mes cuando con ello se perjudique a otro Trabajador.

INCISO I): La retribución por vacaciones, será liquidada sobre la base del promedio de las remuneraciones percibidas en el semestre anterior, más la doceava parte de la Bonificación Anual por Eficiencia. (continua el tratamiento en comisión hasta que se defina la escala retributiva).

INCISO J): En caso de que dentro del año calendario el Trabajador cumpliera una antigüedad, que diera derecho a un término mayor de Licencia Anual Ordinaria por Vacaciones, se contará el tiempo mayor para el otorgamiento de la misma.

INCISO K): Si el Trabajador contrajera enfermedad durante su licencia y ésta fuera debidamente comprobada por médicos del Instituto 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. Asimismo se suspenderá en caso de fallecimiento de familiares directos: padre, madre, cónyuge o hijos.

INCISO L): Las licencias serán concedidas en forma ininterrumpidas, con rotación para que el Trabajador no usufructúe de ellas todos los años en la misma época. Dada las características especiales de la actividad que desarrolla el instituto, y el incremento de requerimientos de servicios, coincidente con la temporada primavera-verano, el Instituto y el Sindicato convienen que las vacaciones podrán otorgarse fuera del período legal establecido en el Artículo 145 de la Ley de Contrato de Trabajo, a solicitud de los Trabajadores.

INCISO M): Los Trabajadores podrán permutar las licencias siempre que con ello no interfieran la rotación y no perjudiquen el servicio.

INCISO N): Los Trabajadores podrán solicitar hasta un cincuenta por ciento (50%) de su licencia con goce de sueldo en cualquier momento del año. En todos los casos el permiso deberá solicitarse por escrito y se concederá en la medida que no afecte el Servicio.

INCISO O): Por pedido fundado del Trabajador y con autorización del Instituto, se podrá acumular a un período de vacaciones la mitad del período inmediato anterior no gozado en toda su extensión. Dicha acumulación y consecuentemente reducción del período anterior de vacaciones se acordará en tanto y en cuanto no afecte el normal desenvolvimiento del servicio.

INCISO P): Cuando un matrimonio se desempeñe en el Instituto, las vacaciones se otorgarán en forma conjunta y simultánea, siempre que no afecte notoriamente el normal desenvolvimiento del o los servicios.

ARTICULO N°: 33 PERMISOS Y LICENCIAS ESPECIALES RETRIBUIDAS:

INCISO A): El Trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por

1215

ADRIANO ABELARDO VILLAGRA
SECRETARIO GREMIAL ADJUNTO
SINDICATO REGIONAL LUZ Y FUERZA PATAGONIA

34
Juan Espinoza
Secretario General
Luz y Fuerza Local No. 3

Lic. JUAN ANTONIO FERREIRO
Presidente
INSTITUTO DE ENERGIA
SANTA CRUZ



alguno de los motivos y durante el tiempo mínimo que a continuación se expone, el que se estable en días hábiles.

1) Por tiempo de doce (12) días en caso de matrimonio. (Este permiso puede agregarse a la licencia ordinaria).

2) Un (1) día, en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos.

3) Dos (2) días en los casos de nacimiento y/o adopción de hijo.

4) Dos (2) días en el supuesto de accidente o enfermedad graves u hospitalización del cónyuge o quién conviva en aparente matrimonio, hijo, padre, madre, nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge.

5) Un (1) día por donación de sangre.

6) Durante tres (3) días en los casos de fallecimiento de nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge.

7) Durante tres (3) días en los casos de fallecimiento del cónyuge, hijos, hijos políticos, padres o padres políticos del Trabajador. Cuando el Trabajador necesitare hacer un desplazamiento al efecto, igual o superior a doscientos (200) kilómetros, el plazo se ampliará hasta un máximo de diez (10) días.

8) Durante dos (2) días, por traslado o mudanza de su domicilio habitual, con la acreditación correspondiente.

9) Por días u horas a determinar en cada caso, cuando el Trabajador necesitara consagrarse a la atención de un miembro enfermo de su familia siempre que se trate de ascendientes o descendientes en primer grado, cónyuge o hermano a su exclusivo cargo, de comprobarse no tener otra persona que lo asista, y se constatará la enfermedad por el facultativo que designe el Instituto.

10) Por días u horas a determinar en cada caso cuando el cónyuge o la persona con la cual estuviere unido en aparente matrimonio, con hijos en edad infantil deba asistirse en razón de su enfermedad fuera del hogar y siempre que se compruebe fehacientemente no tener el Trabajador otras personas o familiares que puedan consagrarse del cuidado y atención de los niños en el hogar.

11) Todo Trabajador podrá tomar el tiempo necesario para someterse a tratamiento, curaciones o recurrir a los servicios del facultativo cuando su salud lo requiera. El permiso

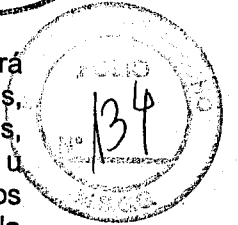
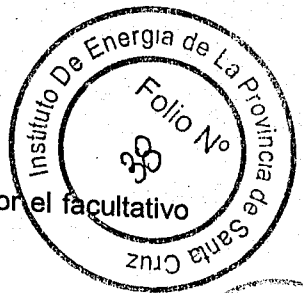


1215
ADRIANO FELIPE VILLAGRA
SECRETARIO Gremial ADJUNTO
SINDICATO REGIONAL LUZ Y FUERZA PATAGONIA

35
Juan D. Espinoza
Secretario General
Luz y Fuerza para los Colegas

Lic. JUAN ANTONIO FERREIRO
Presidente
INSTITUTO DE ENERGIA
SANTA CRUZ

será por el tiempo que demande esta diligencia y podrá ser constatado por el facultativo que designe el Instituto.



12) Por asuntos particulares y a solicitud por escrito del Trabajador, el Instituto, concederá permisos para realizar trámites de carácter imprescindible y adecuadamente justificados, durante las horas de trabajo, tales como citaciones y/o gestiones policiales, judiciales, bancarias, organismos oficiales, sean estos nacionales, provinciales y/o municipales u otros casos igualmente justificables que imposibiliten la asistencia al trabajo. Los permisos deberán ser solicitados por el Trabajador dentro de las dos (2) primeras horas de la jornada del día laborable anterior al día de su usufructo y los mismos debidamente comprobables, que no pudieran ser efectuados fuera del horario normal de trabajo, con un máximo de tres (3) días y/o jornada de permisos de salida por mes y no más de diez (10) por año calendario. Solamente en casos excepcionales y justificados, el Instituto, contemplará y concederá la totalidad del beneficio de y por una sola vez, es decir los diez (10) días completos.

13) Por rendir exámenes en la enseñanza media, dos (2) días por examen, con un máximo de diez (10) días por año calendario, debiendo estar referidos a los planes de enseñanza oficiales u autorizados por organismos nacionales y/o provinciales y/o municipales competentes.

14) Por rendir exámenes en la enseñanza terciaria y/o universitaria, tres (3) días por examen, con un máximo de veinticinco (25) días en el año calendario, pudiendo acumularse mayor cantidad de días mediante razón justificada excediendo el límite de días por examen. En todos los casos, se deberá acreditar haber rendido examen mediante la presentación del certificado expedido por el instituto en el cual curse los estudios.

ARTICULO N°: 34 LICENCIA POR MATERNIDAD Y PERMISO POR LACTANCIA:

INCISO A): La Trabajadora que deba ausentarse del servicio por maternidad, tendrá derecho cualquiera sea su antigüedad en el Instituto, a una licencia remunerada de noventa (90) días corridos en dos (2) períodos, preferentemente iguales, uno anterior no menor de treinta (30) días y otro posterior al parto, el cual no será inferior a cuarenta y cinco (45) días corridos. Ambos períodos son acumulables.

En los casos de nacimiento múltiple, la licencia remunerada se ampliará a un total de ciento once (111) días corridos, con un período posterior al parto no menor de sesenta y seis (66) días corridos.

Si el hijo no sobreviviese, la licencia será acordada para el puerperio normal por no menos de cuarenta y cinco (45) días corridos.

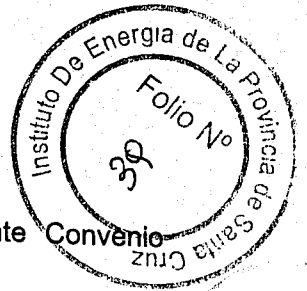
En caso de permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor, a consecuencia de enfermedad que según certificación médica deba su origen al embarazo o al parto y la incapacite para reanudarlos vencidos aquellos plazos, la Trabajadora será acreedora de los beneficios previstos en el Artículo N°: 84 (Ausencias por Enfermedad o Accidente Inculpable), del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

La Trabajadora podrá solicitar una licencia complementaria por maternidad sin goce de sueldo de hasta un (1) año como máximo a continuación de la licencia normal establecida en éste Artículo, no pudiendo ocupar ninguna vacante producida durante éste período de

1215
ADRIANO ABE CARDO VILLAGRA
SECRETARIO GENERAL ADJUNTO
SINDICATO REGIONAL LUZY FUERZA PATAGONIA

36
Juan P. Espinoza
Secretario General
Luzy Fuerza de Santa Cruz

Lic. JUAN ANTONIO FERREIRO
Presidente
INSTITUTO DE ENERGIA
SANTA CRUZ



ausencia debiendo solo computar éste a todos los efectos del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

INCISO B): En el período de lactancia, la Trabajadora dispondrá durante la jornada de trabajo de dos (2) horas para amamantar a su hijo, las cuales podrán ser divididas en períodos de una (1) hora, dentro de los horarios que la misma lo solicite. En el caso de nacimiento múltiple, el período de lactancia de la Trabajadora se ampliará en una (1) hora en más de lo establecido en el Inciso B) del presente Artículo.

INCISO C): Sin perjuicio de todo lo estipulado precedentemente, los beneficios superiores que fije la legislación vigente o futura, sobre maternidad, serán de aplicación obligatoria para las Trabajadoras comprendidas en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

ARTICULO N°: 35 EXCEDENCIAS SIN GOCE DE HABERES:

INCISO A): El Trabajador con una antigüedad en el Instituto de al menos tres (3) años tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un plazo no menor a un (1) año ni mayor a cinco (5), salvo pacto expreso entre el Instituto y el Sindicato de menor duración. Para acogerse a otra excedencia voluntaria el Trabajador deberá cubrir un nuevo período de al menos cuatro (4) años de servicio efectivo en el Instituto.

INCISO B): A partir de la vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo, se reconoce excedencia por paternidad, por los mismos plazos y condiciones que prevé la Ley de Contrato de Trabajo. En este caso, podrá solicitar la reincorporación al Instituto, mediante escrito formulado un mes antes de finalizar el disfrute de aquélla, admitiéndosele de forma inmediata en su puesto de trabajo, respetándosele siempre el grupo profesional que ostentaba con anterioridad a la disfrutada excedencia. En el supuesto de que ambos padres trabajen en la misma Organización, sólo uno de ellos podrá disfrutar de este derecho.

INCISO C): El Trabajador que tenga a su cargo al padre, madre, esposo/a, hijos, abuelos, nietos y hermanos, que hayan sido declarados oficialmente en situación de invalidez, tendrá derecho a solicitar una excedencia voluntaria, con derecho a reserva del puesto de trabajo. La duración de la excedencia no será inferior a un (1) año, ni superior a cinco (5). La reincorporación, en su caso, deberá solicitarse al Instituto por escrito, con un (1) mes de antelación. En el supuesto de que hayan dos o más Trabajadores de la familia prestando sus servicios en la misma Organización, sólo uno de ellos podrá acogerse a este beneficio.

ARTICULO N°: 36 LICENCIA SIN SUELDO

INCISO A): En caso extraordinario, debidamente acreditado, se podrán conceder licencias por el tiempo que sea preciso, sin percibo de haberes, con el descuento del tiempo de licencia a efectos de antigüedad.

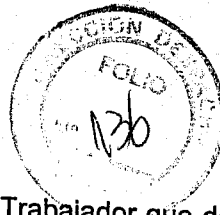
INCISO B): Los Trabajadores con una antigüedad mayor de cinco (5) años, podrán solicitar licencia sin sueldo por el límite máximo de doce (12) meses (tiempo sabático), cuando la misma tenga como fin el desarrollo profesional y humano del Trabajador.

1215

ADRIANO ABELARDO VILLAGRA
SECRETARIO GREMIAL ADJUNTO
SINDICATO REGIONAL LUZ Y FUERZA PATAGONIA

37
Juan P. Espinosa
Secretario General
Luz y Fuerza Colectiva

Lic. JUAN ANTONIO FERREIRO
Presidente
INSTITUTO DE ENERGIA
SANTA CRUZ



INCISO C): Tendrá derecho a licencia sin goce de sueldo, el Trabajador que desempeñe representaciones políticas electivas y/o representaciones políticas no electivas, en función de estado y/o funciones diplomáticas temporarias en el servicio exterior de la Nación, por todo el tiempo que dure su mandato o destino. Al ser reincorporado volverá a ocupar el cargo y categoría que desempeñaba, debiéndosele computar el período de ausencia a todos los efectos del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

ARTICULO N°: 37 REDUCCIONES DE JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES:

INCISO A): En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una (1) hora al día durante el período que dure la hospitalización.

INCISO B): Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos (2) horas, con la disminución proporcional del salario.

INCISO C): El Trabajador que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre un tercio (1/3), como mínimo, y la mitad, como máximo, de la duración de aquélla.

INCISO D): Este mismo derecho tendrá el Trabajador que se encargue del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o de afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

INCISO E): Los supuestos de reducción de la jornada regulada en los Incisos anteriores constituyen derechos individuales de los Trabajadores, hombres y mujeres. En consecuencia, si dos Trabajadores que generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el Instituto podrá limitar su ejercicio simultaneo por razones justificadas de funcionamiento de la misma.

INCISO F): La concreción horaria de los supuestos de reducción de la jornada a los que se refiere el presente Artículo, corresponderá al Trabajador dentro de su jornada, previa comunicación al instituto. Aquél deberá preavisar a ésta con dos semanas de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

ADRIANO ABELARDO VILLAGRA
SECRETARIO GREMIAL ADJUNTO
SINDICATO REGIONAL LUZ Y FUERZA PATAGONIA

Juan D. Espinosa
Secretario General
Luz y Fuerza Sec. No. Collegra

Lic. JUAN ANTONIO FERREIRO
Presidente
INSTITUTO DE ENERGIA
SANTA CRUZ

1215-4

CAPITULO: IX ACCIDENTES DE TRABAJO:

ARTÍCULO N°: 38 ACCIDENTES DE TRABAJO:

INCISO A): El Instituto complementará las prestaciones que tengan que abonar las A.R.T. o el empleador en calidad de autoasegurado, por accidentes de trabajo, tal lo establecido en Ley de Riesgos del Trabajo vigente y/o sus modificatorias.

INCISO B): En el supuesto que la A.R.T. contratada por el Instituto incurra en mora en el pago de las prestaciones por incapacidad laboral temporaria, en coincidencia con los plazos establecidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, el Instituto será solidariamente responsable por el pago de dichas prestaciones, debiéndose hacerse cargo de las mismas sin perjuicio de su derecho de repetición contra la aseguradora respectiva.

INCISO C): En el supuesto de mora por parte de la A.R.T. en el cumplimiento y otorgamiento efectivo de las prestaciones médicas establecidas por la Comisión Médica Zonal que corresponda al Trabajador, hará solidariamente responsable por dichas prestaciones al instituto, quedando obligada a suministrarlas, sin perjuicio de su derecho de repetición respectivo.

CAPITULO: X RÉGIMEN DISCIPLINARIO, FALTAS Y SANCIONES:

ARTÍCULO N° 39: FALTAS:

Los incumplimientos de las obligaciones laborales del Trabajador, tendrán la consideración de faltas que, atendiendo a su gravedad y culpabilidad, se clasifican en: Leves, Graves, o Muy Graves.

INCISO A): Faltas Leves: Serán consideradas como faltas leves las siguientes:

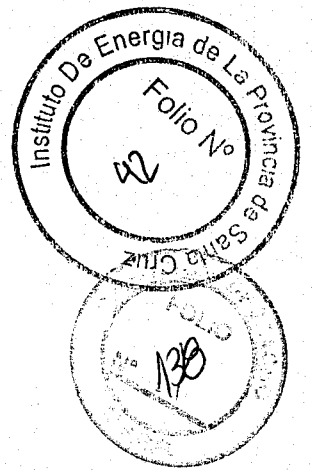
- 1) El incumplimiento de la puntualidad en la asistencia al trabajo de hasta tres (3) veces en un (1) mes por tiempo inferior a treinta (30) minutos, sin la debida justificación.
- 2) Faltar un (1) día al trabajo durante un período de treinta (30) días sin causa que lo justifique.
- 3) No dar aviso en tiempo oportuno cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- 4) El abandono del servicio, sin causa justificada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causare perjuicio de alguna consideración al instituto o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como «grave» o «muy grave», según los casos.

1215

ADRIANO ABEJARDO VILLAGRA
SECRETARIO GREMIAL ADJUNTO
SINDICATO REGIONAL LUZY FUERZA PATAGONIA

39
Juan Espinoza
Secretario General
Luzy Fuerza Sec. Rfo. Callegos

Lic. JUAN ANTONIO FERREIRO
Presidente
INSTITUTO DE ENERGIA
SANTA CRUZ



- 5) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- 6) No atender al público con la diligencia y corrección debidas.
- 7) No comunicar al instituto los cambios de residencia o domicilio.
- 8) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias del Instituto o durante actos de servicio. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio podrán ser consideradas como falta «muy grave».

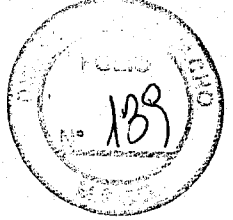
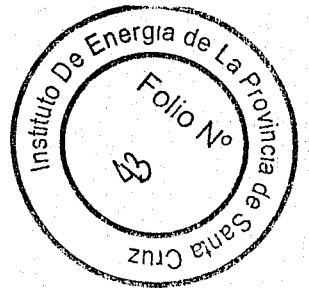
INCISO B): Faltas Graves: Serán consideradas como faltas graves las siguientes:

- 1) El incumplimiento no justificado de la puntualidad en la asistencia al trabajo en más de tres (3) veces en un mes, por tiempo superior a treinta (30) minutos, sin la debida justificación.
- 2) Faltar dos (2) días al trabajo durante un período de treinta (30) días sin causa que lo justifique.
- 3) Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, durante la jornada de trabajo.
- 4) La simulación de enfermedad o accidente.
- 5) La desobediencia a las órdenes de trabajo, siempre y cuando la misma no se origine o se derive de la protección de la salud psicofísica del propio Trabajador o de un tercero. Cuando de ello se derivase perjuicio notorio para el instituto o peligro de avería de las instalaciones, podrá ser considerada como «muy grave».
- 6) Simular la presencia de otro Trabajador, alterando lo dispuesto por la normativa de registro y control de entrada y salida al trabajo.
- 7) La negligencia o desidia en el trabajo.
- 8) Las derivadas de lo previsto en la causa cuarta de las faltas leves.
- 9) La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

1215
ADRIANO BELARDO VILLAGRA
SECRETARÍO GENERAL ADJUNTO
SINDICATO REGIONAL LUZY FUERZA PATAGONIA

40
Juan [Signature]
Secretario General
Luzy Fuerza Secc. Rfo. Gallegos

Lic. JUAN ANTONIO FERREIRO
Presidente
INSTITUTO DE ENERGIA
SANTA CRUZ



10) La falta de respeto y consideración debidos a los clientes y/o usuarios.

11) El uso indebido de la tarifa eléctrica de Empleado.

12) El no uso de los elementos de protección personal de seguridad, después de la segunda notificación por escrito, reiterando éste comportamiento.

INCISO C): Faltas muy Graves: Serán consideradas como faltas muy graves las siguientes:

- 1) Más de diez (10) incumplimientos de puntualidad no justificados en la asistencia al trabajo, cometidos en un período de seis (6) meses o de veinte (20) días durante un año.
- 2) Faltar tres (3) o más días al trabajo durante un período de treinta (30) días sin causa que lo justifique.
- 3) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto al instituto como a los compañeros de trabajo o a cualquiera otra persona dentro de las dependencias del Instituto o durante el trabajo en cualquier lugar.
- 4) El hurto de fluido eléctrico o agua o complicidad con el mismo, así como el derivado de la utilización fraudulenta de la tarifa de Empleado.
- 5) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, materiales, instalaciones, edificios, enseres y documentos del Instituto.
- 6) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- 7) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados del Instituto.
- 8) Revelar a personas extrañas al instituto datos de reserva obligada.
- 9) Dedicarse a actividades contrarias a los intereses del Instituto o que pudieren incidir en decoro o menoscabo del buen nombre o imagen de la misma.
- 10) Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los clientes, jefes, compañeros de trabajo y subordinados o a sus familiares, como consecuencia de la relación laboral.
- 11) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables.
- 12) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
- 13) El originar frecuentes e injustificadas riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.
- 14) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un semestre.

ARTICULO N° 40 SANCIONES:

INCISO A): Por Faltas Leves:

- 1) Amonestación.

INCISO B): Por Faltas Graves:

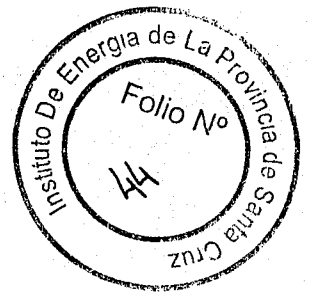
- 1) Suspensión de empleo y sueldo de uno (1) hasta diez (10) días.
- 2) En caso de uso indebido de la tarifa eléctrica y/u otros servicios que goce el Trabajador, pérdida del derecho de disfrute de dicha compensación, durante un tiempo comprendido entre seis (6) meses y un (1) año.

1215

ALFONSO ABEJUNDO VILLAGRA
SECRETARIO GENERAL ADJUNTO
SINDICATO REGIONAL LUZ Y FUERZA PATAGONIA

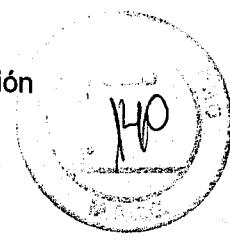
41
Juan P. Prinoza
Secretario General
Luzy Fuerza Sec. Rio Gallegos

Lc. JUAN ANTONIO FERREIRO
Presidente
INSTITUTO DE ENERGIA
SANTA CRUZ



INCISO C): Por Faltas muy Graves:

- 1) Suspensión de empleo y sueldo de diez (10) a treinta (30) días.
- 2) Traslado a otro centro de trabajo en distinta localidad, sin derecho a indemnización alguna.
- 3) Despido con causa.



ARTÍCULO N° 41 EXPEDIENTE DISCIPLINARIO:

INCISO A): La imposición de sanciones por el Instituto, por la comisión de faltas leves y graves, no exigirá incoar expediente disciplinario, excepción hecha de lo establecido por la ley para los representantes sindicales y sin perjuicio del procedimiento de desafuero previsto por la Ley 23.551. En todos los casos de faltas muy graves, se deberá tramitar expediente disciplinario. No obstante, será potestativo del Instituto incoarlo cuando lo considere procedente.

INCISO B): El expediente disciplinario seguirá el proceso de actuaciones que se indica en los apartados siguientes:

▪ Primera fase:

1) Dentro de las veinticuatro horas de haber tenido conocimiento de la existencia de hechos que pudieran ser constitutivos de falta, la jefatura directa del Trabajador presunto responsable de los mismos, elevará un Parte-denuncia al Jefe inmediato superior, quien, a su vez, lo trasladará a la gerencia respectiva.

2) La gerencia, si lo considerase oportuno, decidirá la apertura de expediente o, directamente, la imposición de una sanción de conformidad con lo prevenido por este Convenio Colectivo de Trabajo.

3) Decidida la apertura de expediente, la gerencia, procederá de inmediato al desarrollo de las diligencias pertinentes.

▪ Segunda fase:

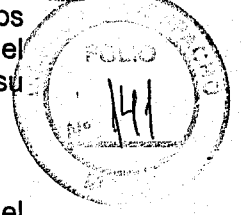
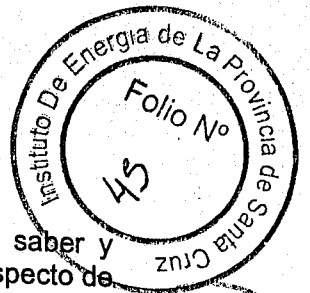
1) El Instructor notificará por escrito al afectado el acuerdo adoptado por la gerencia del Instituto de incoarle expediente en averiguación de su posible responsabilidad respecto de los hechos contenidos en el correspondiente parte denuncia.

2) Si el Trabajador imputado manifestase estar afiliado al Sindicato, se pondrá en conocimiento del mismo de la apertura de expediente disciplinario.

ADRIANO ABEILARDO VILLAGRA
SECRETARIO GREMIAL ADJUNTO
SINDICATO REGIONAL LUZY FUERZA PATAGONIA
1215

42
Juan P. Espinoza
Secretario General
Luzy Fuerza Serv. Río Callegos

Lic. JUAN ANTONIO FERREIRO
Presidente
INSTITUTO DE ENERGIA
SANTA CRUZ



3) El Instructor practicará las pruebas que estime pertinentes, según su leal saber y entender, tendientes a la mayor concreción de los hechos y emitirá su opinión respecto de si pueden ser o no constitutivos de falta laboral. Si no se apreciase la imputabilidad de los hechos denunciados se proveerá en esta fase el sobreseimiento del expediente y el archivo de las actuaciones, comunicándolo así al Trabajador imputado y Sindicato en su caso.

4) Asimismo el Instructor puede, si así lo estima pertinente, pedir la comparecencia del Trabajador imputado y tomarle declaración. En caso de intervención del Sindicato, será obligatoria su presencia, para poder tomar declaración al Trabajador afectado.

5) A la vista de estas pruebas, el Instructor notificará por escrito al afectado, con la conveniente circunstancia de los hechos, un Pliego de Cargos.

6) En el plazo máximo de cinco (5) días hábiles, el afectado presentará el Pliego de Descargos alegando cuanto estime oportuno a su derecho, así como proponiendo o solicitando la práctica de cuantas pruebas considere convenientes para su defensa.

7) En el plazo máximo de otros cinco (5) días hábiles el Instructor practicará las pruebas propuestas por el afectado, siempre que estas sean factibles, y al caso, y no meramente dilatorias u obstruccionistas.

Practicadas las pruebas propuestas u otras para mejor proveer, el Instructor elaborará y enviará a la Dirección del Instituto un informe resumen de las mismas, dando por concluidas las actuaciones del expediente y emitiendo su parecer al respecto acompañado, en su caso, de una propuesta de sanción de conformidad con lo previsto en este Convenio Colectivo de Trabajo o legislación laboral vigente o de una propuesta de archivo de las actuaciones por no apreciar existencia de responsabilidad.

▪ Tercera fase:

1) La Gerencia del Instituto, a la vista del informe presentado por el Instructor, dictará resolución imponiendo la sanción que se considere oportuna o bien, declarando la inexistencia de responsabilidad por los hechos imputados, ordenará el sobreseimiento del expediente.

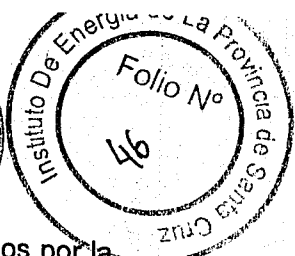
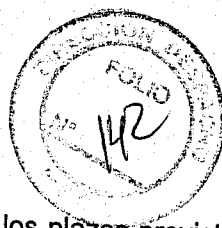
2) La gerencia comunicará al afectado la resolución dictada, con entrega de copia y duplicado de la notificación para su firma y posterior unión al expediente y al Sindicato.

3) Asimismo, en el caso de que la falta fuere considerada grave o muy grave y, especialmente, en caso de despido, se comunicará al Sindicato, la sanción impuesta.

ADRIANO ABELARDO VILLAGRA
SECRETARIO Gremial ADJUNTO
SINDICATO REGIONAL LUZ Y FUERZA PATAGONIA
1215

43
Juan D. Ferrero
Secretario General
Luz y Fuerza Sector de Calles

Lic. JUAN ANTONIO FERREIRO
Presidente
INSTITUTO DE ENERGIA
SANTA CRUZ



4) Desde la notificación al Trabajador, comenzaran a contarse los plazos previstos por la Ley de Contrato de Trabajo, sea para el cuestionamiento de la sanción disciplinaria o el plazo de prescripción en caso de despido con justa causa.

INCISO C): Plazos: El plazo máximo de sustanciación del expediente será de sesenta días corridos.

INCISO D): Prescripción de Faltas: Se establece que las faltas leves prescribirán a los Treinta (30) días; las graves a los Cuarenta y Cinco (45) días, y las muy graves a los sesenta (60) días, a partir de la fecha en que el Instituto tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los tres (3) meses de haberse cometido. Se entiende que el conocimiento queda referido respecto de quien en el Instituto tiene la facultad de sancionar o elevar la recomendación de sanción.

NORMAS DE PERSONAL DEL INSTITUTO:

Las Normas de Personal establecidas en el Instituto, también serán de aplicación, teniendo en cuenta que forman parte integrante de los artículos enunciados precedentemente, y se encuentran debidamente reglamentadas.

CAPITULO: XI "PREVENCIÓN DE RIESGOS Y SALUD LABORAL"

ARTÍCULO Nº: 42 POLÍTICA GENERAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

INCISO A): La política general de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral se ejercerá de conformidad con la Ley de Riesgos del Trabajo. En este sentido, el Instituto desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes.

INCISO B): A su vez, la prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión del Instituto, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales. Este plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en el Instituto, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

INCISO C): De acuerdo con lo establecido, la integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos del Instituto implica la atribución a todos ellos y la asunción por éstos de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen y en todas las decisiones que adopten.

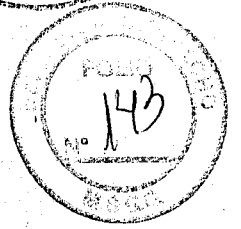
INCISO D): Asimismo, la planificación de la actividad preventiva se establecerá en función de los resultados de la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo y contemplará,

1215

ADRIANO ABELARDO VILLAGRA
SECRETARIO Gremial ADJUNTO
SINDICATO REGIONAL LUZ Y FUERZA PATAGONIA

44
Juan D. Espinoza
Secretario General
Luz y Fuerza de los Trabajadores

Lic. JUAN ANTONIO FERREIRO
Presidente
INSTITUTO DE ENERGIA
SANTA CRUZ



entre otros aspectos, la necesaria formación e información de los Trabajadores sobre los riesgos asociados a sus puestos y las medidas preventivas para evitarlos, incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y del capital humano y materiales necesarios para su ejecución.

INCISO E): Asimismo, el Instituto realizará la coordinación de actividades organizacionales, en relación con la prevención de riesgos laborales, de las Organizaciones contratistas, subcontratistas o Trabajadores autónomos contratados para la prestación de obras o servicios.

INCISO F): El Instituto estará obligada a observar las normas legales sobre higiene y seguridad en el trabajo y a hacer observar las pausas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en el ordenamiento legal utilizando cualquier técnica existente que asegure la protección psicofísica de los Trabajadores a su cargo.

ARTÍCULO N° 43 MEDICINA PREVENTIVA

El Instituto tendrá la obligación de suministrar al personal, sin cargo alguno, los medios de la medicina preventiva en un todo de acuerdo con lo que establezcan las leyes y reglamentaciones en la materia. Además, a esos fines dispondrá que en los lugares de trabajo se habiliten botiquines y elementos de primeros auxilios. El Instituto contará con un servicio médico interno o externo que asegure la atención del Trabajador durante su permanencia en el establecimiento, de conformidad con las disposiciones legales vigentes.

ARTICULO N° 44 ROPA Y UTILES DE TRABAJO

INCISO A): El Instituto, entregará a cada uno de sus Trabajadores las prendas de vestir adecuadas al trabajo que este realiza, las que deberán estar confeccionadas con materiales de buena calidad, debiendo contemplar las normas de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo, de acuerdo a las condiciones climáticas de la zona, siendo el uso de las mismas, de carácter obligatorio y personal, es decir que en todos los casos serán utilizadas exclusivamente por el Trabajador al que se le hubiera entregado.

INCISO B): La ropa provista por el Instituto, solo podrá llevar como identificación exterior la sigla bordada o estampada de la institución y como identificación interior y no visible, en tinta indeleble o característica similar, la fecha en que se hace entrega de la misma.

INCISO C): El Instituto, repondrá la ropa, calzado y/o indumentaria de trabajo, en casos de desgaste prematuro o deterioro accidental, no imputables al Trabajador; contra presentación de la/s prenda/s que correspondiere, la/s que deberá/n pertenecer a la última entrega efectuada.

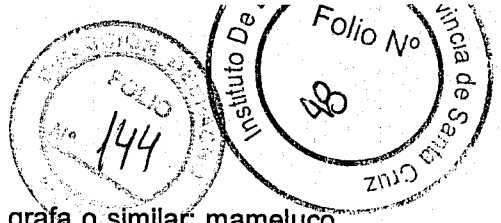
INCISO D): Los tipos de prendas, las cantidades a entregar y la fecha de entrega, serán determinadas anualmente por El Comité de Higiene, Salubridad, Seguridad en el Trabajo y Ecología Industrial, del presente Convenio Colectivo de Trabajo, de conformidad al tipo de tareas que desarrolle cada Trabajador, quedando a cargo de cada Trabajador la buena conservación de las mismas.

El Instituto, proveerá y entregará anualmente al Trabajador de los Sectores, Divisiones y/o Departamentos: TÉCNICO, OFICIO, OPERACIÓN y MANUAL, La siguiente ropa:

1215
ABELARDO VILLAGRA
SECRETARIO GREMIAL ADJUNTO
SINDICATO REGIONAL UZ Y FUERZA PATAGONIA

45
Juan Antonio Ferreiro
Secretario General
Luzy Fuera del Trabajo

Lic. JUAN ANTONIO FERREIRO
Presidente
INSTITUTO DE ENERGIA
SANTA CRUZ



- Pantalón de tela jean o similar; camisa tela de algodón tipo grafa o similar; mameluco de tela jean o similar, y para MAESTRANZA: Chaqueta o guardapolvo y pantalón.

El Instituto, proveerá y entregará anualmente al Trabajador de los Sectores; Divisiones y/o Departamentos: TECNICO; OFICIO; OPERACIÓN; MANUAL y/o MAESTRANZA el siguiente calzado:

- 2 (dos) pares de zapatos y/o botines de seguridad o similar.

El Instituto, proveerá y entregará cada tres (3) años al Trabajador de los Sectores; Divisiones y/o Departamentos: TECNICO; OFICIO; OPERACIÓN; MANUAL y/o MAESTRANZA que realice tareas a la intemperie, la siguiente indumentaria:

- Campera de abrigo; mameluco térmico.
- Capa o traje impermeable y botas de goma se repondrán por deterioro.

Para el resto del personal el Instituto podrá disponer la entrega de ropa que uniforme en la vestimenta al personal; en dicho caso, su uso será de carácter obligatorio.

INCISO E): En caso de que antes del vencimiento del plazo de uso algunas de estas ropas o calzado se deterioraran, se les reemplazará en un término no mayor de quince (15) días.

INCISO F): El Instituto, deberá proporcionar a los Trabajadores todos los útiles, herramientas, equipos y materiales necesarios para el desempeño de su labor, como así también todos los elementos adecuados para proteger, de acuerdo con la Ley en la materia la salud o vida del Trabajador, cuando desempeñe tareas que puedan dañarla. Todos los útiles, herramientas, equipos, materiales y elementos deberán ser de buena calidad debiendo reponerse tan pronto como dejen de ser eficientes.

INCISO G): El Instituto, no podrá responsabilizar al Trabajador por eventuales desperfectos, desgaste natural y/o daños ocasionales que en uso normal pueda ocurrir a los útiles, herramientas, equipos, materiales y elementos, en tanto y en cuanto, no sean debido a intencionalidad o culpa grave de su parte en la mala utilización de los mismos.

INCISO H): Los Trabajadores serán responsables del cuidado de los útiles, herramientas, equipos, materiales y elementos que el Instituto les suministre para el desarrollo de sus tareas.

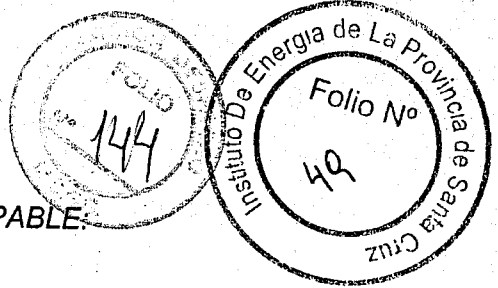
INCISO I): El Instituto, a los efectos de asegurar la provisión de ropa, calzado e indumentaria de trabajo de conformidad con este Artículo, deberá adoptar los recaudos necesarios en las peticiones y adjudicaciones pertinentes y comunicar fehacientemente al Sindicato la fecha tentativa prevista para hacer efectiva la entrega. Así también, en los casos de fuerza mayor debidamente justificables o demostrables por los cuales no se pueda cumplir con lo previsto en este Artículo y que no fueran imputables al instituto.

INCISO J): Los casos no previstos en este Artículo y que se relacionen con el mismo, serán resueltos por el Instituto y el Sindicato, en el Comité de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente, del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

12 13
JUAN CARLOS VILLAGRA
SECRETARIO GENERAL ADJUNTO
SINDICATO REGIONAL LUZY FUERZA PATAGONIA

46
Juan D. Villagra
Secretario General
Luzy Fuerza Sec. No. Colicopa

Lic. JUAN ANTONIO FERREIRO
Presidente
INSTITUTO DE ENERGIA
SANTA CRUZ



ARTÍCULO Nº 45 AUSENCIAS POR ENFERMEDAD INCULPABLE:

El Instituto se ajustará a las leyes vigentes en la materia.

INCISO A): Si los Trabajadores conocieran la necesidad de ausentarse, deberán comunicarlo con la mayor anticipación posible, de acuerdo a las circunstancias del caso. A todo el personal que falte por enfermedad o accidente inculpable se le liquidará su remuneración conforme a la que perciba en el momento de la interrupción de los servicios, en un todo de acuerdo a la legislación en vigencia.

INCISO B): El enfermo facilitará en todos los casos el derecho de verificar su estado de salud por parte del Servicio Médico del Instituto. En los casos en que esa verificación no pueda efectuarse por no encontrarse aquel en su domicilio o el indicado al instituto en esa oportunidad, por haber concurrido a un médico particular o a una institución médico asistencial, el enfermo arbitrará las medidas necesarias para facilitar la verificación de su estado, concurriendo a ser revisado por el médico del Instituto. El enfermo deberá presentar certificado médico en el que se exprese su dolencia y grado de imposibilidad para desarrollar sus tareas. Se entregará constancia de la recepción del certificado médico. El control patronal de las enfermedades o accidentes inculpables deberá ser realizado por médico con credencial habilitante, y en el horario de 8 a 20 horas.

INCISO C): El Trabajador que falte a sus tareas por causa de enfermedad deberá comunicarlo con la mayor anticipación posible, y siempre dentro de las primeras tres (3) horas de la jornada.

Cuando el Instituto no ejerza su derecho de verificar la enfermedad del personal, éste con la sola presentación del certificado de su médico o de cualquier institución médico asistencial que determine la naturaleza de la dolencia, la imposibilidad de trabajar y el tiempo por el cual se encontró imposibilitado, tendrá derecho a percibir los haberes correspondientes al período que justifique su certificado médico.

INCISO D): Por enfermedad inculpable se acordará una licencia con goce de haberes que se extenderá hasta un (1) año con independencia de las cargas de familia del Trabajador o de su antigüedad en el Instituto. Dicha licencia podrá prorrogarse por un (1) año más con goce del cincuenta por ciento (50 %) de la remuneración, tal lo establece la Ley de Contrato de Trabajo.

INCISO E): Vencidos los plazos de interrupción del trabajo por causa de enfermedad inculpable previstos en el Inciso anterior, si el trabajador no estuviese en condiciones de volver a su empleo, el Instituto deberá conservárselo durante el plazo de dos (2) años, contado desde el vencimiento de aquellos. Durante dicho plazo la relación de empleo subsistirá con reserva del puesto de trabajo sin derecho a la percepción de remuneraciones. Vencido el mismo la relación de empleo se mantendrá hasta que alguna de las partes decida la voluntad de rescindirla. En tales casos se aplicará lo previsto en la Ley de Contrato de Trabajo.

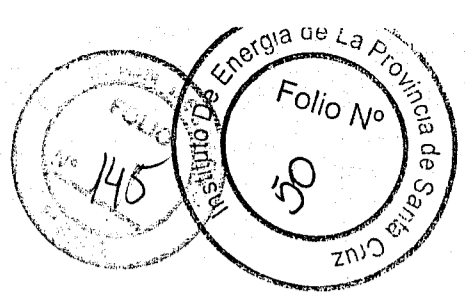
INCISO F): Vigente los plazos previstos en los Incisos anteriores, si del accidente o enfermedad inculpable resultase una disminución definitiva de la capacidad laboral que impida realizar las tareas que anteriormente cumplía el trabajador, el Empleador deberá reasignarle otras que pueda ejecutar sin disminución de su remuneración. Si no pudiere hacerlo, registrará lo establecido en la Ley de Contrato de Trabajo.

ADRIANO ABELARDO VILLAGRA
SECRETARIO GENERAL ADJUNTO
SINDICATO REGIONAL LUZ Y FUERZA PATAGONIA

47
Juan P. Espinoza
Secretario General
Luz y Fuerza Geot. No. Collejos

Lic. JUAN ANTONIO FERREIRO
Presidente
INSTITUTO DE ENERGIA
SANTA CRUZ

1215



ARTÍCULO N°: 46 JUNTA MÉDICA PARITARIA:

INCISO A): Cuando exista discrepancia entre el diagnóstico del médico del Trabajador y del médico del Instituto con referencia a la licencia por enfermedad inculpable por ausencias mayores de cinco (5) días, cualquiera de las partes, Organización o Sindicato, podrá someter el caso ante la Junta Médica Paritaria, creada por este Convenio Colectivo de Trabajo, y solicitar su constitución.

INCISO B): A efectos de este Artículo se crea la Junta Médica Paritaria que estará integrada por un (1) médico que designe el Sindicato, un (1) médico que designe el Instituto y un (1) tercer médico que será designado, de común acuerdo entre el Instituto y el Sindicato, por la Autoridad Sanitaria competente u otra que el Instituto y el Sindicato determinen.

INCISO C): Esta Junta deberá reunirse dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de solicitada su constitución y estudiar el caso, dando dictamen dentro de un plazo no mayor de diez (10) días, plazo que podrá prorrogarse si la situación así lo requiere por cinco (5) días más, y expedirse sobre:

- 1) Enfermedad del paciente.
- 2) Imposibilidad temporal para desempeñar su trabajo por parte del dependiente.

INCISO D): Durante el lapso en que se expida la Junta Médica Paritaria el instituto seguirá abonando las remuneraciones al Trabajador.

INCISO E): En caso que la Junta Médica Paritaria emita un dictamen desfavorable al Trabajador, el mismo no será considerado violación del Contrato de Trabajo, pero el Instituto tendrá derecho a descontar los jornales que no hubiera correspondido abonar.

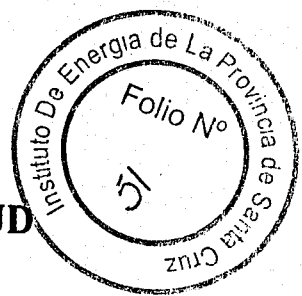
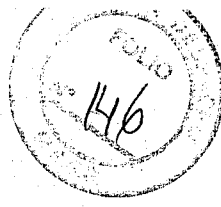
INCISO F): La Junta Médica Paritaria no funcionará con carácter permanente, sino que será convocada cuando la situación lo requiera.

ADRIANO ABELARDO VILLAGRA
SECRETARIO GREMIAL ADJUNTO
SINDICATO REGIONAL LUZ Y FUERZA PATAGONIA

Juan P. Piñosa
Secretario General
Luz y Fuerza Sec. Río Callegas

Lic. JUAN ANTONIO FERREIRO
Presidente
INSTITUTO DE ENERGIA
SANTACRUZ

1215



CAPITULO: XII "COMITE DE SEGURIDAD, SALUD OCUPACIONAL Y MEDIO AMBIENTE"

ARTICULO N° 47 PREVENCIÓN DE RIESGOS

INCISO A): En el marco de lo dispuesto por la Ley 24.557, en su Artículo 42, Inciso b), el Instituto y el Sindicato acuerdan que:

- 1) El Instituto, en todas las secciones donde se efectúen trabajos que, por su naturaleza, requieran precauciones especiales, colocará avisos cuyas instrucciones deberá seguir el personal.
- 2) Será obligatorio el uso de todos aquellos elementos de protección que el Instituto ponga a disposición del personal en salvaguarda de posibles accidentes, considerándose como incumplimiento grave el no uso de los mismos.
- 3) El Instituto, de acuerdo a la legislación vigente, buscará individualizar y eliminar las causas que generan los riesgos.

ARTÍCULO N° 48 COMITÉ DE SEGURIDAD, SALUD OCUPACIONAL Y MEDIO AMBIENTE (SSOyMA):

INCISO A): Con el fin de obtener mayor grado de protección de la vida, integridad psicológica y física del Trabajador y conservar su salud mediante la adecuada adaptación del medio ambiente de trabajo al hombre, las herramientas, maquinarias, procesos productivos o de servicios, evitando o anulando el efecto de los factores agresivos y riesgosos, se constituye el Comité de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente, integrado por dos (2) representantes del Sindicato pertenecientes al establecimiento y designado por la Comisión Directiva; y por dos (2) representantes del Instituto.

INCISO B): Se acuerda asimismo que, tanto la representación gremial como el Instituto, podrán ser asesoradas por especialistas en la materia, cuando las circunstancias extraordinarias del caso así lo requieran.

INCISO C): Las conclusiones a las que arribe el presente Comité, deberán ser asentadas en actas. Será facultad del Sindicato y el Instituto, constituir un Comité de Seguridad y Salud, como órgano paritario y colegiado de participación general, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones del Instituto en materia de prevención.

ARTICULO N° 49 COMPETENCIAS Y FACULTADES:

INCISO A): El Comité de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente tiene todas las competencias y facultades que se enumeran a continuación:

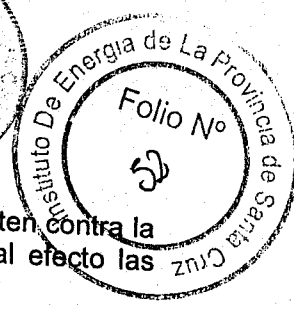
- 1) Promover la observancia de las disposiciones legales vigentes para la prevención de los riesgos laborales en todo el ámbito del Instituto.

ADRIANO ABELARDO VILLARRA
SECRETARIO GREMIAL ADJUNTO
SINDICATO REGIONAL LUZ Y FUERZA PATAGONIA

1215

49
Juan D. Espinoza
Secretaria General
Luz y Fuerza Santa Cruz Collejos

Lic. JUAN ANTONIO FERREIRO
Presidente
INSTITUTO DE ENERGIA
SANTA CRUZ



- 2) Prestar su asesoramiento al instituto para evitar o reducir riesgos que atenten contra la vida, integridad física, salud y bienestar de los Trabajadores, formulando al efecto las oportunas medidas preventivas.
- 3) Conocer las normas y procedimientos que, en materia de Prevención de Riesgos Laborales, se dicten por la Dirección del Instituto y promover su divulgación a todos los Trabajadores afectados por las mismas, fomentando la colaboración de éstos en su observancia.
- 4) Recibir las actas de inspección de las A.R.T., examinando y ponderando el contenido de las mismas o de los Planes de Mejoramiento.
- 5) Proponer, a la vista de los datos contenidos en las diferentes actas, la adopción de las medidas generales oportunas cuando, por la frecuencia de los accidentes de trabajo o por la aparición de nuevos riesgos causantes de los mismos, se estimen necesarias.
- 6) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos laborales en el Instituto.
- 7) Conocer y ser informado sobre la política de reconocimientos médicos establecida para la vigilancia de la salud de los Trabajadores, de acuerdo con lo previsto con la normativa de Seguridad e higiene en el trabajo y Ley de riesgos del trabajo.
- 8) Promover la formación adecuada de todos los Trabajadores en materia de Prevención de Riesgos Laborales, siendo informado de los planes y cursos de enseñanza, formación y divulgación que sobre la materia se elaboren en la actividad (Organizaciones de Energía).
- 9) Ser informado de las estadísticas de siniestralidad y ausentismo.
- 10) Proponer las reglas generales para la concesión de premios y recompensas a los trabajadores distinguidos en temas de Prevención de Riesgos Laborales.

ARTICULO N° 50 TAREAS PENOSAS, RIESGOSAS, INSALUBRES DETERMINANTES DE VEJEZ O AGOTAMIENTO PREMATURO:

INCISO A): El Instituto y el Sindicato, extremarán al máximo la aplicación de medidas tendientes a asegurar la vida de los Trabajadores.

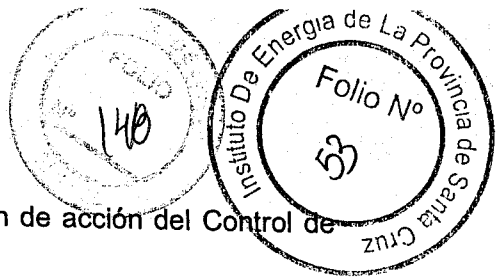
INCISO B): El Instituto, se obliga en un plazo de noventa (90) días a partir de la fecha de entrada en vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo, a realizar una Evaluación General de Riesgos del SSOyMA, y a los efectos de identificar los riesgos,

ADRIANO ABELARDO VILLAGRA
SECRETARIO GEFEMIAL ADJUNTO
SINDICATO REGIONAL LUZ Y FUERZA PATAGONIA

50
Juan D. Pinoza
Secretario Social
Luz y Fuerza Santa Cruz

Lic. JUAN ANTONIO FERREIRO
Presidente
INSTITUTO DE ENERGIA
SANTA CRUZ

1215



estimar la probabilidad y severidad del daño y elaborar el plan de acción del Control de Riesgos.

- 1) El grado de riesgo de las tareas a desempeñar.
- 2) Las medidas de seguridad para minimizar el riesgo.

Los dictámenes que surjan del SSOyMA serán ejecutados a la brevedad, para lo cual el Instituto deberá destinar la suma de dinero y los trabajadores necesarios para su ejecución.

INCISO C): Hasta tanto no se dé cumplimiento a lo especificado en el Inciso B) del presente Artículo, serán consideradas Tareas Riesgosas:

- 1) Las tareas que se realicen a cualquier altura o profundidad sobre mecanismos en movimiento.
- 2) Los trabajos que se efectúen en celdas, equipos y barras de media y alta tensión, que estando si tensión forman parte de una instalación no protegida en servicio, tanto sea en generadores, subestaciones, cámaras y plataformas de transformación. Entendiéndose por instalación protegida aquellas que tienen sus elementos de alta tensión no accesibles por estar rodeados de un tejido o malla metálica o tabique macizo de protección en los lugares susceptibles de ser alcanzados.
- 3) Los 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) Las tareas de constatación de medidores de consumo de electricidad, como así también el cambio, revisión e instalación de los mismos.
- 5) 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 Puntos.
- 6) Lugares de trabajo donde se supere los ochenta y cinco (85) dB, de nivel sonoro continuo Equivalente (Neq), y no se proveyese protección auditiva.

INCISO D): Se considerarán igualmente de riesgo los siguientes trabajos en instalaciones de baja tensión, con tensión de distribución de 220V o más:

- 1) Cambio de fusibles de cajas esquineras, reparaciones y limpieza en las mismas.
- 2) Cambios de fusibles de 25 amperes o más y reparaciones en tomas de clientes.
- 3) Cambios de medidores y su colocación, mantenimiento de los mismos.
- 4) Trabajos en barras y seccionadores de cámaras.
- 5) Intervención en empalmes subterráneos para realizar reparaciones en la red.
- 6) Procedimientos de inspección y cortes por fraude en instalaciones normalizadas o no.

INCISO E): Para determinar la Evaluación General de Riesgos se tendrá como referencia a las normas IRAM 3800/3801.

1215

ADRIANO ABELARDO VILLAGRA
SECRETARIO GREMIAL ADJUNTO
SINDICATO REGIONAL LUZ Y FUERZA PATAGONIA

51
Juan O. Villagra
Secretario General
Luz y Fuerza de Santa Cruz

Lic. JUAN ANTONIO FERREIRO
Presidente
INSTITUTO DE ENERGIA
SANTA CRUZ



INCISO F): Será responsabilidad no delegable del Instituto, el asegurar que los elementos de protección personal, se encuentran en todo momento en perfectas condiciones de uso, como así mismo será obligatoriedad para los Trabajadores usar dichos elementos de protección personal y/o seguridad, que deberán responder en todos los casos, al modelo aprobado por el Comité de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente.

INCISO G): A los efectos de minimizar los riesgos a los cuales están expuestos los Trabajadores que desempeñan las tareas enunciadas en el presente Artículo, el Instituto se compromete a disponer los recursos con el fin de efectuar cursos de capacitación destinados a la educación, prevención y concientización de los Trabajadores con respecto a los riesgos que están expuestos.

INCISO H): Previo a la asignación de trabajadores para la ejecución de tareas con tensión en instalaciones eléctricas mayores a un (1) kV, deberán cumplir con la obligatoriedad de poner a disposición del Comité Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente, los planes de capacitación para la habilitación de los trabajadores que llevarán a cabo las tareas mencionadas, de acuerdo a lo establecido en la Resolución 592/04 de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo y aquellas que en el futuro la reemplacen.

INCISO I): Los casos no previstos en el presente Artículo y aquellos que surjan de la implementación de nuevas técnicas impuestas por el progreso y su aplicación, serán de competencia del Comité de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente.

INCISO J): Todos los Trabajadores que realicen tareas concordantes a las que se refiere el presente Artículo, deberán ser encuadrados por el Instituto, bajo el régimen del Decreto 937/74.

INCISO K): Tareas Insalubres:

1) Si por razones de emergencia, y en casos muy excepcionales, debieran realizarse tareas en lugares insalubres, dichas horas se compensarán con horas francos a razón de dos (2) horas por cada hora de trabajo, bajo estas condiciones.

2) Cuando un Trabajador realice tareas insalubres alternadas o no por más de tres (3) horas de trabajo, toda la jornada será computada como tal.

3) Cuando el Trabajador de semana calendaria con horario de 7 horas trabaje circunstancialmente en cualquier día hábil de la semana en tareas insalubres con horario de 6 horas diarias, no deberá compensar en sus días francos el menor tiempo trabajado y si eventualmente debiera seguir realizando tareas insalubres en días sábados o domingos, cobrará el recargo que se estipula a continuación y se compensará el tiempo trabajado a raíz de dos (2) horas francos por cada hora extra trabajada.

ARTICULO Nº 51 TOMA ESTADOS DE MEDIDORES

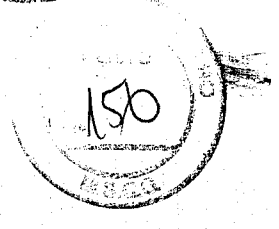
INCISO A): En cada localidad entre el Instituto y el Sindicato, será convenida la cantidad de lecturas a tomar mensualmente por el Toma Estados de Medidores, asimismo toda otra modalidad inherente a su función, cuando las tareas del Toma Estados no demanden

1215

ADRIANO ABEILARDO VILLAGRA
SECRETARIO Gremial ADJUNTO
SINDICATO REGIONAL LUZY FUERZA PATAGONIA

52
Juan Antonio Ferreiro
Secretario General
Luzy Fuerza de los Trabajadores

Lic. JUAN ANTONIO FERREIRO
Presidente
INSTITUTO DE ENERGIA
SANTA CRUZ



la totalidad del tiempo de estos Trabajadores, se convendrá las tareas complementarias que realizarán los mismos.

INCISO B): A todos los Trabajadores que se desempeñen en funciones de Toma de Estados de Medidores, se le aplicará las escalas de reducción del total de las lecturas habituales, que a continuación se detallan:

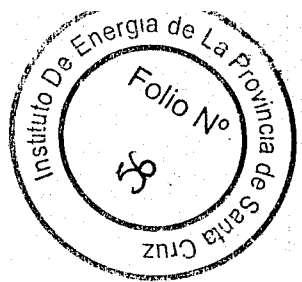
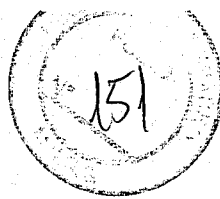
- 1) Con 15 años de servicios o 45 a 50 años de edad: 10%.
- 2) De 50 a 55 años de edad: 15%.
- 3) De 55 años en adelante 20%.

[Signature]
ADRIANO ABELARDO VILLAGRA
 SECRETARIO GREMIAL ADJUNTO
 SINDICATO REGIONAL LUZ Y FUERZA PATAGONIA

[Signature]
Juan P. Espinosa
 Secretario General
 Luz y Fuerza Sec. Rio Gallegos

[Signature]
Lic. JUAN ANTONIO FERREIRO
 Presidente
 INSTITUTO DE ENERGIA
 SANTA CRUZ

1215



CAPÍTULO: XIII "DISPOSICIONES ADICIONALES"

ARTÍCULO Nº 52 PRIVACIÓN DE LA LIBERTAD DE TRABAJADORES:

Si en ocasión de su normal actividad laboral, el Trabajador cometiera falta o delito por imprudencia y como consecuencia de tal trasgresión se viera privado de la libertad o del ejercicio de sus derechos civiles o profesionales, se deberá mantener la continuidad de su vinculación laboral, reintegrándose inmediatamente a su ocupación, luego de absuelto de esa causa.

ARTICULO Nº 53 CERTIFICADOS DE LEY

Cuando se produzca la ruptura del vínculo laboral por cualquier causa, el Instituto se obliga a hacer entrega al Trabajador dentro del plazo máximo de treinta días (30) hábiles - siempre que la ley no disponga un plazo menor- a partir de la desvinculación, la Certificación de Servicios que la legislación en vigencia establezca, sin necesidad de interpelación judicial o extrajudicial alguna.

ARTÍCULO Nº 54 CITACIONES:

El Instituto y el Sindicato acuerdan que para los supuestos de citaciones del Ministerio de Trabajo, Ministerios Provinciales de Trabajo, Judiciales y/o similares, el Instituto otorgará las licencias correspondientes en un todo de acuerdo a las disposiciones legales vigentes. El Trabajador deberá acreditar tales supuestos de modo fehaciente.

CAPITULO: XIV "EL ACOSO SEXUAL Y ACOSO PSICOLÓGICO EN LAS RELACIONES DE TRABAJO"

ARTICULO Nº 55 PLANTEAMIENTO:

Todas las personas tienen derecho al respeto y a la debida consideración de su dignidad, siendo el acoso sexual y la violencia laboral en las relaciones laborales aquellos comportamientos que pueden conllevar la vulneración de los derechos fundamentales protegidos por la Constitución Nacional y Provincial.

ARTICULO Nº 56 CONCEPTO:

INCISO A): Se considerará constitutiva de acoso sexual cualquier conducta, proposición o requerimiento de naturaleza sexual que tenga lugar en el ámbito de organización y dirección de una Organización, respecto de las que el sujeto activo sepa -o esté en condiciones de saber- que resultan indeseadas, irrazonables y ofensivas para quien las padece, cuya respuesta ante las mismas puede determinar una decisión que afecte a su empleo o a sus condiciones de trabajo.

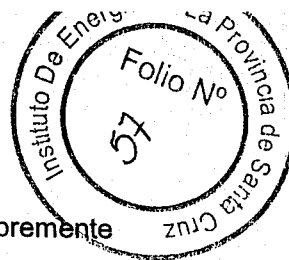
INCISO B): La mera atención sexual puede convertirse en acoso si continúa una vez que la persona objeto de la misma ha dado claras muestras de rechazo, sean del tenor que

1215

ADRIANO ASEJARDO VILLAGRA
SECRETARIO PREMIAL ADJUNTO
SINDICATO REGIONAL LUZY FUERZA PATAGONIA

54
Juan D. Espinoza
Secretario General
Luzy Fuerza Sec. Río Callegas

Lic. JUAN ANTONIO FERREIRO
Presidente
INSTITUTO DE ENERGIA
SANTA CRUZ



fuereen. Ello distingue el acoso sexual de las aproximaciones personales libremente aceptadas, basadas, por tanto, en el consentimiento mutuo.

INCISO C): Se considerará violencia laboral, a toda conducta activa u omisiva, ejercida en el ámbito laboral que, valiéndose de su posición jerárquica o de circunstancias vinculadas con su función, constituya un manifiesto abuso de poder, materializado mediante amenaza, intimidación, inequidad salarial o de trato en razones de género, raza, religión, acoso, maltrato físico, psicológico y/o social u ofensa que atente contra la dignidad, integridad psicofísica o psicológica del trabajador o trabajadora.

ARTICULO Nº 57 EL ACOSO SEXUAL DE INTERCAMBIO:

INCISO A): En este tipo de acoso, la aceptación del requerimiento de esta naturaleza se convierte, implícita o explícitamente, en condición de empleo, bien para acceder al mismo bien para mantener o mejorar el status laboral alcanzado, siendo su rechazo la base para una decisión negativa para el sujeto pasivo.

INCISO B): Se trata de un comportamiento en el que, de uno u otro modo, el sujeto activo conecta de forma condicionante una decisión suya en el ámbito laboral -la contratación, la determinación de las condiciones de trabajo en sentido amplio o la terminación del contrato- a la respuesta que el sujeto pasivo dé a sus requerimientos en el ámbito sexual.

ARTICULO Nº 58 EL ACOSO SEXUAL MEDIOAMBIENTAL:

INCISO A): En este tipo de acoso, de consecuencias menos directas, lo definitorio es el mantenimiento de un comportamiento o actitud de naturaleza sexual de cualquier clase, no deseada por el destinatario/a, y lo suficiente grave para producir un contexto laboral negativo para el sujeto pasivo, creando, en su entorno, un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil, que acabe por interferir en su rendimiento habitual.

INCISO B): Lo afectado negativamente aquí es el propio entorno laboral, entendido como condición de trabajo en sí mismo: El sujeto pasivo se ve sometido a tal tipo de presión en su trabajo -por actitudes de connotación sexual- que ello termina creándole una situación laboral insostenible. La consecuencia negativa directa es normalmente personal -de naturaleza psicológica- y ésta, a su vez, es causa de una repercusión desfavorable en su prestación laboral.

ARTICULO Nº 59 EXPEDIENTE INFORMATIVO

INCISO A): El Instituto velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto -entre otras, la apertura de expediente contradictorio-.

INCISO B): Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualquier instancia administrativa o judicial, el procedimiento interno e informal se iniciará con la denuncia de acoso sexual o violencia laboral ante una persona de la dirección del Instituto.

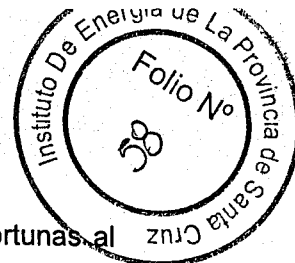
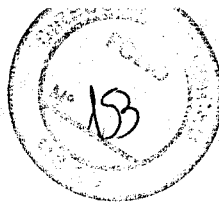
INCISO C): La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte del Instituto, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la

1215

ADRIANO ABEJARDO VILLAGRA
SECRETARIO GENERAL ADJUNTO
SINDICATO REGIONAL DE LA FUERZA PATAGONICA

55
Juan D. ...
Secretario General
Luz y Fuerza Santa Cruz

Lic. JUAN ANTONIO FERREIRO
Presidente
INSTITUTO DE ENERGIA
SANTA CRUZ



continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.


Se pondrá en conocimiento inmediato del Sindicato la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada.

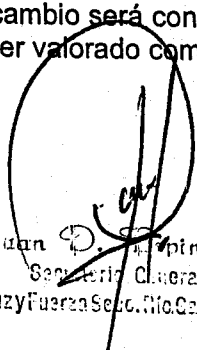
INCISO D): En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes a la elucidación de los hechos acaecidos.

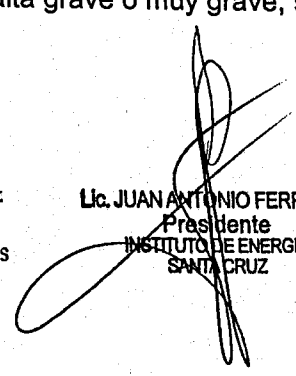
Durante este proceso -que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de diez (10) días- guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

INCISO E): La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, a la imposición de una sanción, cuya graduación entre grave o muy grave, dependerá de la posición jerárquica del culpable.

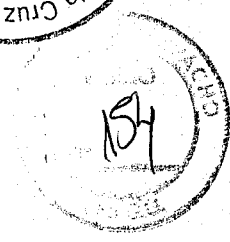
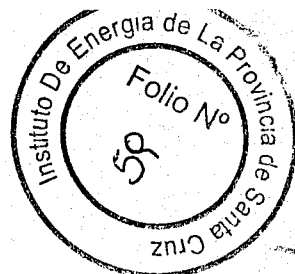
A estos efectos, el acoso sexual de intercambio será considerado siempre como falta muy grave. El acoso sexual ambiental podrá ser valorado como falta grave o muy grave, según las circunstancias del caso.


ADRIANO BELARDO VILLAGRA
SECRETARIO GREMIAL ADJUNTO
SINDICATO REGIONAL LUZ Y FUERZA PATAGONIA


Juan D. Pinoza
Secretario General
Luz y Fuerza Secc. Rio Gallegos


Lic. JUAN ANTONIO FERREIRO
Presidente
INSTITUTO DE ENERGIA
SANTA CRUZ

1215



CAPITULO: XV "DERECHO SUPLETORIO"

ARTÍCULO N° 60 DERECHO SUPLETORIO

Para todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, regirá la Ley de Contrato de Trabajo y demás disposiciones generales de orden público y/o del Instituto, basadas en legislación vigente.

ARTICULO N° 61 LICENCIAS Y PERMISOS GREMIALES

Sin perjuicio de las mayores franquicias que pudieran corresponder por disposiciones legales, el Instituto, concederá licencias y permisos con goce de haberes por asuntos gremiales en los siguientes casos:

LICENCIAS

INCISO A): El Instituto en forma individual, acordará la concesión de hasta cinco (5) Licencias Gremiales, en las condiciones fijadas en el presente Artículo, para aquellos cargos electivos del Sindicato Regional de Luz y Fuerza de la Patagonia y/u órganos confederales de segundo o tercer grado que dicho Sindicato integre, tanto nacionales como internacionales (tanto de comisiones ejecutivas como deliberativas o electorales). Fuera de estas licencias, el Instituto deberá acordar licencia gremial al resto de los cargos electivos de conformidad con lo normado por la Ley 23.551.

Las licencias con goce de haberes fijadas en este inciso se extenderán hasta el vencimiento de los mandatos del cargo que se trate, debiendo reintegrarse a sus tareas dentro de los diez (10) días de finalizado el mismo.

PERMISOS

INCISO B): El Instituto en forma individual, deberán conceder, en las condiciones fijadas en el presente Artículo, permisos gremiales por tiempo determinado para aquellos Trabajadores que designados por el Sindicato Regional de Luz y Fuerza de la Patagonia, en el número indispensable, deban realizar gestiones, trámites y/o diligencias gremiales en tratativas directas o indirectas con cualquier Organización u otras circunstancias igualmente justificables con el accionar sindical.

INCISO C): Todos los permisos, especificados en el presente Artículo, deberán ser formulados por el Sindicato Regional de Luz y Fuerza de la Patagonia, cada vez que lo necesite por el tiempo necesario, cuidando al solicitarlo no afectar el desenvolvimiento de los servicios.

INCISO D): Cuando el Trabajador se encontrare en uso de la Licencia Anual Ordinaria por Vacaciones y en ese Interin, se le designara para una comisión gremial, la Licencia Anual Ordinaria por Vacaciones, que estaba gozando, se considerará en suspenso, hasta la terminación de dicha comisión gremial.

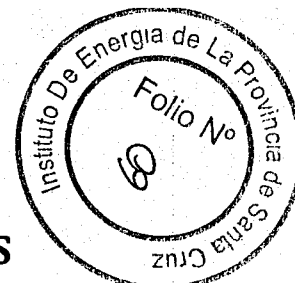
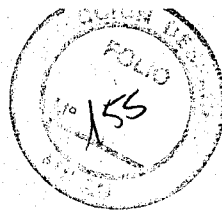
INCISO E): Al Trabajador al que se le otorgue las licencias y permisos que se determinan en éste Artículo, se le deberá abonar todos los salarios, remuneraciones, recargos, y/o beneficios incluidos en el Presente Convenio Colectivo de Trabajo, como si estuviese trabajando.

1215

ADRIANO ABELARDO VILLAGRA
SECRETARÍA GREMIAL ADJUNTO
SINDICATO REGIONAL DE LUZ Y FUERZA PATAGONIA

57
Juan O. Espinoza
Secretario Gremial
Luz y Fuerza Santa Cruz

Lic. JUAN ANTONIO FERREIRO
Presidente
INSTITUTO DE ENERGIA
SANTA CRUZ




CAPÍTULO: XVI CONTRIBUCIONES PATRONALES

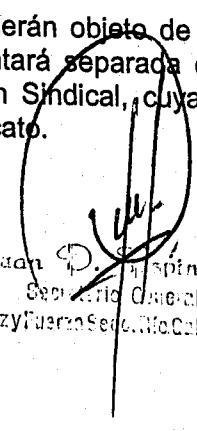
ARTICULO N° 62 CONTRIBUCION PARA PLANES SOCIALES

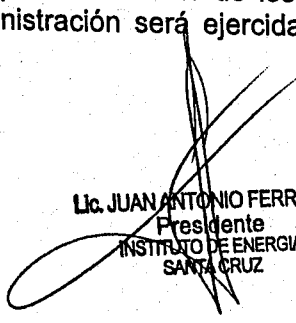
INCISO A): Las partes signatarias acuerdan un aporte del cinco por ciento (5%) mensual que se computará sobre el total de remuneraciones globales sujetas a aportes previsionales y de seguridad social de los Trabajadores alcanzados por el presente Convenio Colectivo de Trabajo a los fines de la implementación y el sostenimiento de planes de Vivienda, Turismo, Cultura, Educación y Deportes de los Trabajadores del Sindicato Regional de Luz y Fuerza de la Patagonia. Dicha contribución tendrá la siguiente discriminación:

- 1) Contribución para Colonia de Vacaciones: 2,5%
- 2) Contribución para Vivienda: 2%
- 3) Contribución para Cultura, Educación y Deporte: 0,5%

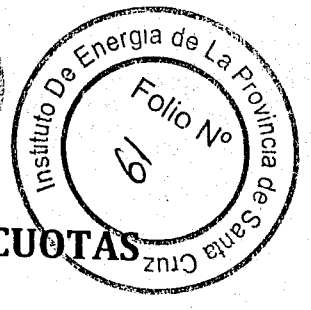
INCISO B): Los fondos aportados serán objeto de una administración y contabilización especial, que se llevará y documentará separada e independientemente de los demás bienes y fondos de la Organización Sindical, cuya administración será ejercida por la Comisión Directiva Central del Sindicato.


ADRIANO ABELARDO VILLAGRA
 SECRETARIO GREMIAL ADJUNTO
 SINDICATO REGIONAL LUZ Y FUERZA PATAGONIA


Juan D. Espinoza
 Secretario General
 Luz y Fuerza Santa Cruz


Lic. JUAN ANTONIO FERREIRO
 Presidente
 INSTITUTO DE ENERGIA
 SANTA CRUZ

1215



CAPÍTULO: XVII APOORTE DE LOS TRABAJADORES - CUOTAS DE SOLIDARIDAD

ARTÍCULO N° 63 RETENCIÓN DE CUOTA SINDICAL

Las Organizaciones retendrán en concepto de cuota sindical mensual a los Trabajadores afiliados al Sindicato Regional de Luz y Fuerza de la Patagonia, el porcentaje establecido y comunicado por la Asociación Sindical. La base de cálculo para dicho porcentaje estará integrada por toda suma, haber o remuneración definido como concepto salarial en este Convenio Colectivo de Trabajo y/o cualquier otro adicional individual o colectivo que se instrumente a nivel Organización con igual naturaleza.

ARTICULO N°: 64 CONTRIBUCIÓN SOLIDARIA

INCISO A): Queda establecido, en los términos de lo normado en el Artículo 9°, segundo párrafo, de la ley 14.250 (Texto Ordenado por Decreto N°: 1135/2004), una contribución solidaria a favor del Sindicato Regional de Luz y Fuerza de la Patagonia y a cargo de cada uno de los Trabajadores comprendidos en este Convenio Colectivo de Trabajo, consistente en el aporte mensual del tres por ciento (3%) de su remuneración.

INCISO B): Asimismo y en función de lo previsto en el Artículo 9°, primer párrafo, de la ley 14.250 (Texto Ordenado por Decreto N°: 1135/2004), se establece que estarán eximidos del pago de la esta contribución solidaria, indicada en el Inciso A), del presente Artículo, aquellos Trabajadores comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo que se encontraren afiliados sindicalmente al Sindicato, en razón de que los mismos contribuyen económicamente al sostenimiento de las actividades tendientes al cumplimiento de los fines gremiales, sociales y culturales de la Organización Gremial, a través del pago mensual de la correspondiente cuota de afiliación.

INCISO C): Las partes signatarias convienen en los términos de lo normado en el Artículo 9°, segundo párrafo, de la ley 14.250 (Texto Ordenado por Decreto N°: 1135/2004), establecer una contribución solidaria a favor del Sindicato Regional de Luz y Fuerza de la Patagonia y a cargo de cada uno de los Trabajadores comprendidos y beneficiados en este Convenio Colectivo de Trabajo, como resultado de la aplicación de aumentos salariales, como así también los que en el futuro perciban los Trabajadores por cualquier otra negociación y/o índole, el importe consistente en el monto resultante del primer mes de aumento en sus remuneraciones.

INCISO D): Las Organizaciones y el Sindicato, acuerdan implementar códigos de descuento conforme a las necesidades que requiera el Sindicato según lo establecido en el Artículo 132 de la Ley de Contrato de Trabajo.

ARTICULO N°: 65 PAGOS Y CONSTANCIAS DE APORTES Y CONTRIBUCIONES DE LOS TRABAJADORES

INCISO A): El Instituto, oficiará como agentes de retención de todas las contribuciones y aportes que se trata en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, debiendo depositar los importes pertinentes a favor del Sindicato, entre los días 1 al 10, de cada mes, en la

1215
ADRIANO ABEILARDO VILLAGRA
SECRETARIO GREMIAL ADJUNTO
SINDICATO REGIONAL LUZ Y FUERZA PATAGONIA

59
Juan P. [Signature]
Comisario General
Luz y Fuerza de la Patagonia

Lic. JUAN ANTONIO FERREIRO
Presidente
INSTITUTO DE ENERGIA
SANTA CRUZ



RIO GALLEGOS (SC), 07 de junio de 2011.-

**SINDICATO REGIONAL DE LUZ Y FUERZA
DE LA PATAGONIA
SU DESPACHO**

En referencia al Expte. Nro. 000 249/10. Tengo el agrado de dirigirme a Ud/s. a fin de enviar copia del Decreto Nro. 1215 para su conocimiento, por donde se aprueba en todas sus partes el Convenio Colectivo Sectorial acordado entre el IESC y vuestra Regional, el cuál reglará las relaciones individuales y colectivas de trabajo. Asimismo se adjunta a la presente copia del CCT y decreto correspondiente.

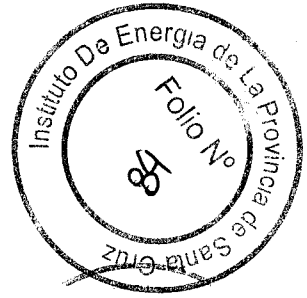
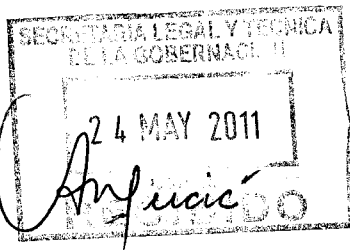
Sin más, saludo a Ud. con distinguida consideración.



Lic. JUAN ANTONIO FETREIRO
Presidente
INSTITUTO DE ENERGIA
SANTA CRUZ

INSTITUTO DE ENERGIA SANTA CRUZ
NOTA Nro: 449 /IESC/10.-

[Handwritten signature]
07/06/2011



PROVINCIA DE SANTA CRUZ
Jefatura de Gabinete de Ministros

Río Gallegos, 16 de Mayo de 2011.-

Al Sr
Secretario Legal y Técnico de la Gobernación
Dr. Iván F. Saldivia

SU DESPACHO

Ref.: Exped. N° 057/11 -

De mi mayor consideración:

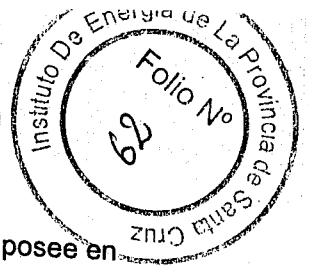
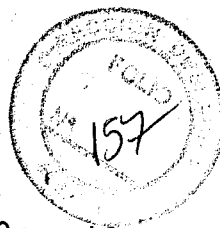
Me dirijo a Ud. a efectos de remitirle adjunto a la presente todos los antecedentes relacionados al Convenio Colectivo de Trabajo suscripto entre Instituto de Energía de la Provincia y el Sindicato Regional de Luz y Fuerza de la Patagonia.-

Conforme lo manifiesta el Sr. Presidente del Instituto en la Nota N° 562/IESC/10, que tal acuerdo es el resultado de un proceso desarrollado entre las partes que está destinado a reglar con eficacia normativa, las condiciones de trabajo entre las partes.-

Mediante Disposición N° 803/10 el Sr. Secretario de Trabajo de la Provincia, procedió a Homologar el acuerdo de partes denominado "Acta Acuerdo de Encuadre Convencional" entre las partes mencionadas precedentemente.-

Entre los considerandos de tal Disposición se señala que no existen objeciones que formular, agregándose posteriormente que mediante Ley N° 3.067 se procedió a crear el I.E.S.C. como entidad autárquica de derecho público, aprobándose el reglamento orgánico con fecha 6 de Julio de 2010 mediante Decreto N° 1.649/10.-

En consecuencia, corresponde la aplicación del Art. 13 de la Ley 2.986 que expresa que una vez suscripta la convención colectiva será remitida al Poder Ejecutivo Provincial para su homologación. -



Cuenta Corriente (Cuenta Recaudadora) N°: 006/0001890044-0 que el Sindicato posee en el Banco Chubut, Sucursal Comodoro Rivadavia, y/o la que la reemplace en el futuro.
 INCISO B): Todos los aportes de los Trabajadores mencionados en el presente Convenio Colectivo de Trabajo deberán ser, acompañados del los medios y/o soportes magnéticos que contengan la información correspondiente, como así también, en forma obligatoria de las fotocopias certificadas del Libro Especial, procedimiento este alcanzado por la Ley de Contrato de Trabajo, como así también de los procedimientos de cobro previsto en la Ley 24.642 y/u otras normativas legales que rijan en materia, como así mismo las sanciones estipuladas en dicha normativa aplicable y remitidos al domicilio legal del Sindicato Regional de Luz y Fuerza de la Patagonia, Maipú 1.631, Comodoro Rivadavia, Provincia del Chubut.
 La falta de pago de todos los aportes de los trabajadores, habilitará el cobro judicial de los créditos previstos por la vía de apremio o de ejecución fiscal prescriptos en el Código Procesal Civil y Comercial de la Nación, sirviendo de suficiente título ejecutivo el Certificado de Deuda expedido por la Asociación Sindical respectiva.

CAPITULO: XVIII "DE LA ESTRUCTURA RETRIBUTIVA"

ARTICULO N°: 66 NORMA GENERAL:

- INCISO A): Las retribuciones que se pactan en este Convenio Colectivo de Trabajo se consideran como contraprestación de los conocimientos y aportación del Trabajador al puesto de trabajo.
 INCISO B): Concepto de remuneración: A todos los efectos que correspondiere, el concepto de las remuneraciones fijadas es el determinado por la legislación vigente.
 INCISO C): Las remuneraciones y los complementos descriptos en presente el Capítulo deberán abonarse conjuntamente.
 INCISO D): Salario Convenio: Se considerará Salario Convenio el que figura como tal en la Escala Básica de Sueldos.
 INCISO E): Igualdad de condiciones: Se prohíbe toda discriminación, por razón de sexo o edad de los Trabajadores en materia salarial, cuando desarrollen trabajos de igual valor y/o grupo profesional, así como en materia de promoción y ascensos.

ARTICULO N°: 67 ESTRUCTURA RETRIBUTIVA:

INCISO A): Las retribuciones del personal afectado por el presente Convenio Colectivo de Trabajo, están constituidas por el Salario Básico de su categoría profesional y los complementos correspondientes, de forma que la estructura retributiva del presente Convenio Colectivo de Trabajo quedará configurada de la siguiente forma:

Conceptos Salariales:

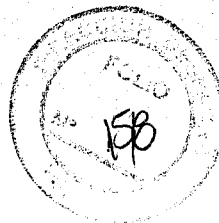
1. Salario Básico.
2. Bonificación por Antigüedad.
3. Bonificación por Título.
4. Bonificación por Función.

1215

ADRIANO ABELARDO VILLAGRA
 SECRETARIO GREMIAL ADJUNTO
 SINDICATO REGIONAL LUZ Y FUERZA PATAGONIA

60
 Juan P. Espinoza
 Secretario General
 Luz y Fuerza de la Patagonia

Lic. JUAN ANTONIO FERREIRO
 Presidente
 INSTITUTO DE ENERGIA
 SANTA CRUZ



5. Bonificación por Dedicación Funcional.
6. Bonificación por Responsabilidad Jerárquica.
7. Bonificación por Trabajos con Tensión y/o Peligrosidad.
8. Bonificación por Trabajo en Semana No Calendaria.
9. Bonificación por Guardias Pasivas o de Disponibilidad.
10. Adicional por Antigüedad.
11. Compensación por Tareas Riesgosas.
12. Compensación por Zona.

- *Productividad (pendiente a tratar en comisión)*

ARTICULO Nº: 68 FORMA DE DETERMINACIÓN DE LA RETRIBUCIÓN Y PLAZOS DE PAGO:

INCISO A): La estructura retributiva prevista en el Artículo anterior, tiene naturaleza remunerativa a todos los efectos legales. Su determinación general parte de remuneraciones pactadas por unidad de tiempo, tomándose como base el mes calendario, salvo bonificaciones o complementos de pago único o que en forma mixta propenden a mejorar la productividad del Trabajador.

INCISO B): Los plazos de pago del salario, se establecen en el último día hábil de cada mes calendario, operando la mora en forma automática sin necesidad de interpelación alguna por parte del Trabajador.

INCISO C): Se considera falta gravísima e injuria laboral que habilita el despido indirecto, la falta de pago del salario en los plazos fijados en el presente Artículo sin exigirse interpelación alguna para la configuración de la misma la que queda configurada por el mero vencimiento de los plazos acordados en este Artículo.

ARTICULO Nº: 69 ESCALA BASICA DE SUELDOS

Todos los Trabajadores serán mensualizados y sus remuneraciones se determinarán según las escalas siguientes, conforme a la categoría y antigüedad.

La Escala Básica de Sueldos es la siguiente: 01-01-11

CATEGORIA	MONTO	COEFICIENTE
1	1075,45	0,55001

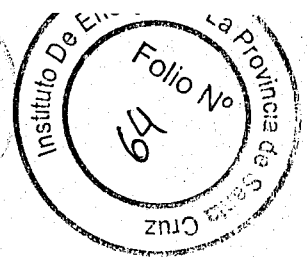
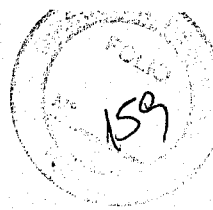
1215

ADRIANO ABRILARDO VILLAGRA
SECRETARIO GENERAL ADJUNTO
SINDICATO REGIONAL FUERZA PATAGONIA

61

Juan P. ...
Secretario General
Auxiliar de ...

Lta. JUAN ANTONIO FERREIRO
Presidente
INSTITUTO DE ENERGIA
SANTA CRUZ



2	1148,77	0,5875
3	1222,10	0,6250
4	1295,43	0,6625
5	1368,75	0,7000
6	1442,08	0,7375
7	1515,40	0,7750
8	1588,73	0,8125
9	1662,06	0,8500
10	1735,38	0,8875
11	1808,71	0,9250
12	1882,03	0,9625
13	1955,36	1,0000
14	2141,12	1,0950
15	2326,88	1,1900
16	2512,64	1,2850
17	2698,40	1,3800
18	2884,16	1,4750
19	3069,92	1,5700
20	3255,68	1,6650
21	3441,44	1,7600
22	3627,19	1,8550
23	3812,95	1,9500

CAPITULO: XIX "LIQUIDACION DE ADICIONALES BONIFICACIONES Y GRATIFICACIONES"

ARTICULO N°: 70 CALCULOS:

INCISO A): Aquellos porcentajes establecidos para determinar los importes de la Estructura Retributiva y Beneficios Sociales, se calcularán sobre el Sueldo Básico de la categoría 13 de la escala indicada en el Artículo N°: 69 (Escala Básica de Sueldos). Salvo los que por expresa aclaración en contrario se determinen en los distintos Artículos del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

INCISO B): En ningún caso, las sumas resultantes, serán inferiores al monto que el Instituto abonó a sus Trabajadores por el mismo concepto como consecuencia de la

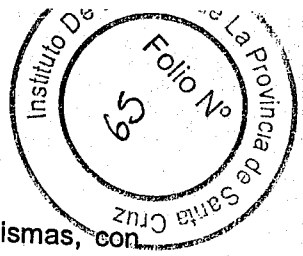
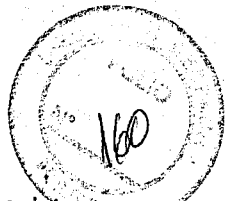
1215

ADRIANO ABELARDO VILLAGRA
SECRETARIO GREMIAL ADJUNTO
SINDICATO REGIONAL LUZ Y FUERZA PATAGONIA

62

Juan Antonio Ferreiro
Secretario General
Luz y Fuerza Sector de los Colegios

Lic. JUAN ANTONIO FERREIRO
Presidente
INSTITUTO DE ENERGIA
SANTA CRUZ



aplicación de otros convenios y/o regímenes de trabajo existentes en las mismas, con anterioridad a la aplicación del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

ARTICULO N°: 71 BONIFICACIÓN POR ANTIGÜEDAD

El Instituto abonará a sus Trabajadores por cada año de antigüedad el dos y medio por ciento (2,5%) calculado sobre el Sueldo Básico de la categoría 13.
El importe que resulte por año de antigüedad, se multiplicará por la cantidad de años reconocidos como ANTIGÜEDAD BASE, definida en el artículo 27 del presente C.C.T. (Inciso B).

ARTÍCULO N°: 72 BONIFICACIÓN POR TITULO

INCISO A): Todo Trabajador que posea los títulos aquí indicados percibirá las bonificaciones que se detallan a continuación, las que se calcularán, en todos los casos, sobre el sueldo básico de la Categoría 13.

TITULO

SECUNDARIO	20%
SECUNDARIO TECNICO	25%
TERCIARIO Y/O UNIVERS. MENOR DE 5 AÑOS NO ESPEC.	30%
TERCIARIO ESPECIFICO Y UNIVERSIT MENOR 5 AÑOS ESPEC.	43%
UNIVERSITARIO 5 AÑOS O MAYOR 5 AÑOS NO ESPECIF.	43%
UNIVERSITARIO 5 AÑOS O MAYOR 5 AÑOS ESPECIFICO	60%

INCISO B): Los títulos otorgados en el extranjero, tendrán la validez equivalente a títulos otorgados en el país, con independencia de su denominación, atendiendo a los programas analíticos del mismo, revalidando el mismo ante los organismos nacionales y/o provinciales de competencia.

INCISO C): En caso de discrepancia, los Trabajadores interesados, podrán formular su reclamo ante la Comisión Paritaria creada en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

ARTICULO N°: 73 BONIFICACIÓN POR FUNCION

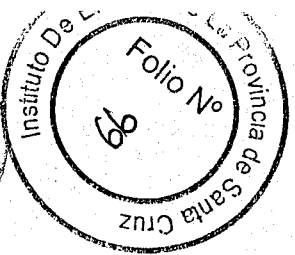
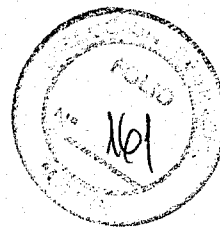
INCISO A): El Instituto abonará a todos sus Trabajadores, con excepción en los casos indicados, las bonificaciones establecidas en el presente Artículo, conforme a su categoría y denominación, de acuerdo a la siguiente escala:

1215

GERMANO ABBELARDO VILLAGRA
PROFESOR ADJUNTO
SANTA CRUZ Y FUERZA PATAGONIA

63
Luz y Fuerza Patagonia

Lic. JUAN ANTONIO FERREIRO
Presidente
INSTITUTO DE ENERGIA
SANTA CRUZ



CATEGORIA	PORCENTAJE
1	0,3000
2	0,3250
3	0,3500
4	0,3750
5	0,4000
6	0,4250
7	0,4500
8	0,4750
9	0,5000
10	0,5250
11	0,5500
12	0,6500
13	0,8000
14	0,8000
15	0,8000
16	0,8000
17	0,8000
18	0,8500
19	0,9000
20	0,9000
21	0,9000
22	0,9000
23	1,0000

Todos los porcentajes mencionados en el presente artículo, se calcularán sobre el sueldo básico de la categoría 13.

ARTICULO N°: 74 BONIFICACIÓN POR DEDICACION FUNCIONAL

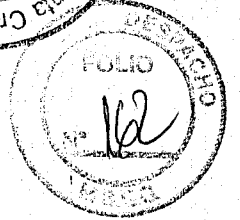
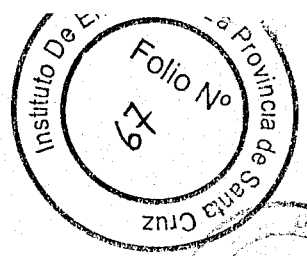
A los Trabajadores que por la índole de sus tareas cumplan funciones de Dirección y/o Conducción, que requieran la extensión de la jornada normal, por razones de servicio, en forma habitual y permanente, se les abonará una Compensación por Dedicación Funcional, en base a las plantillas de personal del Instituto y sistemas de organización laboral vigente en la misma, en los porcentajes que se determinan a continuación:

ADRIANO ABEJARDO VILLAGRA
SECRETARIO GENERAL ADJUNTO
SINDICATO PERSONAL LUZ Y FUERZA PATAGONIA

1215

64
Juan Antonio Ferreiro
Secretario General
Luz y Fuerza Santa Cruz

Lic. JUAN ANTONIO FERREIRO
Presidente
INSTITUTO DE ENERGIA
SANTACRUZ



CATEGORIA	PORCENTAJE
15	0,300
16	0,350
17	0,450
18	0,500
19	0,550
20	0,600
21	0,700
22	0,800
23	1,000

Todos los porcentajes mencionados en el presente artículo, se calcularán sobre el sueldo básico de la categoría 13.

Esta bonificación es incompatible con el reconocimiento y pago de horas extras o suplementarias.

ARTICULO Nº: 75 BONIFICACIÓN POR RESPONSABILIDAD JERARQUICA

A los Trabajadores que por la índole de sus tareas tengan responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales del Instituto, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, se le abonará una Bonificación por Responsabilidad Jerárquica, cuyo reconocimiento será exclusivamente para los siguientes niveles funcionales y/o categorías y en los porcentajes que se determinan a continuación, requiriéndose acuerdo previo del Sindicato, en base a las plantillas de personal del Instituto y sistemas de organización laboral vigente en la misma.

Esta bonificación es incompatible con el reconocimiento y pago de horas extras o suplementarias, a excepción de la categoría 15.

CATEGORIA	PORCENTAJE
15	0,700
16	0,725
17	0,750
18	0,775
19	0,800
20	0,850
21	0,900
22	0,950
23	1,000

ADRIANO ABELARDO VILLAGRA
SECRETARIO GREMIAL ADJUNTO
SINDICATO REGIONAL LUZ Y FUERZA PATAGONIA

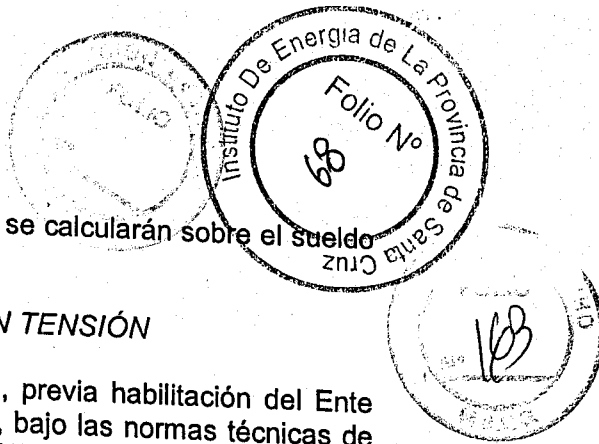
1215

65

Juan D. Pinoza
Secretario General
Luz y Fuerza Secc. Río Gallegos

Lic. JUAN ANTONIO FERREIRO
Presidente
INSTITUTO DE ENERGIA
SANTACRUZ

Todos los porcentajes mencionados en el presente artículo, se calcularán sobre el sueldo básico de la categoría 13.



ARTICULO Nº: 76 BONIFICACIÓN POR TRABAJOS CON TENSION

INCISO A): Al Trabajador que por la índole de sus tareas, previa habilitación del Ente oficial correspondiente, deba desempeñar su labor habitual, bajo las normas técnicas de trabajos con tensión, para tensiones mayores de un (1) Kv, se le abonará una compensación mensual de acuerdo a la categoría de las instalaciones donde realice los mismos y conforme a la siguiente escala:

Instalaciones de Media Tensión (Corresponde a Tensiones entre fases de más de un (1) Kv hasta cincuenta (50) Kv):

HABILITACION %

MT1 10,00

MT2 15,00

MT3 20,00

Instalaciones de Alta Tensión (Corresponde a Tensiones entre fases de más de cincuenta (50) Kv hasta trescientos (300) Kv):

HABILITACION %

AT1 25,00

AT2 30,00

AT3 35,00

Instalaciones de Muy Alta Tensión (Corresponde a Tensiones entre fases de más de trescientos (300) Kv):

HABILITACION %

MAT1 40,00

MAT2 45,00

MAT3 50,00

Todos los porcentajes mencionados en el presente artículo, se calcularán sobre el sueldo básico de la categoría 13.

ARTICULO Nº: 77 BONIFICACIÓN POR TRABAJO EN SEMANA NO CALENDARIA

INCISO A): Con la finalidad de compensar al Trabajador por el hecho de trabajar en días Sábados, Domingos, Feriados y Días no Laborables en horarios diurnos y nocturnos, y como consecuencia de ello el agotamiento psicofísico determinante de vejez prematura, se les otorgara una bonificación mensual del treinta y cinco por ciento (35%) sobre la remuneración mensual que le corresponda, aplicándose dicho porcentaje en todos los casos sin limitaciones por ausencias de cualquier tipo con goce de sueldo en que incurra el Trabajador.

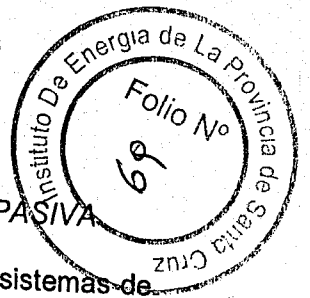
INCISO B): Con la finalidad de compensar al Trabajador por el hecho de trabajar en días Sábados, Feriados y Días no Laborables en horarios diurnos, exceptuado los domingos, se les otorgara una bonificación mensual del diecisiete con 50/100 por ciento (17,50%) sobre la remuneración mensual que le corresponda, aplicándose dicho porcentaje en todos los casos sin limitaciones por ausencias de cualquier tipo con goce de sueldo en que incurra el Trabajador.

ADRIANO ABELARDO VILLAGRA
SECRETARIO GREMIAL ADJUNTO
SINDICATO REGIONAL LUZ Y FUERZA PATAGONIA

1215

66
Juan D. S. Moza
Secretario General
Luz y Fuerza Seco, Rio Gallegos

Lic. JUAN ANTONIO FERREIRO
Presidente
INSTITUTO DE ENERGIA
SANTA CRUZ



ARTICULO Nº: 78 ADICIONAL POR GUARDIA DE DISPONIBILIDAD y/o PASIVA

INCISO A): El Instituto que tenga instrumentado o instrumenten en el futuro, sistemas de Guardias Pasivas que impliquen la disponibilidad o dedicación Full Time, de Trabajadores para el instituto, fuera del centro de trabajo, deberán contar con diagramas que previamente sean informados al Sindicato quién podrá ejercitar derecho a veto y/o sugerir modificaciones sobre los mismos.

INCISO B): En estos supuestos, los Trabajadores que cumplan con dichas tareas pasivas en disponibilidad del empleador percibirán, un adicional equivalente al cincuenta por ciento (50%), del Sueldo Básico de la categoría 13, bajo la denominación de Adicional por Guardia de Disponibilidad y/o Pasiva. Quedan excluidos de este adicional, todos aquellos agentes que, perteneciendo al grupo de personal jerárquico operativo, no asistan en forma efectiva, habitual y permanente a intervenir en forma directa en las tareas necesarias para restablecer al servicio.

INCISO C): El Instituto se compromete a proveer al Trabajador del medio de comunicación que estime más idóneo, para la localización de los mismos, debiendo estar fácil y efectivamente localizables en un radio de acción razonable, para poder concurrir en forma inmediata para la rápida atención del servicio requerido.

INCISO D) En uso de las facultades de la Dirección y a los efectos del presente artículo, el Instituto conformará un organigrama de guardias que será comunicado a los trabajadores, con una antelación de treinta (30) días, con el objeto de permitir la inscripción de postulantes para el cumplimiento de las mismas. Pasado dicho plazo, si no existieren postulantes o entre los mismos no se contara con personal suficiente con capacidad operativa, el Instituto nominará a los trabajadores involucrados, los que tendrán la obligación de prestar el servicio en las condiciones de este artículo.

ARTICULO Nº: 79 (EN COMISION) ADICIONAL POR ANTIGÜEDAD

ARTICULO Nº: 80 COMPENSACIÓN POR TAREAS RIESGOSAS

Al Trabajador que se desempeñe habitualmente en aquellas tareas que por la índole de los elementos que se operen signifiquen riesgo para el mismo, establecidas en el Artículo 50 del presente Convenio Colectivo de Trabajo, el Instituto le abonará una compensación mensual remunerativa equivalente al diez por ciento (10%) de su remuneración.

ARTÍCULO Nº: 81 COMPENSACION POR ZONA

INCISO A):

1-Dado las especiales características geográficas, económicas y sociales vigentes en la Provincia de Santa Cruz y con el fin de mantener una proporcionalidad equitativa en los salarios vigentes en el sector dentro de la República Argentina, ambas partes, mantienen como complemento de naturaleza remuneratoria, el reconocimiento de un coeficiente de carácter zonal que mantenga un equilibrio en el poder adquisitivo del salario, equivalente al sesenta por ciento (60%) de las remuneraciones percibidas por los Trabajadores del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

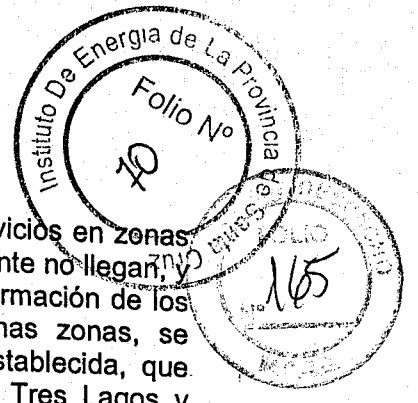
Cuando el trabajador sea trasladado a otro destino no ubicado en la Provincia, le será suprimido este porcentaje.

ADRIANO ABELARDO VILLAGRA
SECRETARIO GERAL ADJUNTO
SINDICATO REGIONAL LUZ Y FUERZA PATAGONIA

12 15

67
Juan P. Espinoza
Secretario General
Luz y Fuerza Secc. Rio Gallegos

Lic. JUAN ANTONIO FERREIRO
Presidente
INSTITUTO DE ENERGIA
SANTA CRUZ



2-Considerando las innumerables desventajas que significa el prestar servicios en zonas inhóspitas, donde el confort y los adelantos de la vida moderna prácticamente no llegan, y atentos a la necesidad de compensaciones económicas que faciliten la formación de los planteles necesarios, fundamentalmente técnicos, para operar en dichas zonas, se asignará un porcentaje de un diez (10 %) por ciento sobre la zona establecida, que alcanzará a las siguientes localidades: Lago Posadas, Bajo Caracoles, Tres Lagos y Fuentes del Coyle.

Quando el trabajador sea trasladado a otro destino no ubicado en zona inhóspita, le será suprimido este porcentaje.

INCISO B): La compensación indicada, se abonará mensualmente y formará parte de la remuneración. Será mantenida en todos los casos de ausencias con goce de haberes.

ADRIANO BELARDO VILLAGRA
SECRETARIO GREMIAL ADJUNTO
SINDICATO REGIONAL LUZ Y FUERZA PATAGONIA

Juan D. Espinoza
Secretario General
Luzy Fuerza Sec. Rio Gallegos

Lic. JUAN ANTONIO FERREIRO
Presidente
INSTITUTO DE ENERGIA
SANTA CRUZ

1215

CAPITULO XX: BENEFICIOS SOCIALES Y CONCEPTOS NO REMUNERATIVOS

ARTÍCULO Nº: 82 REFRIGERIO Y/O BONIFICACION POR REFRIGERIO

INCISO A): El Instituto dará un refrigerio a los Trabajadores en el lugar de tareas. La composición del mismo se acordará entre el Instituto y el Sindicato.

INCISO B): No obstante, esta modalidad, entre el Instituto y el Sindicato podrán convenir en la posibilidad de reemplazar el refrigerio, a cargo del Instituto, por el pago de una compensación mensual por este concepto, del veinticinco por ciento (25 %), calculado sobre el Sueldo Básico de la Categoría 13.

ARTICULO Nº 83: FALLA DE CAJA

INCISO A: Los trabajadores que realicen funciones de pagador o cobrador percibirán, como quebranto de moneda o fallas de caja, una suma en carácter de compensación mensual, del treinta por ciento (30 %) del sueldo básico de la Categoría 13. En casos de reemplazos que no coincidan con un (1) mes de trabajo, dicha compensación se repartirá en forma proporcional al tiempo trabajado bajo esta modalidad.

INCISO B: Dicha compensación se otorga en carácter no remunerativo en los términos del Artículo 103 Bis de la Ley de Contrato de trabajo.

ARTICULO Nº 84: COMPENSACION POR GASTOS DE SERVICIOS

Inciso a) El Instituto facilitara la energía eléctrica, gas servicio de agua potable y saneamiento a los trabajadores comprendidos en el ámbito de este convenio colectivo de trabajo, siempre que los suministros sean usados para uso domestico.

Inciso b) Los trabajadores se harán carga de los impuestos y cargas fiscales que pudieran derivarse que pudieran derivarse de dichos suministros, conforme a la aplicación de las normas tributarias y fiscales.

Inciso c) Por acuerdo con el sindicato, el Instituto podrá compensar dicho beneficio mediante el pago de una suma equivalente en dinero que no desnaturalizara el carácter de no remunerativo asignado por el artículo 103 bis de la ley de contrato de trabajo. La compensación se hará efectiva mediante el pago del 15 % calculado sobre el sueldo básico de la categoría 13.

Inciso d) De los beneficios establecidos en el presente artículo se extenderán al consumo de los servicios enumerados, de aquellas instalaciones o inmuebles que sean de propiedad o que este en tenencia bajo cualquier titulo del Sindicato regional de Luz y Fuerza de la Patagonia.-

Inciso e) Los beneficios de este articulo, se extenderán al trabajador jubilado y/o pensionado y/o causa habiente que continúe con derecho a la prestación de seguridad social mientras permanezcan en tal condición.-

Inciso f) Los beneficios de este artículo, serán extensivos a los derechos de conexión domiciliaria de los servicios

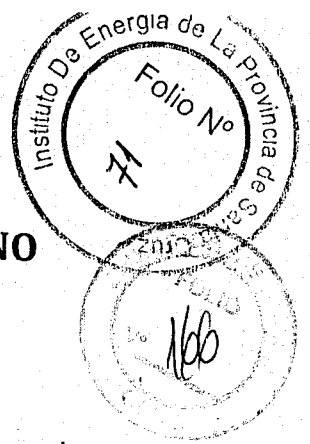
ARTICULO Nº: 85 (EN COMISION) PRODUCTIVIDAD

ADRIANO ABELARDO VILLAGRA
SECRETARIO GREMIAL ADJUNTO
SINDICATO REGIONAL LUZ Y FUERZA PATAGONIA

1215

69
Juan Antonio Ferreiro
Secretario General
Luz y Fuerza Secc. No. Calles

Lic. JUAN ANTONIO FERREIRO
Presidente
INSTITUTO DE ENERGIA
SANTACRUZ



ARTICULO N°: 86 - ASISTENCIA PERFECTA - (PERSONAL CALENDARIA)

Instituto De Energia de La Provincia de Santa Cruz
Folio N° 72
SEMANA NO

167

INCISO A) Al Trabajador que le corresponda percibir el Treinta y Cinco (35 %) previsto en el Artículo 77 del presente convenio Colectivo y que mantenga durante el mes una asistencia perfecta, se le abonará un adicional no remunerativo del seis por ciento (6%) de su remuneración. Por la primera ausencia en día Sábado, Domingo, Feriados o días no Laborables que le correspondiera trabajar por su diagrama, le será descontado un tercio (1/3) del seis (6%); por la segunda ausencia se le descontará dos tercios (2/3) del seis por ciento (6%) y por tres faltas en esos días, no percibirá este adicional.-

INCISO B) Al Trabajador que le corresponda percibir el Diecisiete con 50/100 (17,50 %) previsto en el Artículo 77 del presente convenio Colectivo y que mantenga durante el mes una asistencia perfecta, se le abonará un adicional no remunerativo del Tres por ciento (3%) de su remuneración. Por la primera ausencia en día Sábado, Feriados o días no Laborables que le correspondiera trabajar por su diagrama, le será descontado un tercio (1/3) del tres (3%); por la segunda ausencia se le descontará dos tercios (2/3) del tres por ciento (3%) y por tres faltas en esos días, no percibirá este adicional.-
No se considerarán ausencias a estos efectos las motivadas por Licencias con goce de haberes (Maternidad y/o Paternidad, y Vacaciones Anuales), y licencias o permisos gremiales.

ARTÍCULO N°: 87 BONIFICACIÓN ESPECIAL POR JUBILACIÓN PENDIENTE PARA CONTINUAR SU TRATAMIENTO EN PARITARIAS

INCISO A): A todo Trabajador que se acoja a los beneficios de jubilación, como también al derecho habiente del Trabajador fallecido en actividad, le será abonado un importe equivalente a cuatro (4) meses de su última remuneración, cuando tuviere hasta cinco (5) años de antigüedad base en el Instituto.

Este beneficio se aumentará en un dos por ciento (2%) por cada año de servicio que exceda los cinco (5) primeros.

INCISO B): Para hacerse acreedor a este beneficio, el Trabajador deberá haber iniciado el trámite jubilatorio y haberse desvinculado del Instituto.

INCISO C): La determinación del haber mensual que servirá de base para liquidar la gratificación prevista en este apartado, se efectuará considerando la remuneración total del Trabajador que accede al beneficio, asignada al último día o al promedio de los últimos seis (6) meses, tomándose como base la mayor.

ARTÍCULO N°: 88 CONTRIBUCIÓN DE PAGO UNICO POR ANIVERSARIO DE SERVICIO

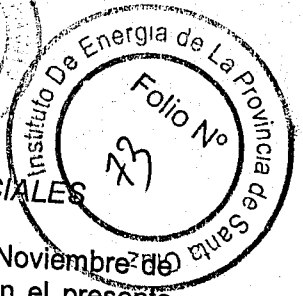
El Instituto abonará al Trabajador, como contribución de Pago Único por Aniversario de Servicio, una remuneración equivalente a la que le corresponda percibir al Trabajador en el mes en que cumpla una antigüedad de: 20 y 25 años en el servicio, que se computará de la misma forma que el Adicional por antigüedad (Art.79), a los efectos del cálculo de la misma.

El pago de esta Contribución se deberá realizar con la remuneración correspondiente al mes en que se cumpla el aniversario estipulado.

ADRIANO ABELARDO VILLAGRA
SECRETARIO GREMIAL ADJUNTO
COMITÉ REGIONAL LUZ Y FUERZA SANTA CRUZ
1215

70
Secretario General
LUZ Y FUERZA SECC. MA. CALLEGUIS

Lic. JUAN ANTONIO FERREIRO
Presidente
INSTITUTO DE ENERGIA
SANTA CRUZ



ARTICULO N°: 89 CONTRIBUCION DE PAGO UNICO CON FINES SOCIALES

INCISO A): Con los haberes correspondientes a los meses de Octubre y Noviembre de cada año, el Instituto abonará, a todos sus Trabajadores comprendidos en el presente C.C.T., una suma adicional íntegra, en concepto de Contribución de **PAGO ÚNICO CON FINES SOCIALES**.- Para aquellos trabajadores que cuenten con una antigüedad inferior a los seis (6) meses, el pago será proporcional de la misma manera que se computa la licencia ordinaria para estos casos.-

INCISO B): La **CONTRIBUCION** acordada será equivalente a un Salario Mínimo Vital y Móvil, con más el porcentual de Zona fijado en el Artículo N° 81 (Compensación por Zona), del presente Convenio Colectivo de Trabajo.-

ARTÍCULO N°: 90 SALIDAS, VIAJES Y VIATICOS- PENDIENTE PARA CONTINUAR SU TRATAMIENTO EN PARITARIAS

INCISO A): Cuando, por necesidades del Instituto, el Trabajador deba trasladarse transitoriamente de un punto a otro, en un trayecto superior a 100 Km., en función de sus tareas, percibirá por cada día, en concepto de viáticos una suma resultante de aplicar el trece por ciento (13%) del Sueldo Básico de la categoría 13, quedando a cargo del Instituto los Gastos emergentes de Alojamiento, en los lugares autorizados por este.

INCISO B): Los viáticos que se pactan en el presente Convenio Colectivo de Trabajo corresponden a los gastos normales de manutención y, en consecuencia, tienen un carácter compensatorio y no salarial ni remuneratorio, a modo de indemnización de conformidad con el Artículo 106 de la Ley de Contrato de Trabajo. En aquellos casos que el trabajador regrese el mismo día a la localidad de origen y/o se hospede en vivienda del Instituto, corresponderá abonar el 50% del importe estipulado.

ARTÍCULO N°: 91 COMPENSACIÓN POR GASTOS DE GUARDERÍA

INCISO A): El Instituto acuerda reembolsar al personal, cuando su cónyuge trabaje y no perciba beneficio similar, y que acredite tener a su cargo uno o más hijos comprendidos entre los cuarenta y cinco (45) días de vida y hasta los tres (3) años de edad, y que asistan a guarderías infantiles o salas maternas, una suma mensual per capita de hasta el equivalente del treinta por ciento (30%) del Sueldo Básico de la categoría 13, en concepto de Compensación por Gastos de Guardería, en los términos del Artículo 103 bis de la Ley de Contrato de Trabajo, en las localidades donde la Organización no cuente con este servicio.-

INCISO B): Para tener acceso al beneficio, el personal citado deberá acreditar ser madre o padre, del niño por quien se solicita el reembolso por guardería. En el primer supuesto deberá presentar ante el Instituto la correspondiente partida de nacimiento y/o sentencia judicial en el caso de adopción. Asimismo deberá completar la solicitud que suministrará el Instituto, la que tendrá carácter de Declaración Jurada. Además, el beneficiario deberá presentar el recibo de pago o factura cancelada expedida en legal forma y que se encuentre adecuada a las actuales disposiciones impositivas sobre la materia.-

INCISO C): Queda expresamente acordado que, la suma a abonarse al beneficiario es la que ésta realmente abone por el gasto de guarda de su hijo, de modo que, la compensación establecida en el inciso A) del presente Artículo, representa el tope

ADRIANO ABELARDO VILLAGRA
SECRETARIO GREMIAL ADJUNTO
SINDICATO REGIONAL LUZ Y FUERZA PATAGONIA

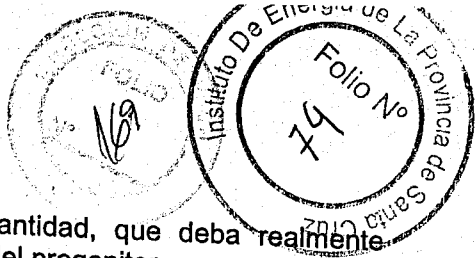
1215

71
[Handwritten signature]

Juan D. Pinoza
Secretario General
Luz y Fuerza Sec. Río Callegos

[Handwritten signature]

Lic. JUAN ANTONIO FERREIRO
Presidente
INSTITUTO DE ENERGIA
SANTA CRUZ



máximo del beneficio. Cualquier excedente de dicha cantidad, que deba realmente abonarse por la guarda del niño será por exclusiva cuenta del progenitor.-

INCISO D): El pago del beneficio se efectuará contra la presentación del comprobante correspondiente.-

ARTICULO Nº: 92 JUBILACIÓN

INCISO A): El Instituto dispondrá el cese de la relación laboral de todos aquellos Trabajadores que reúnan los requisitos necesarios para obtener las prestaciones de la ley 1.782 y su modificatoria 2.060, que rijan la materia en el ámbito de la Provincia de Santa Cruz, tanto en el régimen general como en los regímenes de excepción.

INCISO B): Para hacer efectivo lo dispuesto en el Inciso anterior, el Instituto deberá preavisar a los Trabajadores e intimar a los mismos a que inicien los trámites pertinentes, extendiéndoseles los certificados de los servicios y demás documentación necesaria a esos fines. A partir de la copia de la tarjeta de iniciación del trámite ante el A.N.Se.S. o la Copia de iniciación de trámite en la Caja de Previsión Social, el Instituto mantendrá la relación de trabajo hasta que la Autoridad de Aplicación, otorgue el beneficio y por un plazo máximo de dieciocho (18) meses, que podrá ser prorrogado mediante acuerdo con el Sindicato según causas que lo justifiquen. Otorgado el beneficio o vencido dicho plazo cesará la relación laboral, obligándose el Instituto a expedir certificados finales y definitivos en un plazo no mayor de quince (15) días.

INCISO C): La modalidad establecida en el Inciso anterior será también de aplicación para los beneficios derivados de la incapacidad del Trabajador, debiéndose en tal caso, declarar a este último fuera del plantel en que revistare, conservándole no obstante hasta su retiro, la totalidad del salario de escala y asignaciones complementarias que pudieran corresponderle según su última función.

INCISO D): En caso que el Trabajador haya iniciado el trámite de jubilación y/o retiro por invalidez y la demora no sea provocada por hechos atinentes al Trabajador se extenderán los plazos fijados hasta que finalice el trámite previsional.

ARTÍCULO Nº: 93 BECAS

INCISO A): El Instituto otorgará dos (2) becas por año, para los hijos menores de veinticinco (25) años de Trabajadores en actividad, que se distribuirán de la siguiente forma: La mitad para realizar estudios de enseñanza media de ciclo completo y la mitad para realizar o completar estudios universitarios y terciarios.

INCISO B): Estas becas serán asignadas con sujeción a las siguientes bases:

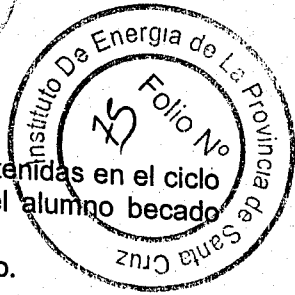
- 1) Los aspirantes deberán estar a exclusivo cargo del Trabajador y no tener empleo u ocupación rentada.
- 2) Serán anuales y consistirán en una contribución equivalente y no remuneratoria de diez (10) veces el Salario Básico de la categoría 11, para el caso de estudios universitarios o terciarios, y de cinco (5) veces de igual categoría para estudios de enseñanza media.
- 3) Dicha Beca, se hará efectiva en tres (3) cuotas equivalentes a:
 - a. Cuarenta por ciento (40%) al comienzo del ciclo lectivo.
 - b. Cuarenta por ciento (40%) al 30 de Junio.
 - c. El saldo al 31 de Octubre.

1215
RICARDO VILLAGRA
SECRETARIO GENERAL ADJUNTO
SINDICATO REGIONAL LUZ Y FUERZA PATAGONIA

72
Juan P. Espinoza
Secretario General
Luz y Fuerza de los Trabajadores

Lic. JUAN ANTONIO FERREIRO
Presidente
INSTITUTO DE ENERGIA
SANTA CRUZ

170



- 4) Las becas se asignarán a los mejores promedios de calificaciones obtenidas en el ciclo anterior de los postulantes y serán suspendidas en el caso de que el alumno becado abandone los estudios durante el ciclo lectivo.
- 5) El llamado, la reglamentación y selección, quedará a cargo del Instituto.

CAPITULO XXI

ARTÍCULO N°: 94 DERECHOS SINDICALES

INCISO A): Se crea la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de Trabajo como organismo de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

- 1) Composición:
 - a. La Comisión Paritaria se compondrá de ocho (8) vocales como máximo, con representación igual de representantes del Instituto y Trabajadores así como de los asesores respectivos.
 - b. El presidente será designado entre los vocales en representación de los Trabajadores, el cual designará a su vez libremente al secretario.
 - c. Los vocales del Instituto y Trabajadores serán elegidos por las respectivas representaciones.
 - d. Los asesores serán designados libremente por los vocales de cada una de las representaciones.
- 2) Las funciones específicas de la Comisión Paritaria serán las siguientes:
 - a. La interpretación auténtica del Convenio Colectivo de Trabajo.
 - b. Arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos a su consideración por ambas partes o en los supuestos previstos concretamente en el presente texto.
 - c. Intervenir en los conflictos colectivos ejerciendo las funciones de mediación, con audiencia previa de ambas partes.
 - d. Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
 - e. Analizar la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.

INCISO B): El ejercicio de las anteriores funciones no obstaculizará en ningún caso la competencia respectiva de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en las disposiciones legales, previo agotamiento de las vías paritarias previstas en los supuestos anteriores.

INCISO C): Domicilio: La Comisión Paritaria tendrá su domicilio en la Sede Central del Instituto sita en Av. Roca N° 669 de Río Gallegos, pudiendo, no obstante, domiciliarse, reunirse o actuar en cualquier otra sede, previo acuerdo de la misma.

INCISO D): Celebrará cuantas reuniones sean solicitadas por una de las partes y convocadas por su presidente.

INCISO E): Los Trabajadores y el Instituto interesada podrán dirigir sus comunicaciones a las siguientes dependencias: Seccionales y Sede Central del Sindicato Regional de Luz y Fuerza de la Patagonia.

INCISO F): Sumisión de cuestiones a la Comisión: Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio

1215-4
 ADRIANO VILLAGRA
 SECRETARIO GREMIAL ADJUNTO
 SINDICATO REGIONAL LUZ Y FUERZA PATAGONIA

73
 Juan D. Villagra
 Secretario General
 Luz y Fuerza Santa Cruz

Lic. JUAN ANTONIO FERREIRO
 Presidente
 INSTITUTO DE ENERGIA
 SANTA CRUZ



Colectivo de Trabajo para que la Comisión emita dictamen o actúe en la forma reglamentaria prevista.

INCISO G): La Comisión Paritaria deberá resolver la consulta realizada en un plazo no superior a treinta (30) días, desde la fecha en que esta Comisión tenga conocimiento de la misma, salvo situaciones de urgencia.

INCISO H): Las decisiones de la Comisión Paritaria se adoptarán por simple mayoría de los miembros presentes en cada deliberación, pudiendo adoptar decisiones válidas con un quórum de la mitad más uno de la totalidad de los miembros. En caso de empate en las decisiones, el Presidente tendrá doble voto, dejándose constancia de ello en el caso de que ocurra.

ARTÍCULO Nº: 95 DERECHOS SINDICALES DE LOS TRABAJADORES

INCISO A): Los Trabajadores afiliados al Sindicato podrán, en el ámbito del Instituto o centro de trabajo:

- 1) Celebrar reuniones previa notificación al instituto y distribuir Información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal del Instituto.
- 2) Recibir la información que le remita su Sindicato.

ARTÍCULO Nº: 96 DERECHO DE INFORMACIÓN Y CONSULTA -EN COMISION-PENDIENTE PARA CONTINUAR SU TRATAMIENTO EN PARITARIAS

INCISO A): El Sindicato tendrá, además de los derechos de información y consulta previstos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo:

- 1) Deberá recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en el Instituto.
- 2) Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que el Instituto revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.
- 3) Recibir informe con carácter previo a la ejecución por parte del Instituto de las decisiones adoptadas por ésta, sobre las siguientes cuestiones:
 - a. Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.
 - b. Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
 - c. Planes de formación profesional del Instituto.
 - d. Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.
 - e. Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificaciones de los estatutos jurídico del Instituto suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
 - f. Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en el Instituto, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
 - g. Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.
 - h. Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de ausentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

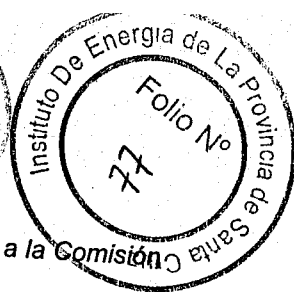
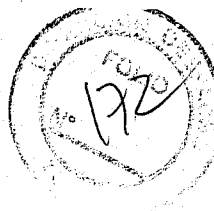
INCISO B) - DERECHO DE CONSULTA PREVIA VINCULANTE. En los casos previstos en este Convenio Colectivo de Trabajo, el Instituto estará obligada a consultar al SINDICATO y en forma previa, mediante comunicación escrita con descripción de los antecedentes de las medidas a adoptar, su implementación y descripción de modo, tiempo y lugar de la misma. El SINDICATO deberá contestar fundadamente dentro de los diez (10) días de recibida la consulta, adhiriendo, oponiéndose ó proponiendo modificaciones alternativas. Salvo el caso de silencio o adhesión en

12 15

ADRIANO PABLO VILLAGRA
SECRETARIO GREMIAL ADJUNTO
SINDICATO REGIONAL LUZ Y FUERZA PATAGONIA

74
Juan D. Espinoza
Secretario General
Luzy Vera Sec. de Calles

Lic. JUAN ANTONIO FERREIRO
Presidente
INSTITUTO DE ENERGIA
SANTACRUZ



ningún caso el Instituto podrá implementar la medida consultada, que será sometida a la Comisión Paritaria Permanente, para su resolución.-

ARTÍCULO Nº: 97 ACTIVIDAD GREMIAL - DELEGADOS SINDICALES

INCISO A): Para ocupar el cargo de delegado el candidato deberá reunir las condiciones establecidas por las disposiciones legales y estatutarias del Sindicato Regional de Luz y Fuerza de la Patagonia vigentes.

INCISO B): El Instituto y el Sindicato acuerdan que la cantidad de delegados será la siguiente:

- 1) Desde 10 Trabajadores y hasta 50 Trabajadores, 2 delegados.
- 2) Desde 51 Trabajadores y hasta 100 Trabajadores, 3 delegados.
- 3) De 101 en adelante, un representante más cada 50 Trabajadores que excedan de 100.
- 4) Un (1) delegado como mínimo por turno, Sector, División y/o Departamento.

INCISO C): Son funciones de los delegados, las siguientes:

- 1) Velar por el cumplimiento del presente Convenio Colectivo de Trabajo.
- 2) Velar por el cumplimiento de las leyes vigentes.
- 3) Velar para que se cumplan las condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo emergentes de leyes laborales y de este Convenio Colectivo de Trabajo.
- 4) No tomar decisiones de carácter individual en ninguna circunstancia.
- 5) No tomar decisiones de carácter coercitivo, sin haber agotado todas las instancias con la representación del Instituto y con la intervención del Sindicato.
- 6) Elevar los reclamos a la autoridad designada por el Instituto sobre los asuntos inherentes al cometido de sus funciones.

INCISO D): Actuación de los delegados: Los delegados, en el cumplimiento de sus funciones específicas, coordinarán en todos los casos con su superior, la oportunidad para retirarse momentáneamente de sus tareas, cuando así lo requiera el cumplimiento de su mandato, debiendo obtener la debida autorización previa de su supervisor o responsable.

INCISO E): El Instituto otorgará a los representantes gremiales autorización para cumplir con su gestión gremial -dentro de la misma y durante la jornada de trabajo-.

INCISO F): A fin de posibilitar la labor sindical dentro de la planta, el Instituto facilitará -cuando resulte necesario- un lugar adecuado para que en él puedan tramitarse asuntos sindicales con el mobiliario mínimo necesario.

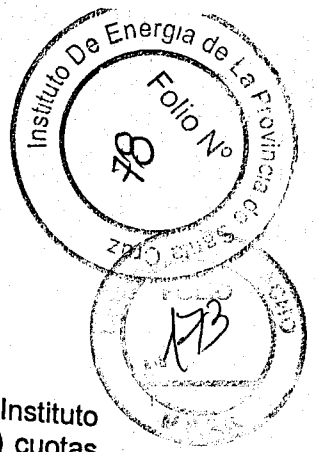
ARTÍCULO Nº: 98 VITRINAS, TRANSPARENTES O PIZARRAS SINDICALES

INCISO A): A fin de facilitar la publicidad de las informaciones sindicales al personal, el Instituto facilitará vitrinas, transparentes o pizarras dentro del establecimiento, en lugares visibles, destinadas a las comunicaciones sindicales oficiales. Tales comunicaciones deberán estar debidamente firmadas por miembros de la Comisión Directiva del Sindicato, la Comisión Interna o en su defecto con membrete oficial del Sindicato.

ADRIANO ANELARDO VILLAGRA
SECRETARIO GREMIAL ADJUNTO
SINDICATO REGIONAL DE LUZ Y FUERZA PATAGONIA
1215

75
Juan D. Espinoza
Secretario General
Luz y Fuerza Sect. No. Collesgas

Lic. JUAN ANTONIO FERREIRO
Presidente
INSTITUTO DE ENERGIA
SANTA CRUZ



CAPITULO XXII OTROS BENEFICIOS

ARTÍCULO Nº: 99 PRESTAMOS ESPECIALES AL PERSONAL

INCISO A): Cuando un Trabajador demostrara extrema necesidad y urgencia, el Instituto podrá conceder hasta dos (2) meses de sueldo reembolsable en hasta doce (12) cuotas mensuales y consecutivas.-

INCISO B): El presente beneficio podrá ser ejercitado solamente una vez por año calendario sin que medien solicitudes de adelantos de haberes.-

ARTÍCULO Nº: 100 FONDO ESPECIAL ADICIONAL PARA BENEFICIOS PREVISIONALES PENDIENTE PARA CONTINUAR SU TRATAMIENTO EN PARITARIAS

INCISO A): El Instituto reconocen la existencia de un Fondo convencional Especial Adicional para Beneficios Previsionales cuya responsabilidad y administración corre por exclusiva cuenta del Sindicato Regional de Luz y Fuerza de la Patagonia, de conformidad con el Reglamento que a tal fin determine la Entidad Sindical.

INCISO B): A partir de la fecha de vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo, el aporte del fondo convencional estará integrado por el aporte del Trabajador más la contribución Patronal:

INCISO C): Aporte del Trabajador: El aporte mensual de los Trabajadores en actividad será de acuerdo al siguiente detalle:

Hasta 5 Años de Antigüedad 2,00%

De 5 a 10 Años de Antigüedad 2,50%

De 10 a 15 Años de Antigüedad 3,50%

Más de 15 Años de Antigüedad 4,50%

Quienes ingresen a partir:

De 45 años de edad a 50 años de edad 4,50%

Mas de 50 años de edad 5,50%

Contribución Entidad Patronal: En todos los casos la contribución patronal se establece en un seis por ciento (6%).

INCISO D): Los aportes y las contribuciones fijadas se aplicarán sobre todas las remuneraciones que perciba el Trabajador, de acuerdo a lo establecido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

INCISO E): En caso de mora y/o falta de pago de los aportes y contribuciones fijados en los Incisos anteriores, se establecen los intereses moratorios y punitivos que rijan para igual hipótesis con los aportes y contribuciones a los organismos de la seguridad social.

ARTICULO Nº: 101 RECONOCIMIENTO POR TRASLADO-EN COMISION-PENDIENTE PARA CONTINUAR SU TRATAMIENTO EN PARITARIAS

INCISO A): A todos los Trabajadores domiciliados en zonas suburbanas, o aquellos que residan en otra localidad y que deban trasladarse diariamente a desempeñar sus tareas laborales, por medios propios o de transporte público, el Instituto, abonará una compensación mensual por Reconocimiento de Traslado.

INCISO B): La compensación mensual por "Reconocimiento de Traslado", será equivalente al treinta por ciento (30%) del Sueldo Básico de la categoría 11.

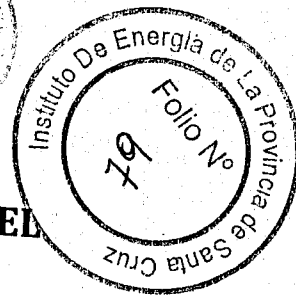
INCISO C): A los Trabajadores que utilicen medios propios o de transporte público, para desempeñar sus tareas, el Instituto, abonará la compensación establecida en el presente Artículo.

1215
DRIANO ABELARDO VILLAGRA
SECRETARIO GREMIAL ABANQUE
SINDICATO REGIONAL DE LUZ Y FUERZA PATAGONIA

76
Juan D. Ferreiro
Secretario General
Luz y Fuerza Sect. de Colinas

Lic. JUAN ANTONIO FERREIRO
Presidente
INSTITUTO DE ENERGIA
SANTA CRUZ

CAPITULO XXIII DE RESPONSABILIDAD SOCIAL DEL INSTITUTO



ARTÍCULO Nº: 102 ELABORACIÓN DEL BALANCE SOCIAL

El Instituto deberá elaborar, anualmente, un Balance Social que recoja información sistematizada relativa a condiciones de trabajo y empleo, costo laboral y prestaciones sociales a cargo del Instituto.

Este documento será girado por el Instituto al Sindicato, dentro de los treinta (30) días de elaborado, cuyo cierre coincidirá con el fijado para el cierre de sus Estados Contables o elaboración de Presupuestos.-

ARTICULO Nº: 103 INFORMACIÓN DEL BALANCE SOCIAL

El Balance Social incluirá como mínimo, la siguiente información:

- 1) Balance General Anual, Cuenta de Ganancias y Pérdidas, Notas Complementarias, Cuadros Anexos y Memoria del Ejercicio.
- 2) Estado y Evolución Económica y Financiera del Instituto y del mercado en que actúa.
- 3) Incidencia del costo laboral.
- 4) Evolución de la masa salarial promedio. Su distribución según niveles y categorías.
- 5) Evolución de la dotación del personal y distribución del tiempo de trabajo.
- 6) Rotación del personal por edad y sexo.
- 7) Capacitación.
- 8) Personal efectivizado.
- 9) Régimen de pasantías y prácticas rentadas.
- 10) Estadísticas sobre accidentes de trabajo y enfermedades inculpables.
- 11) Tercerizaciones y subcontrataciones efectuadas.
- 12) Programas de innovación tecnológica y organizacional que impacten sobre la plantilla de personal o puedan involucrar modificación de condiciones de trabajo.

ARTICULO Nº: 104 PRIMER BALANCE SOCIAL

El primer Balance Social corresponderá al año siguiente al comienzo de la efectiva vigencia del presente convenio Colectivo de Trabajo.

ARTICULO Nº: 105 DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS-EN COMISION- PENDIENTE PARA CONTINUAR SU TRATAMIENTO EN PARITARIAS

INCISO A): Ambas partes destacan y coinciden en que la actividad organizacional del sector involucrado en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, va asociada implícitamente a los beneficios sociales que comporta, ya sea de manera expresa y voluntaria o incluso sin pretenderlo. Toda Organización "sana" que genera puestos de trabajo directos e indirectos es fuente de riqueza social, más allá de los beneficios que generen sus productos y servicios a sus usuarios y a la propia Organización y sus accionistas. Estos beneficios podrán ser reinvertidos en el Instituto para asegurar su crecimiento y seguir generando riqueza, y se convertirán en manos de sus receptores, junto a los salarios percibidos por sus Trabajadores, en fuente de consumo, además de aportar ingresos a la Administración para contribuir al desarrollo económico del Municipio, Provincia, Región o País, socializándose así la riqueza generada.

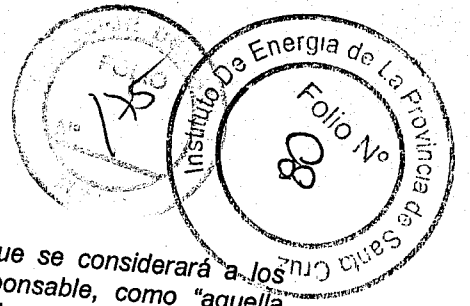
CONCEPTO DE UNA ORGANIZACIÓN SOCIALMENTE RESPONSABLE

1215

ADRIANO ABELARDO VILLAGRA
SECRETARIO Gremial Adjunto
SINDICATO REGIONAL LUZ Y FUERZA PATAGONIA

77
Sindicato Provincial
Secretario General
Luz y Fuerza Santa Cruz

Lic. JUAN ANTONIO FERREIRO
Presidente
INSTITUTO DE ENERGIA
SANTA CRUZ



INCISO B): Tras lo anteriormente expuesto, ambas partes destacan que se considerará a los efectos del presente Convenio Colectivo de Trabajo socialmente responsable, como "aquella organización competitiva" en términos económicos, que intenta cumplir de manera excelente sus cometidos para continuar siéndolo y asegurar su pervivencia, pero dando también respuesta satisfactoria a los siguientes requisitos:

- 1) Ofrecer productos y servicios que respondan a necesidades de sus usuarios, contribuyendo al bienestar de los mismos.
- 2) Tener un comportamiento que vaya más allá del cumplimiento de los mínimos reglamentarios, optimizando en forma y contenido la aplicación de todo lo que le es exigible.
- 3) La ética ha de impregnar todas las decisiones de directivos y personal con mando, y formar parte consustancial de la cultura de Organización.
- 4) Las relaciones con los Trabajadores han de ser prioritarias, asegurando unas condiciones de trabajo seguras y saludables.
- 5) Ha de respetar con esmero el medio ambiente.
- 6) Ha de integrarse en la comunidad de la que forma parte, respondiendo con la sensibilidad adecuada y las acciones sociales oportunas a las necesidades planteadas, atendiéndolas de la mejor forma posible y estando en equilibrio sus intereses con los de la sociedad.
- 7) Ha de ser capaz de conseguir un crecimiento económico sostenible, con mayores y mejores empleos y una mayor cohesión social de la que forman parte.
- 8) Compromiso compartido por la Responsabilidad social de las Organizaciones.
- 9) Ambas partes signatarias, asumen como compromiso para practicar la responsabilidad social de las Organizaciones, a través de las siguientes acciones:
 - a. Compromiso de la alta dirección de las Organizaciones.
 - b. Nuevas aptitudes y una mayor participación de los Trabajadores y el Sindicato en un diálogo bidireccional que pueda estructurar una realimentación y un ajuste permanentes.

BALANCES ANUALES DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

INCISO C): El Instituto involucrada en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, asumen el compromiso de poner en marcha, a partir del segundo año de vigencia del presente, "Balances Anuales de la Responsabilidad Social de las Organizaciones", que serán publicitados a la Comunidad y al Sindicato. A partir del tercer año de vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo, dichos balances podrán ser sometidos a auditorias sociales tanto por parte del Sindicato, como de otras Asociaciones Civiles y Organismos del Estado, tanto Provincial como Nacional.

ARTICULO Nº: 106 -EN COMISION- PENDIENTE PARA CONTINUAR SU TRATAMIENTO EN PARITARIAS

PARTICIPACIÓN OBRERA Y REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

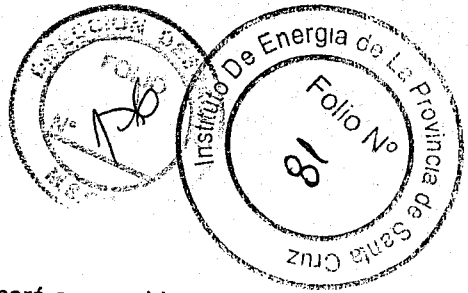
OBJETIVOS

Los objetivos de las partes signatarias del presente Convenio Colectivo de Trabajo son el fomento del empleo, la mejora de las condiciones de vida y de trabajo y una protección social adecuada. Para la consecución de los objetivos propuestos, las Organizaciones y el Sindicato coinciden en incluir dentro de las Organizaciones el efectivo ejercicio de una democracia económica y social. A tal fin, las partes signatarias del presente Convenio Colectivo de Trabajo, se comprometen a la ampliación de los derechos de participación y de cogestión en el puesto de trabajo, como nuevas estrategias de gestión que requieren una mayor participación por parte de las Trabajadoras y de los Trabajadores, que hace necesario estipular derechos de reclamación así como derechos y períodos de participación tanto en el régimen de Organización como en el régimen sobre representación del personal.

1215
ADRIANO ABELARDO VILLAGRA
SECRETARIO Gremio del Sindicato
Sindicato Regional Luz y Fuerza Patagonia

78
Juan D. Villagra
Secretario General
Luz y Fuerza Santa Cruz

LIC. JUAN ANTONIO FERREIRO
Presidente
INSTITUTO DE ENERGIA
SANTA CRUZ



INSTRUMENTACIÓN

Con el fin de dar cumplimiento a los objetivos enunciados, se establecerá a escael Institutorial una modalidad que se denominará "cogestión", entendida como la participación de los Trabajadores en cuestiones relativas a la gestión organizacional que se manifiesta a nivel de personal.

MARCO LEGAL

A tal fin se deberá admitir un miembro dentro de sus máximas autoridades de representación - Directorio, Consejo de Administración, Gerencia, etc.- que será designado por el Sindicato Regional de Luz y Fuerza de la Patagonia, el que tendrá voz y voto sobre aquellas cuestiones relativas al cumplimiento de las leyes vigentes a favor de los Trabajadores, prescripciones para la prevención de accidentes, los Convenios Colectivos de Trabajo y los acuerdos organizacionales, así como por la igualdad en el trato de todos los Trabajadores, independientemente de su origen, religión, nacionalidad, militancia o convicción política, así como de su sexo o identidad sexual. Dicho representante de los Trabajadores tendrá derecho de participación, con voz y voto, en cuestiones sociales, de personal y económicas, en particular:

- 1) Estudiar y proponer eventuales modificaciones de Planteles en concordancia con las políticas definidas entre las Organizaciones y el Sindicato Regional de Luz y Fuerza de la Patagonia.
- 2) Asesorar en las designaciones y propuestas de los Trabajadores de dirección y/o conducción
- 3) Participar en la decisión de los ingresos y las promociones de Trabajadores, para cubrir vacantes o plazas nuevas autorizadas, de acuerdo al régimen establecido en el Convenio Colectivo de Trabajo vigente.
- 4) Elaborar un informe mensual de lo actuado al Consejo, Directorio y/o Gerencia y al Sindicato.
- 5) Intervenir en la aplicación de sanciones disciplinarias.
- 6) Determinar necesidades de capacitación de los Trabajadores.
- 7) Determinar en forma gradual, aquellas medidas que contribuyan a la concreción de la democracia industrial y los derechos de cogestión dentro de cada Organización.
- 8) Asesorar con respecto a las normativas y legislación vigentes en cuanto a los derechos laborales de los Trabajadores, como así también toda otra cuestión relativa a las relaciones laborales, que lleve a una correcta interpretación y evite situaciones de conflicto entre las Organizaciones y el Sindicato.

ADAPTACION Y MODIFICACION DE ESTATUTOS

Con el fin de dar cumplimiento a lo enunciado precedentemente, el Instituto se comprometen a modificar sus Estatutos con el objeto de admitir la incorporación de un representante de los Trabajadores en las condiciones y con las funciones explicitadas en este Capítulo y solicitar las aprobaciones y/o leyes que permitan su instrumentación.

CAPITULO XXIV DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO N°: 107 CLAUSULA TRANSITORIA GARANTIA POR CAMBIO DE ESCALAFON

La suma que percibe el personal comprendido en este Convenio como *Garantía por Cambio de Escalafón - Código 532*), se determinará como Suma Fija Remunerativa no bonificable y será desafectada en forma individual del resto de los conceptos salariales que conforman la *Escala Salarial del Convenio Colectivo*.-

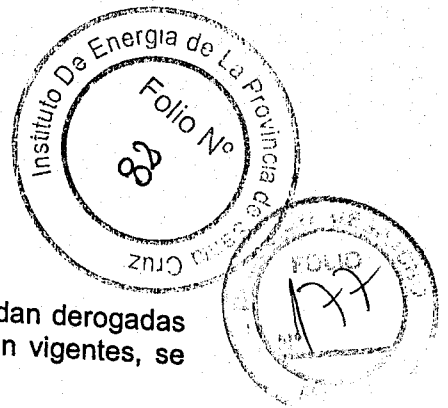
Este concepto se absorberá en el mismo porcentaje en que se incremente el salario del trabajador; en su situación de revista, permitiendo de esta manera que los agentes alcanzados por este concepto concreten una movilidad salarial más óptima.

1215
ADRIANO ANELARDO VILLAGRA
SECRETARIO Gremial Adjunto

79
Juan P. Pinazza
Secretario General
Luz y Fuerza Santa Cruz Collejos

Lic. JUAN ANTONIO FERREIRO
Presidente
INSTITUTO DE ENERGIA
SANTA CRUZ

El presente Artículo tiene vigencia a partir del mes de Junio del 2009.-



ARTÍCULO N°: 108 CLÁUSULA DEROGATORIA

Con la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo de Trabajo, quedan derogadas cuantas disposiciones o estipulaciones, de cualquier rango que estuvieran vigentes, se opongán a su articulado.

ARTÍCULO N°: 109 COMISIÓN PARITARIA

INCISO A): Cuantas incidencias, dudas y divergencias puedan surgir entre el Instituto y el Sindicato en relación con la aplicación e interpretación de los Artículos contenidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, serán sometidas a la Comisión Paritaria. Los acuerdos de la Comisión Paritaria serán vinculantes para ambas partes.

INCISO B): La intervención de la Comisión Paritaria será requisito previo obligatorio para acudir a la jurisdicción laboral, en todos los conflictos que afectan a la aplicación o interpretación del Convenio Colectivo de Trabajo. Si sobre la cuestión planteada existiera el acuerdo a que se refiere el párrafo anterior, la decisión tendrá los efectos de un arbitraje privado.

ARTÍCULO N°: 110 PRACTICAS DESLEALES

INCISO A): Serán consideradas prácticas desleales y contrarias a la ética y libertad sindical y espíritu del presente Convenio Colectivo de Trabajo:

- 1) Subvencionar en forma directa o indirecta cualquier otro Sindicato con ámbito de actuación personal o territorial previsto en este Convenio Colectivo de Trabajo.
- 2) Intervenir o interferir en el normal funcionamiento del Sindicato.
- 3) Obstruir, dificultar o impedir la libre afiliación de los Trabajadores al Sindicato o directa o indirectamente los derechos de la libertad sindical en forma amplia.
- 4) Despedir, suspender, modificar condiciones de trabajo u interferir con el desempeño gremial de representantes sindicales, dentro o fuera de las Organizaciones o dispensar en forma directa o indirecta, algún tipo de trato ofensivo o discriminatorio.
- 5) Incumplir, obstaculizar o negar, los derechos de información y consulta previstos en este Convenio Colectivo de Trabajo.

ARTÍCULO N°: 111 IMPRESIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

El Instituto se compromete a la confección de un soporte magnético del presente Convenio Colectivo de Trabajo, una vez homologado por la autoridad administrativa laboral Provincial y registrado y publicado de conformidad con lo previsto por la ley 14.250, distribuyendo sin cargo un (1) CD del mismo a cada Trabajador.-

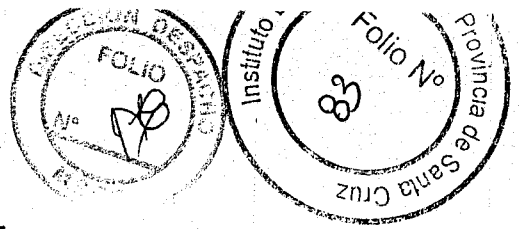
ARTÍCULO N°: 112 DIFERENCIAS EN LAS DENOMINACIONES DE GRUPOS, FUNCIONES O CATEGORÍAS

En los casos en que la denominación actual del grupo, función o categoría de algún Trabajador no coincidiera con las enumeradas en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, o que las tareas que realiza, no correspondieran a las denominaciones enunciadas, la Comisión Paritaria deberá resolver que denominación le corresponde de

1210
ABRAHAMO ADELARDO VILLAGRA
SECRETARIO GREMIAL ADJUNTO
SINDICATO DE FUERZA PATAGONIA

80
Juan D. Espinoza
Secretario General
Luzy Fuerza Sec. Río Collesos

Lic. JUAN ANTONIO FERREIRO
Presidente
INSTITUTO DE ENERGIA
SANTA CRUZ



acuerdo a las tareas del Trabajador, asignándole el grupo, función y categoría que corresponda.

ARTÍCULO N°: 113 DENOMINACIONES EQUIVALENTES DE LAS PARTES SIGNATARIAS

Entiéndase por Sindicato Regional de Luz y Fuerza de la Patagonia, cada vez que en este Convenio Colectivo de Trabajo se refiera a "Sindicato", representación sindical, representación gremial, asociación sindical o término equivalente.
Entiéndase como Servicios Públicos Sociedad del Estado, cada vez que en este Convenio Colectivo de Trabajo se refiera a Organización, patronal ó términos equivalentes.

ARTÍCULO N°: 114 HOMOLOGACIÓN PROVINCIAL

Los derechos y obligaciones determinados en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, así como su sistema remuneratorio que se establece, comenzará a regir a partir de su homologación por la Autoridad Administrativa Laboral Provincial.
Atento a que el Instituto y el Sindicato han optado por el procedimiento de negociación directa y habiéndose alcanzado pleno acuerdo en las cláusulas precedentes, solicitan la homologación del mismo, suscribiendo cuatro (4) ejemplares originales

ARTÍCULO N°: 115 REGISTRO Y PUBLICACIÓN EN EL AMBITO NACIONAL.

Una vez homologado el presente Convenio Colectivo de Trabajo, se elevará el mismo al Ministerio de Trabajo de la Nación para su registro y publicación de conformidad con lo normado por la Ley 14.250, en virtud de tratarse de un convenio colectivo de Organización.

ADRIANO ABELARDO VILLAGRA
SECRETARIO GREMIAL ADJUNTO
SINDICATO REGIONAL LUZ Y FUERZA PATAGONIA

Juan D. Espinoza
Secretario General
Luz y Fuerza Soc. del Estado

Lic. JUAN ANTONIO FERREIRO
Presidente
INSTITUTO DE ENERGIA
SANTA CRUZ

1215