



**República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional**  
2020 - Año del General Manuel Belgrano

**Informe**

**Número:**

**Referencia:** REG - EX-2019-65026500- -APN-DGDMT#MPYT

---

De conformidad con lo ordenado en la **RESOL-2020-48-APN-ST#MT** se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo de Empresa y Anexos obrantes en las páginas 5/104 del IF-2019-65084591-APN-DGDMT#MPYT del expediente principal, quedando registrado bajo el número **1632/20 “E”**.

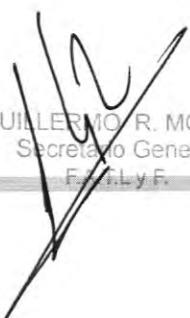


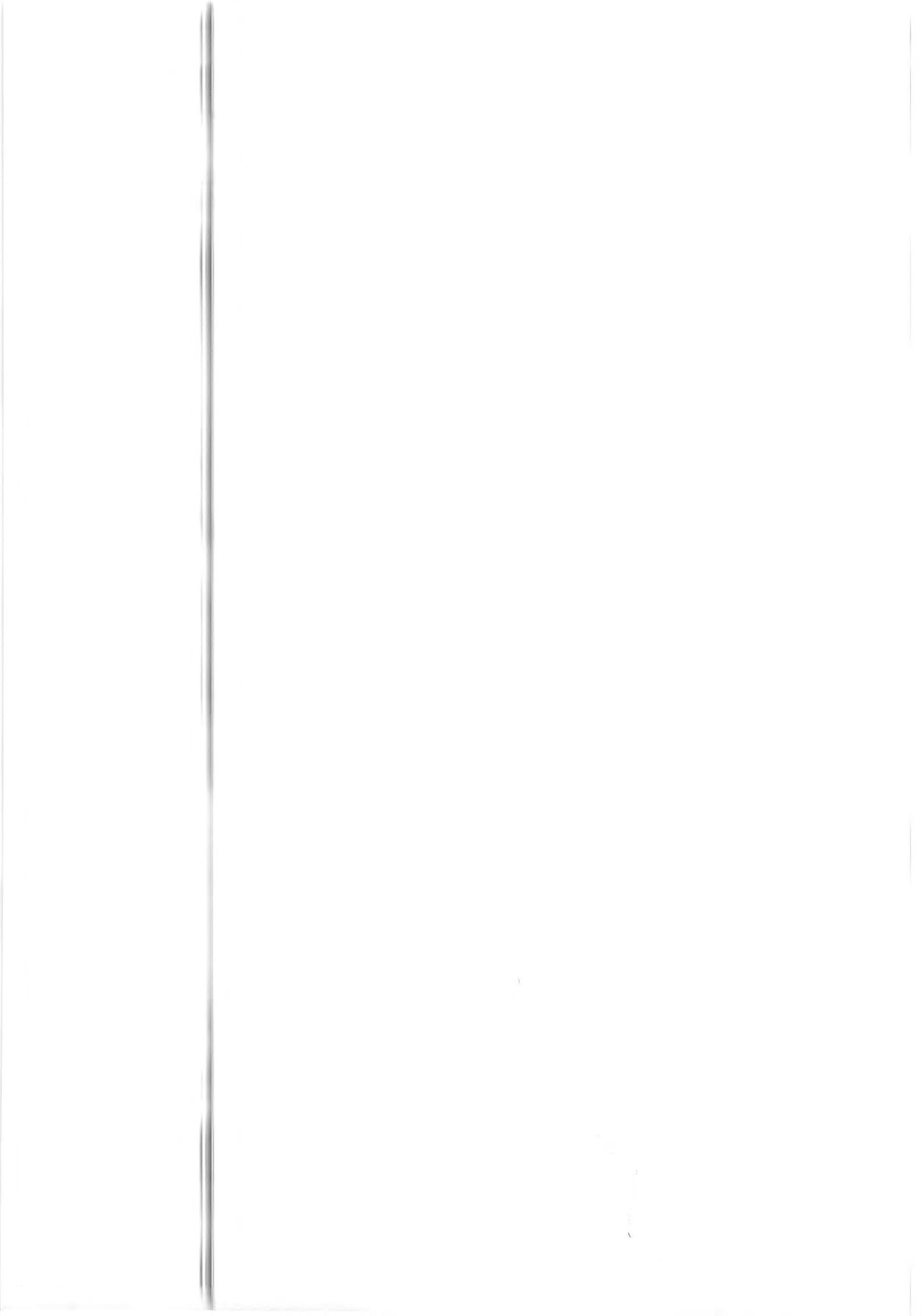
FEDERACION ARGENTINA DE  
TRABAJADORES DE LUZ Y FUERZA

  
Lauro José Paz  
Secretario Gremial  
F.A.T.L y F.

# CONVENIO COLECTIVO EOLICO

2019

  
GUILLERMO R. MOSER  
Secretario General  
F.A.T.L y F.

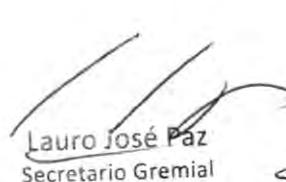


## ACTA ACUERDO PARTES INTERVINIENTES

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, al 01 de Julio de 2019, se suscribe este Convenio Colectivo de Trabajo entre la **FEDERACION ARGENTINA DE TRABAJADORES DE LUZ Y FUERZA** por derecho propio y en representación de LOS TRABAJADORES DE LA ACTIVIDAD ELECTRICA, con jurisdicción territorial en todo el territorio de la República Argentina, en adelante "**LA FEDERACION**", representada por su Secretario General Sr. Guillermo Roberto MOSER y su Secretario Gremial Sr. Lauro José PAZ por una parte y por la otra las **EMPRESAS: GENNEIA S.A.; VESTAS ARGENTINA S.A., NORDEX WINDPOWER S.A.**, en el carácter de Grupo de Empresas, en adelante "**LOS EMPLEADORES**", representada por los Sres. Julián Tobias Cabancic, Sra. María Martinica Abal Gallardon; Pablo Abel Urban y Jorge Luis Garnier, respectivamente.-

- 
1. Acuerdan la suscripción de una Convención Colectiva de Trabajo que se enmarcará como un convenio para el grupo de empresas aquí firmantes, y en el supuesto caso de completarse las validaciones pendientes en el marco de la Cámara Eólica Argentina – CEA- adoptará el carácter de Convenio de la Actividad de energía eólica en los términos previstos en la Ley 14.250, previa ratificación de sus miembros paritarios ya designados, conforme al procedimiento establecido en la Ley 23.546, resultando de aplicación y por tal vigente para el ámbito geográfico de todo el territorio de la República Argentina, en el que se realicen actividades de operación y mantenimiento de Parques Eólicos, ello conforme a los "clusters" o "zonas" de operación y de radicación de los distintos Parques Eólicos generadores de energía en todo el territorio nacional.
  2. La futura Convención Colectiva de Trabajo fruto del dialogo social emprendido por las partes ante la ausencia de regulación convencional propia y específica al respecto, será de aplicación a los responsables del mantenimiento y/o clientes o generadores de energía a través de los denominados Parques Eólicos –en adelante PE- que por razones de principalidad en su cometido y el destino final para el cual llevan a cabo las actividades. De modo tal que al mismo puedan adherir otros empleadores alcanzados por ésta actividad.
- 

De conformidad las partes firman cuatro (4) ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto, en la fecha y lugar indicado en el encabezado.-



Lauro José Paz  
Secretario Gremial  
F.A.T.L y F.

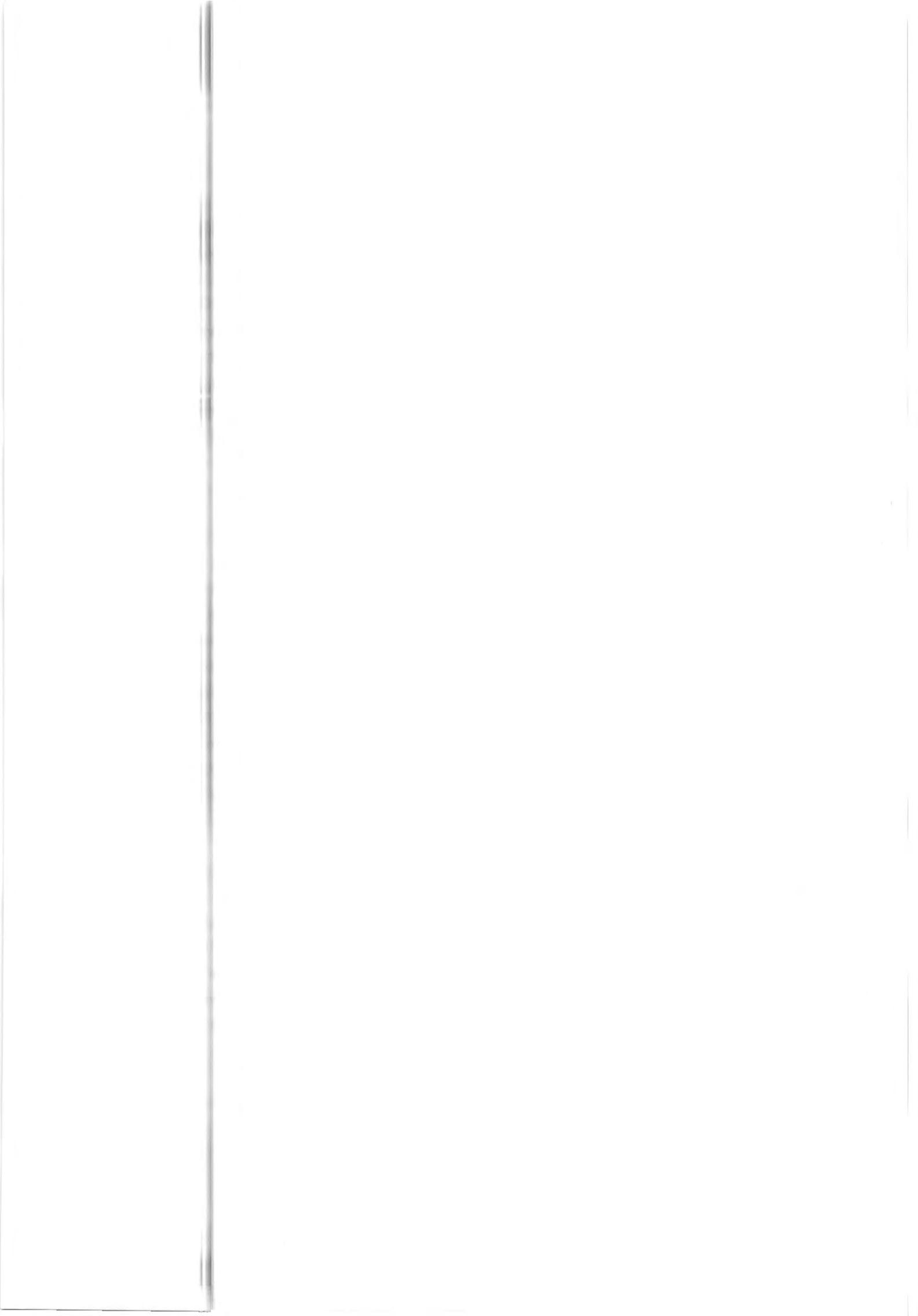
Marinica  
ASDLC 6.



Pablo A. Urban  
Aprobado



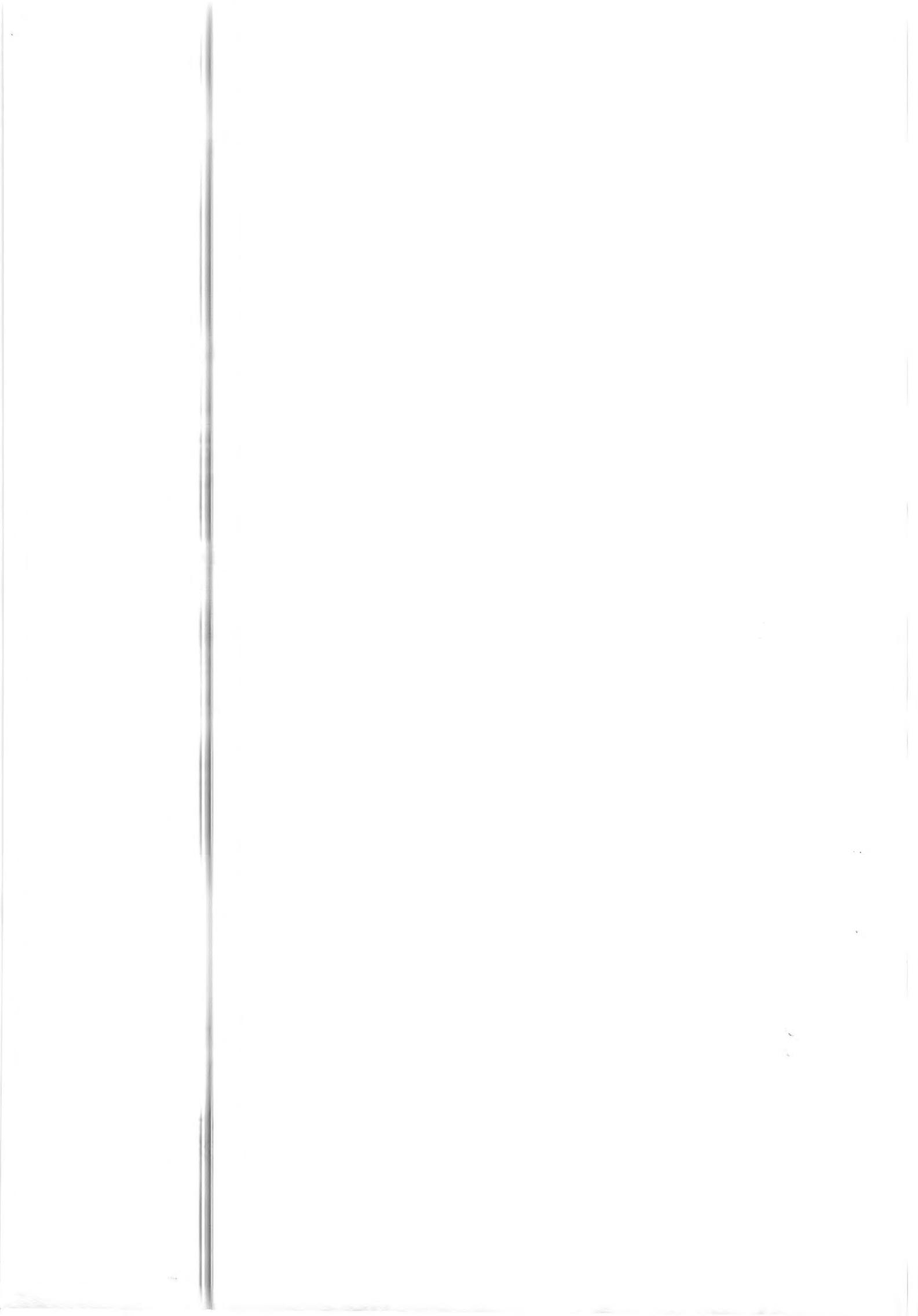
Julián Cabancic



## INDICE

<b>CAPITULO I</b>	<b><u>MARCO NORMATIVO Y PRINCIPIOS GENERALES</u></b>
ARTICULO N° 1	PARTES INTERVINIENTES
ARTICULO N° 2	AMBITO DE APLICACIÓN
ARTICULO N° 3	VIGENCIA
ARTICULO N° 4	INGRESOS
ARTICULO N° 5	EFFECTIVIDAD
ARTICULO N° 6	ESTABILIDAD
ARTICULO N° 7	OBJETIVOS COMUNES
ARTICULO N° 8	FACULTADES DE DIRECCION Y ORGANIZACION
ARTICULO N° 9	COMPATIBILIDAD
ARTICULO N° 10	PRINCIPIOS BASICOS DEL TRABAJO
ARTICULO N° 11	MEDIO AMBIENTE
ARTÍCULO N° 12	CAPACITACION PROFESIONAL Y DESARROLLO DE CARRERA
ARTICULO N° 12	COMISION DE HIGIENE, SEGURIDAD Y MEDICINA DEL TRABAJADOR
ARTICULO N° 14	PREVENCION DE RIESGOS
ARTICULO N° 15	ROPA DE TRABAJO, HERRAMIENTAS Y ELEMENTOS DE PERSONAL
ARTICULO N° 16	COMISION DE RELACIONES LABORALES (C.R.L)
ARTICULO N° 17	MECANISMOS DE AUTOCOMPOSICION ALTERNATIVO DE RESOLUCION DE CONFLICTOS
ARTICULO N° 18	PERMISOS GREMIALES
ARTICULO N° 19	COMUNICACIONES GREMIALES
ARTÍCULO N° 20	LICENCIAS GREMIALES
<b>CAPITULO II</b>	<b><u>ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO</u></b>
ARTÍCULO N° 21	MODALIDADES DE CONTRATACION
ARTICULO N° 22	JORNADA DE TRABAJO
ARTICULO N° 23	JORNADA NOCTURNA
ARTICULO N° 24	MODALIDAD DE TRABAJO
ARTICULO N° 25	HORAS EXTRAS
ARTICULO N° 26	FRANCOS COMPENSATORIOS
ARTICULO N° 27	VACANTES
ARTICULO N° 28	REEMPLAZOS PROVISIONALES
ARTICULO N° 29	REGIMEN DE TRASLADO
ARTICULO N° 30	BALANCE SOCIAL
<b>CAPITULO III</b>	<b><u>CONDICIONES ECONOMICAS</u></b>
ARTICULO N° 31	SALARIOS
ARTICULO N° 32	REGISTRO DE DENOMINACIONES
ARTICULO N° 33	ANTIGUEDAD
ARTICULO N° 34	BONIFICACION ANTIGUEDAD

GUILLERMO R. MOSER  
Secretario General  
F.A.T.L.y F.



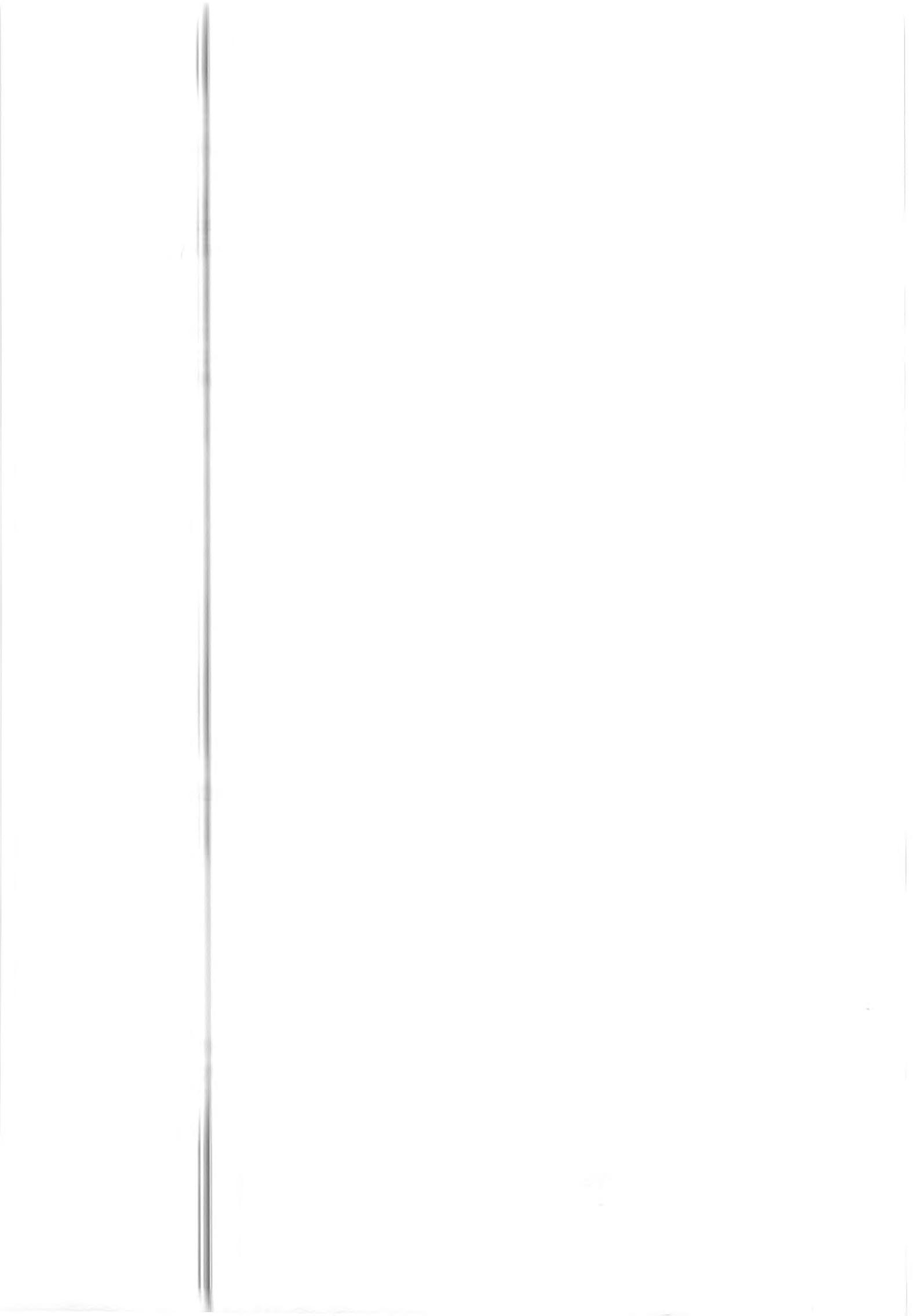
ARTICULO N° 35	ANTIGÜEDAD ESPECIAL
ARTICULO N° 36	REFRIGERIO – COMPENSACION POR GASTOS DE COMIDA
ARTICULO N° 37	BONIFICACIÓN POR TITULO
ARTÍCULO N° 38	BONIFICACION TECNICA EOLICA
ARTÍCULO N° 39	BONIFICACION RESPONSABILIDAD JERARQUICA
ARTÍCULO N° 40	BONIFICACION POR GUARDIA ROTATIVA DE TURNO
ARTICULO N° 41	TAREA BAJO CONDICION DE RIESGO
ARTICULO N° 42	ZONA DESFAVORABLE
ARTÍCULO N° 43	COMPENSACION ENERGIA (LUZ)
ARTICULO N° 44	BONIFICACION AL PERSONAL
ARTICULO N° 45	ASIGNACION COMPLEMENTARIA POR TURISMO SOCIAL
ARTICULO N° 46	PERSONAL EN CONDICIONES DE JUBILARSE
ARTICULO N° 47	INDEMNIZACION POR FALLECIMIENTO

#### CAPITULO IV BENEFICIO SOCIALES

ARTÍCULO N° 48	BECAS PARA TRABAJADORES
ARTÍCULO N° 49	BECAS ESPECIALES
ARTICULO N° 50	BECAS PARA HIJOS DE TRABAJADORES
ARTICULO N° 51	REGIMEN PARA EL PERSONAL QUE ESTUDIA
ARTICULO N° 52	INCAPACIDAD FISICA
ARTICULO N° 53	LICENCIAS
ARTICULO N° 54	LICENCIAS SIN GOCE DE HABERES
ARTICULO N° 55	PERMISOS CON GOCE DE SUELDO
ARTICULO N° 56	LICENCIA POR ENFERMEDAD

#### CAPITULO V RELACIONES CON EL PERSONAL – LABORAL Y GREMIAL

ARTICULO N° 57	APORTES Y CONTRIBUCIONES
ARTICULO N° 58	CONTRIBUCION SOLIDARIA
ARTÍCULO N° 59	FONDO ADICIONAL ESPECIAL
ARTICULO N° 60	RETENCIONES SINDICALES
ARTICULO N° 61	CONTRIBUCIONES PATRONALES
ARTICULO N° 62	SERVICIOS SOCIALES
ARTICULO N° 63	DIA DEL TRABAJADOR DE LA ELECTRICIDAD
ARTICULO N° 64	VITRINAS PARA USO DEL SINDICATO
ARTICULO N° 65	IMPRESIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO
ARTICULO N° 66	MARCO NORMATIVO - REGULACION SUPLETORIA



## CAPITULO N° I: MARCO NORMATIVO Y PRINCIPIOS GENERALES

Guillermo R. MOSER  
Secretario General  
F.A.T.L y F.

### ARTICULO N° 1 PARTES INTERVINIENTES.

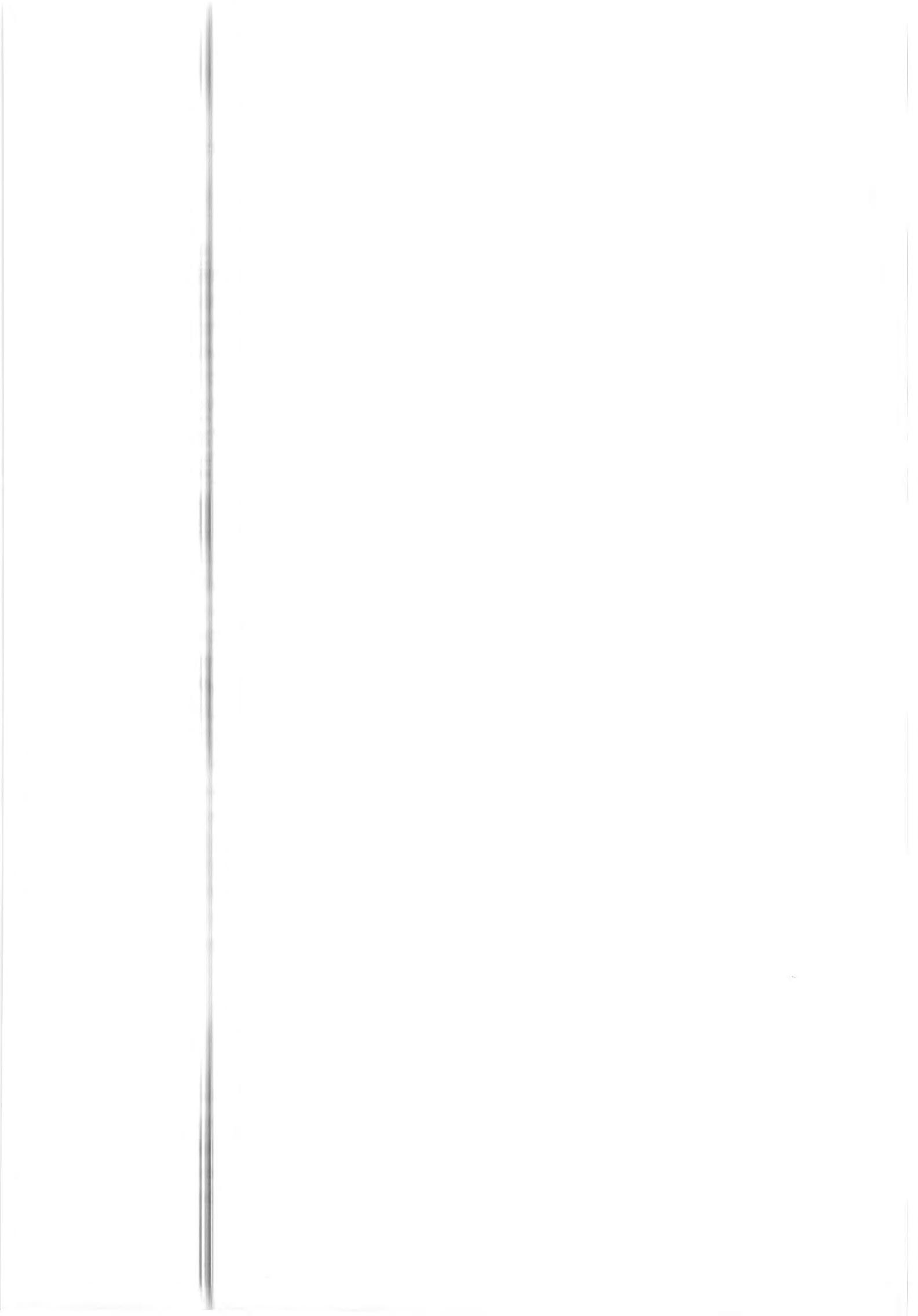
En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, al 01 de Julio de 2019, se suscribe este Convenio Colectivo de Trabajo entre la **FEDERACION ARGENTINA DE TRABAJADORES DE LUZ Y FUERZA** por derecho propio y en representación de LOS TRABAJADORES DE LA ACTIVIDAD ELECTRICA, con jurisdicción territorial en todo el territorio de la República Argentina, en adelante "**LA FEDERACION**", representada por su Secretario General Sr. Guillermo Roberto MOSER y su Secretario Gremial Sr. Lauro José PAZ por una parte y por la otra las **EMPRESAS: GENNEIA S.A.; VESTAS ARGENTINA S.A., NORDEX WINDPOWER S.A.**, en el carácter de Grupo de Empresas, en adelante "**LOS EMPLEADORES**", representada por los Sres. Julián Tobias Cabancic, Sra. María Martinica Abal Gallardon; Pablo Abel Urban y Jorge Luis Garnier, respectivamente.-

Esta Convención Colectiva de Trabajo se enmarca como un convenio para el grupo de empresas aquí firmantes, y en el supuesto caso de completarse las validaciones pendientes en el marco de la Cámara Eólica Argentina –CEA- adoptará el carácter de Convenio de la Actividad de energía eólica en los términos previstos en la Ley 14.250, resultando de aplicación y por tal vigente para el ámbito geográfico de todo el territorio de la República Argentina, en el que se realicen actividades de operación y mantenimiento de Parques Eólicos, ello conforme a los "clusters" o "zonas" de operación y de radicación de los distintos Parques Eólicos generadores de energía en todo el territorio nacional.

La presente Convención Colectiva de Trabajo es el fruto del dialogo social emprendido por las partes y que de resultar convalidado por CEA, ésta instruirá a sus miembros paritarios ante la ausencia de regulación convencional propia y específica al respecto, responsables del mantenimiento y/o clientes o generadores de energía a través de los denominados Parques Eólicos –en adelante PE- que por razones de principalidad en su cometido y el destino final para el cual llevan a cabo las actividades, por este instrumento proceden las partes signatarias a reconocerse recíprocamente como los únicos legitimados para suscribir la presente, en orden a la legitimación y aptitud representativa que les resulta propia, para el ámbito de actuación definido.

### ARTICULO N° 2 AMBITO DE APLICACIÓN

El presente convenio comprenderá a todos los trabajadores en relación de dependencia de "**LOS EMPLEADORES**" que presten servicio en el territorio de la República Argentina, así como a aquellos que se incorporen en el futuro y revistan la condición definida en la parte final del Artículo anterior, resultándoles aplicables a todas las actividades inherentes a la prestación que la misma realice, en cuanto al mantenimiento y operación de los distintos



parques eólicos que actualmente operan en el país o los que en el futuro se incorporen al sistema, en cualquiera de las categorías indicadas en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, con las siguientes y únicas exclusiones:

- 1) El personal de nivel ejecutivo, los gerentes y subgerentes.
- 2) El personal que ocupe puestos y/ o posiciones que asistan en forma directa y exclusiva a los puestos indicados en el acápite anterior, o realizar tareas que puede configurar conflictos de interés.-
- 3) Los apoderados, representantes legales, y profesionales universitarios solo cuando se encuentren en ejercicio de su función específica.
- 4) Los Planificadores o "Schedulers" en tanto supervisan, coordinan e instruyen a los jefes en su cometido, conforme se describe en la presente convención colectiva de trabajo.

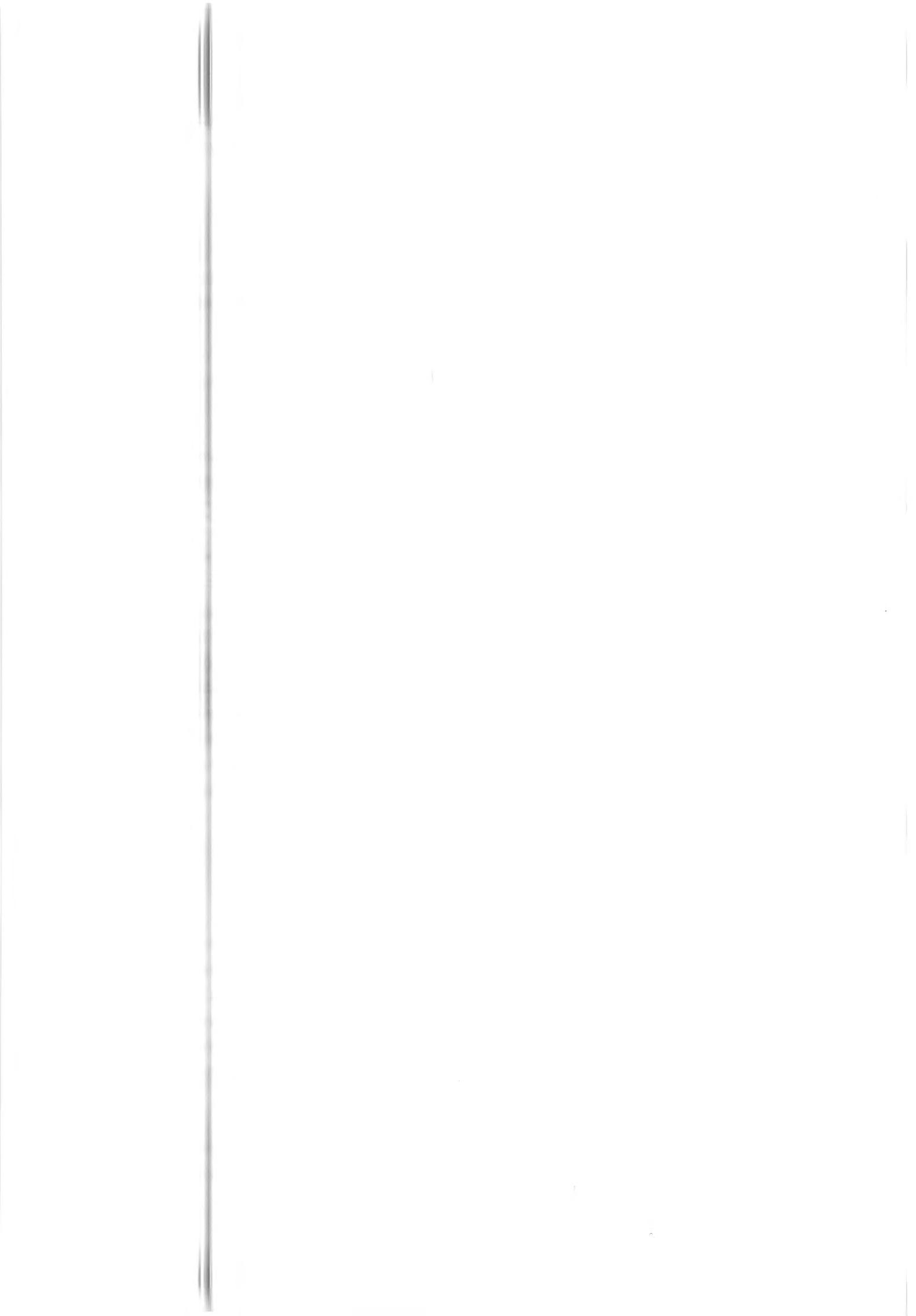
### **ARTICULO N° 3 VIGENCIA**

El presente convenio tendrá una vigencia de tres 3 años en sus condiciones generales de trabajo a partir de 01 de Agosto de 2019. Las partes podrán adoptar las medidas para su renovación parcial o total a través de la Comisión prevista en el artículo N° 16 del presente Convenio y en el caso de las cláusulas que regulan las condiciones económicas, aún antes de cumplidos los plazos antes mencionados, en caso de que circunstancias excepcionales de la economía o del mercado laboral impliquen una distorsión de los parámetros previstos en esta negociación. Si expirado el plazo de vencimiento, no se obtuviera un nuevo acuerdo, hasta tanto ello ocurra continuará vigente en toda su extensión y alcance el presente Convenio, en forma excluyente.

### **ARTICULO N° 4 INGRESOS**

LOS EMPLEADORES solicitarán a la Bolsa de Trabajo del SINDICATO local, los trabajadores que necesiten para ocupar cualquier tarea o cargos previstos en el presente convenio. EL SINDICATO deberá proponer en un plazo de diez (10) días corridos aspirantes para los puestos solicitados que posean las condiciones necesarias para tal fin, sin perjuicio de la aplicación del mecanismo establecido en el artículo 29 de la presente convención. En caso de ser rechazados, el o los candidatos, LOS EMPLEADORES quedarán en libertad de designar los candidatos que estimen apropiados.

En todos los casos en que se necesite certificar la capacidad del aspirante, LA EMPRESA podrá formular y tomar los exámenes psicotécnicos y teórico-prácticos que pudieran



corresponder y que permitan una adecuada valoración de los candidatos, jerarquizándose en todos los casos los principios de seguridad, ética y orientación a la calidad.

En el supuesto de igualdad de condiciones respecto de un aspirante de la bolsa de trabajo y otro que no haya sido propuesto por la bolsa, tiene prioridad en el ingreso el que venga propuesto por la bolsa de trabajo, por el Sindicato.

Para el ingreso a LA EMPRESA se requerirá una edad mínima de dieciocho (18) años.

#### **ARTICULO N° 5 EFECTIVIDAD**

Todos los trabajadores que ingresen a cada EMPRESA gozarán de efectividad desde el momento de hacerse cargo del puesto para el que fueron designados, sin perjuicio de lo establecido en la LCT Art. 92 BIS, salvo las previsiones contenidas en el Titulo III) de la de la LCT.

#### **ARTICULO N° 6 ESTABILIDAD**

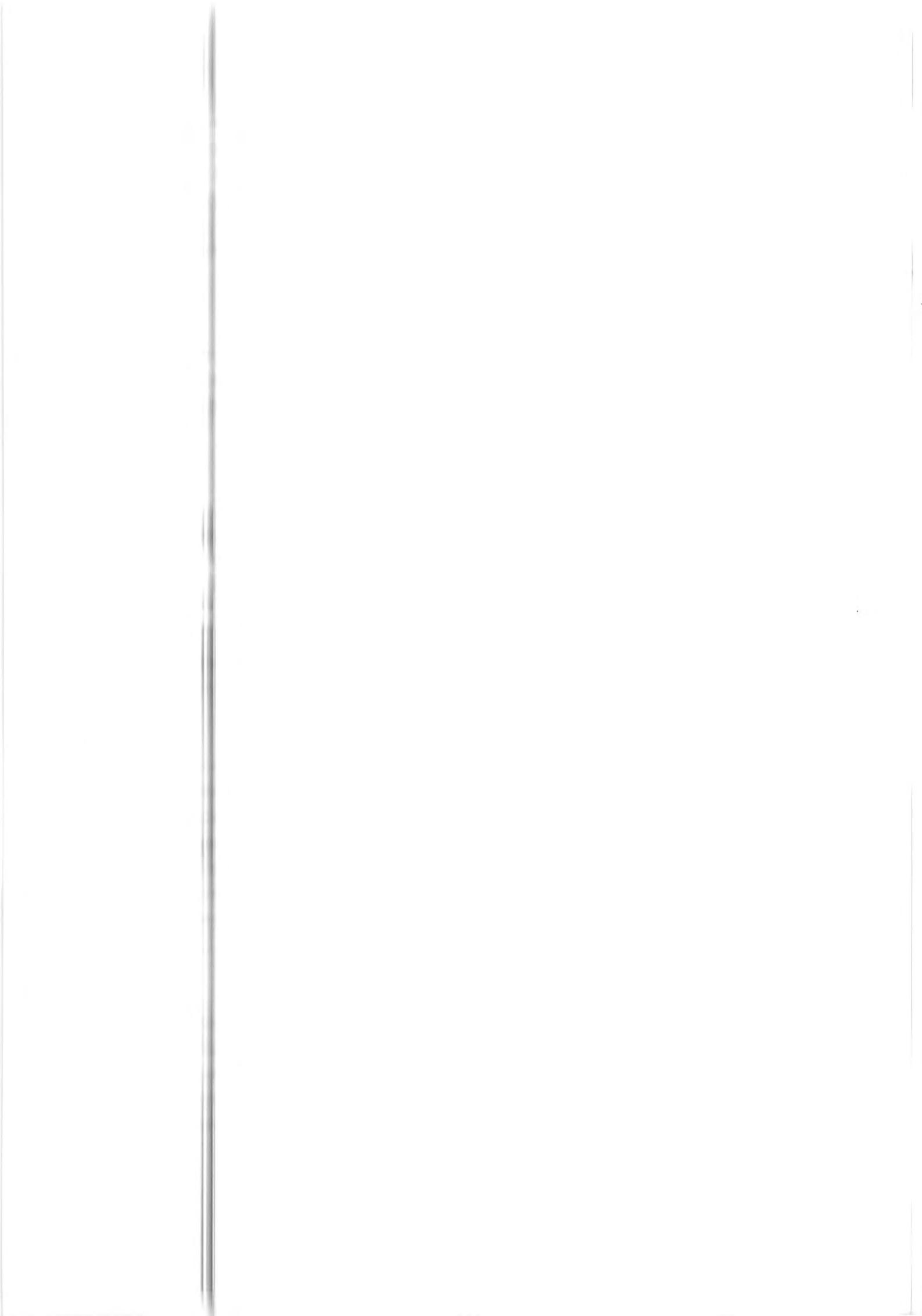
LOS EMPLEADORES reconocen al conjunto de los trabajadores el derecho a un tratamiento equitativo y justo dentro del marco laboral acordado en el presente Convenio. Por lo tanto, no podrá hacer discriminaciones ni disponer sanciones disciplinarias ni la cesantía de un trabajador por razones de raza, sexo, políticas, gremiales y/o religiosas.

Por lo expuesto, los trabajadores comprendidos en este Convenio gozarán de la estabilidad laboral que brinda la Ley de Contrato de Trabajo actual y/o la que a futuro la sustituya o modifique.

Para el caso que por razones vinculadas a crisis de naturaleza económica y/o como consecuencia de variantes tecnológicas, algún EMPLEADOR deba modificar la dotación de personal en convenio con la que cuenta, con carácter previo deberá sustanciar los procedimientos legales vigentes a dicho momento, con participación de la Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza. En esa circunstancia se analizará en forma conjunta aquellas medidas que puedan adoptarse y que minimicen el impacto en el nivel de empleo, debiendo las partes tomar especialmente en consideración las recomendaciones de Comisión de Relaciones Laborales.-

#### **ARTICULO N° 7 OBJETIVOS COMUNES**

Constituye un fin compartido que la actividad de LOS EMPLEADORES satisfaga, en condiciones de eficiencia y calidad, los requisitos propios del servicio que están destinados a brindar, y que es calificado de interés general. En tal sentido, ambas partes coinciden en la necesidad que LOS EMPLEADORES diagramen un sistema de organización de trabajo que garantice la mayor eficiencia operativa con costos razonables y el mejor trato a clientes internos como externos.



Estos propósitos comunes, exigen la preservación de armoniosas relaciones laborales, canalizadas a través de la modernización de las técnicas de trabajo y de gestión que permitan incrementar la productividad para alcanzar y mantener la mayor operatividad y eficiencia en el servicio, con contraprestaciones adecuadas.

GUILLERMO R. MORENO  
Secretario General  
F.A.T.L y F.

Consecuentemente, ambas partes se comprometen a partir de la firma del presente Convenio al mantenimiento de la paz social y la calidad de vida laboral, como pilares fundamentales de la relación Empresa – Trabajador debiendo los trabajadores prestar la debida colaboración para atender el servicio y la necesidades excepcionales que se pudieran presentar.

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

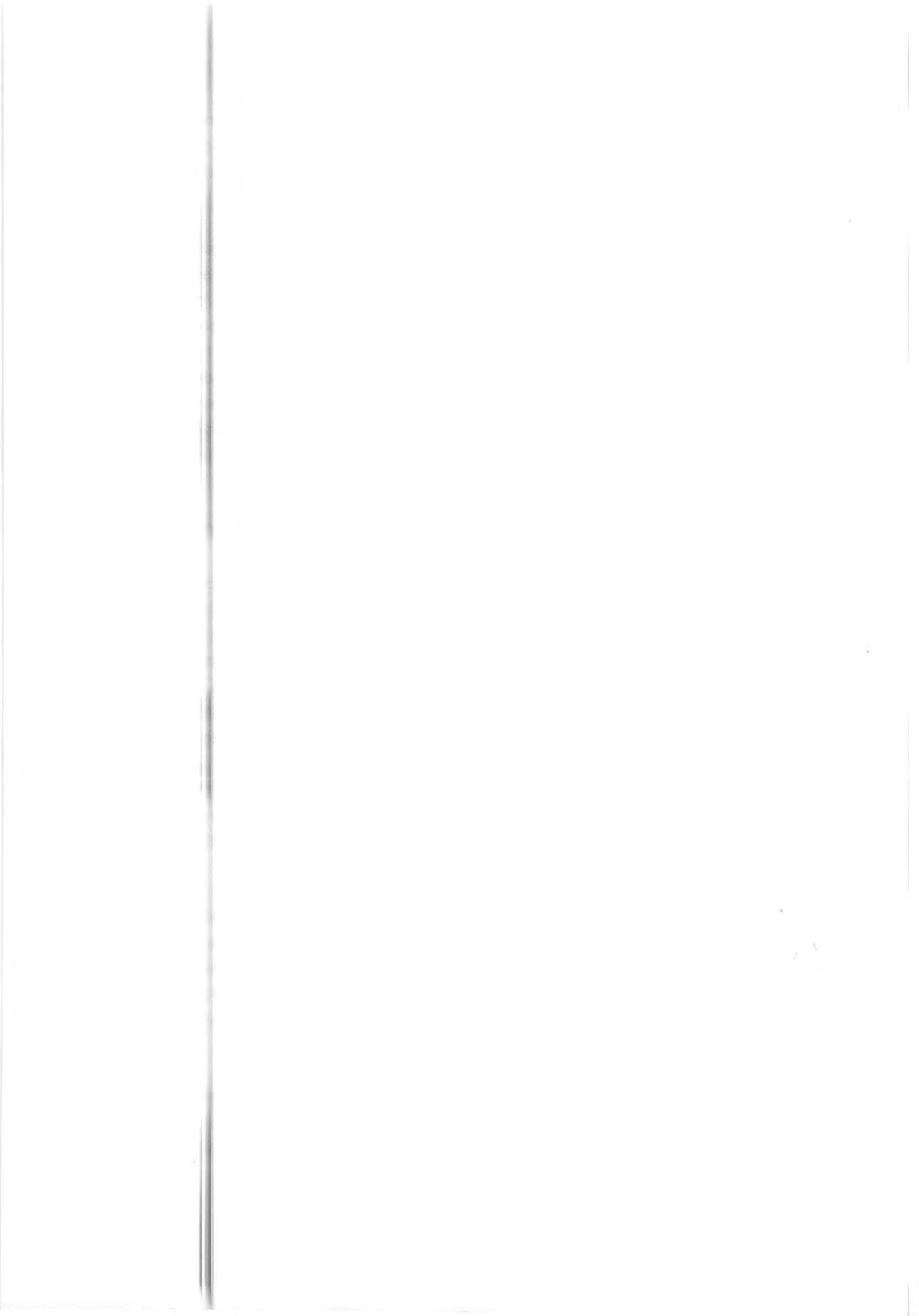
#### ARTICULO N° 8 FACULTADES DE DIRECCIÓN Y ORGANIZACIÓN

Las responsabilidades que asume cada EMPLEADOR, requieren del goce de una integral capacidad de gestión y la impostergable necesidad de que sus políticas se instrumenten con eficacia y celeridad. Por ello, tendrá el derecho exclusivo y excluyente de definir y determinar las políticas e instrumentos de la operación y conducción del negocio, basados en la experiencia y criterios empresarios, atendiendo las particularidades de esta novedosa fuente de generación de energía y su sostenimiento a través de equipos profesionales que mayormente se autogestionan, bajo un criterio donde la conexidad de funciones, es una característica inherente al desenvolvimiento de los trabajadores.

En el ejercicio de estas facultades cada EMPLEADOR definirá y comunicará a la Entidad gremial, la estructura con la que cuente, diseñando los procedimientos internos que le permitan cumplir los planes y objetivos definidos por cada EMPRESA.

Asimismo, será responsabilidad empresaria determinar la organización interna del trabajo de forma tal que se alcance una gestión operativa orientada a garantizar que el servicio se preste bajo los criterios que garanticen eficiencia operativa y productividad, brindando respuestas oportunas, debiendo para ello capacitar a sus recursos, de modo tal que le permitan lograr una adecuada operación y mantenimiento de los parques Eólicos, comprometiéndose con el medioambiente y la seguridad e higiene en el trabajo.

Para afianzar tales propósitos, en conjunto ambas Partes intervenientes, convienen la conformación de la Comisión de Relaciones Laborales, cuya finalidad está descripta en el **ARTICULO N° 16**. Las resoluciones que se tomen en el seno de esta comisión serán adoptadas por unanimidad y resultarán de ejecución obligatoria.



## ARTICULO N° 9 COMPATIBILIDAD

- (Handwritten signatures and initials are present on the left margin of the page)*
- a) LOS EMPLEADORES no podrán impedir que el Trabajador fuera de su horario de trabajo realice otras tareas u ocupaciones ajenas al EMPLEADOR, cuando éstas no sean competitivas o lesivas para la misma, conforme lo establecido en los arts. 84 y 89 de la Ley de Contrato de Trabajo.
  - b) Queda prohibido al Trabajador realizar, dentro o fuera de su jornada laboral, tareas temporarias o permanentes de asesoramiento o gestoría por cuenta de contratistas, proveedores o clientes de cada EMPRESA.
  - c) Ningún Trabajador podrá realizar funciones ajenas a LA EMPRESA dentro de su horario normal de trabajo.
  - d) Otros casos que no estén contemplados en la presente reglamentación se remitirán a la Comisión del artículo N°16 del presente Convenio para su tratamiento, para el caso que no puedan ser resueltos en el ámbito de cada EMPLEADOR.

## ARTICULO N° 10 PRINCIPIOS BASICOS DEL TRABAJO

*(Handwritten signature is present on the left margin of the page)*  
Ambas partes ratifican la voluntad de priorizar el dialogo y el mantenimiento de un marco de respeto mutuo y armonía signada por la buena fe laboral.

Los trabajadores deberán cumplir idónea y diligentemente con todas las obligaciones de su trabajo y las instrucciones que cada EMPLEADOR determine, en tanto se cumplan los derechos laborales vigentes; ya sea provengan estos de leyes, de este convenio colectivo y/o actas complementarias firmadas a tal fin. Asimismo deberán prestar especial colaboración en aquellas circunstancias en que se requiera fortalecer el servicio o por exigencias excepcionales de cada EMPRESA, comprometiéndose a desempeñarse con su mayor aptitud en el cumplimiento de las tareas asignadas, salvaguardando el cuidado y la integridad del patrimonio de cada EMPRESA y el de terceros, sin que en ningún caso deba considerarse que la aplicación de estos principios posibilita una limitación para los trabajadores y la asociación sindical en el ejercicio de los derechos que les resultan propios.

*(Handwritten signature is present on the left margin of the page)*  
Es por ello que los trabajadores, a partir del perfil técnico que poseen y las características de su desenvolvimiento, brindarán su prestación laboral bajo criterios de conexidad funcional, debiendo cumplir con todas aquellas tareas complementarias y/o conexas al cometido principal o misión que se le asignan o indiquen y que resulten necesarias para finalizar el trabajo programado dentro de su área de competencia. Se entiende por conexidad funcional el desempeño de todas las funciones que corresponden al puesto para las que hubiera sido debidamente capacitado por "**EL EMPLEADOR**", así como la realización de las tareas que resulten necesarias para completar el trabajo asignado y para el cual se encuentra capacitado.

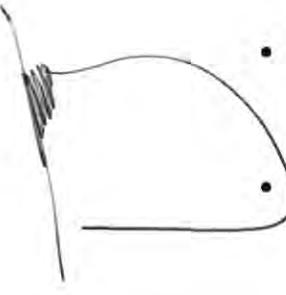


  
GUILLERMO R. MOSER  
Secretario General  
F.A.T.LyF

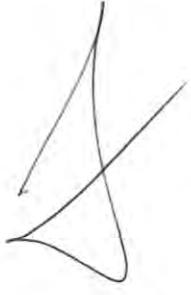
En ese sentido, el personal se compromete a llevar a cabo todas las tareas técnicas y/o administrativas, u otras que eventualmente hubiese que realizar, para garantizar el cometido propio de su rol profesional, de forma tal, que los trabajos se cumplan con la frecuencia, dentro de los plazos y cronogramas establecidos por cada trabajo.

## ARTÍCULO N° 11 MEDIO AMBIENTE

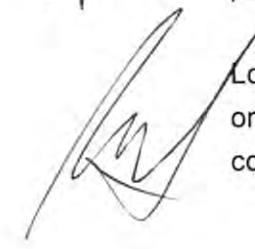
  
La política ambiental implementada, será cumplimentada por sus trabajadores; conjuntamente con cada EMPLEADOR, lo cual representa asumir los siguientes compromisos:

- 
- La preservación del medio ambiente es una responsabilidad ineludible, por lo que todo el personal deberá conocer y respetar la Política Medioambiental de cada EMPRESA.
  - Otorgar y recibir capacitación, fomentando la participación de los trabajadores y valorando su protagonismo y compromiso con el Medio Ambiente.
  - Adoptar una actitud proactiva de prevención y anticipación en lo referente a la protección del hombre, de la naturaleza y del entorno natural.
  - Involucrar a los proveedores y contratistas, para que adopten el mismo compromiso hacia el Medio Ambiente que emana de la política de cada EMPRESA.

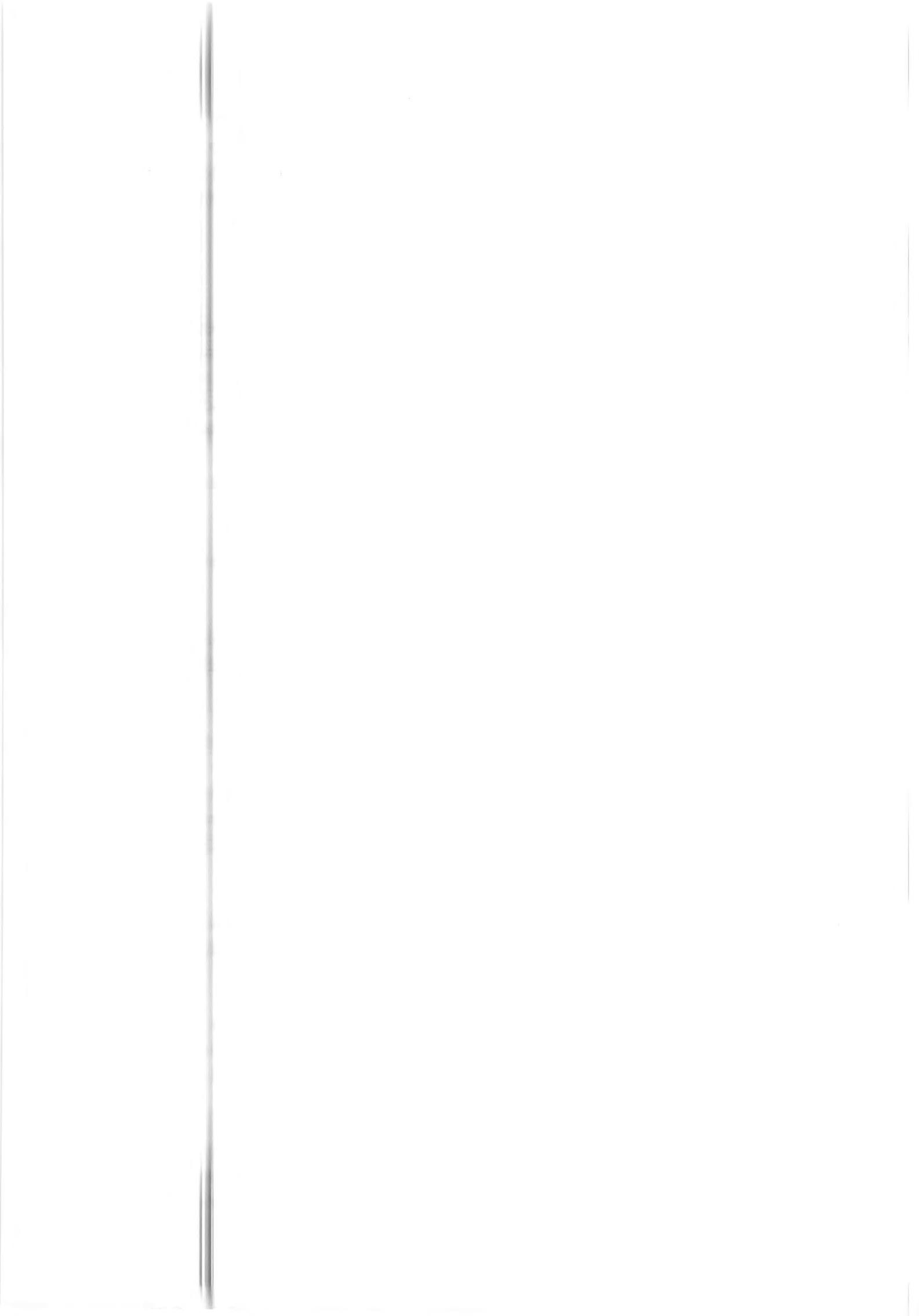
## ARTICULO N° 12 CAPACITACION PROFESIONAL Y DESARROLLO DE CARRERA

  
12.1.- La capacitación o formación profesional es una herramienta fundamental para los trabajadores alcanzados por el presente convenio. Asimismo, es considerada un medio idóneo para dar respuesta a las necesidades operativas de cada EMPRESA, brindándose en condiciones de igualdad de acceso y trato para todo el personal.

  
Esta herramienta posibilitará el logro de los objetivos, el mejoramiento de la productividad y la calidad del servicio ya que, a través del estímulo y del esfuerzo individual, se posibilitará el desarrollo profesional de cada trabajador y los objetivos empresariales.

  
Consecuentemente, serán promovidas distintas formas de capacitación y perfeccionamiento profesional que estarán vinculadas con las necesidades empresariales y la implementación de adelantos tecnológicos a los efectos de lograr una mayor productividad a través de todo su personal.

Los planes de capacitación serán elaborados por cada EMPRESA en función de sus objetivos, orientados a la satisfacción de las necesidades operativas. Las horas de capacitación serán consideradas parte de la prestación laboral, con independencia del lugar que se lleve a cabo,



ya que una de las características fundamentales que exhibe esta actividad es el fuerte compromiso con la capacitación de sus recursos laborales y la necesidad de invertir en ello incorporando prácticas imperantes en otros países donde la actividad eólica da cuenta de mayores niveles de desarrollo y madurez, para lo cual los trabajadores deberán viajar a los destinos que sean programados cuando estos propósitos así lo determinen.

Es voluntad de las partes brindar a todos los trabajadores encuadrados en el presente Convenio las posibilidades ciertas de progreso en su "Carrera Laboral", ya sea a través del desarrollo permanente de sus conocimientos y habilidades o a través de una movilidad funcional que les permita enriquecer su formación, garantizando así mejores condiciones de empleabilidad y crecimiento profesional y laboral.

La entidad gremial, a través del Comité de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo podrá hacer llegar, sugerencias convenientes para instrumentar Capacitación y formación profesional a los trabajadores.

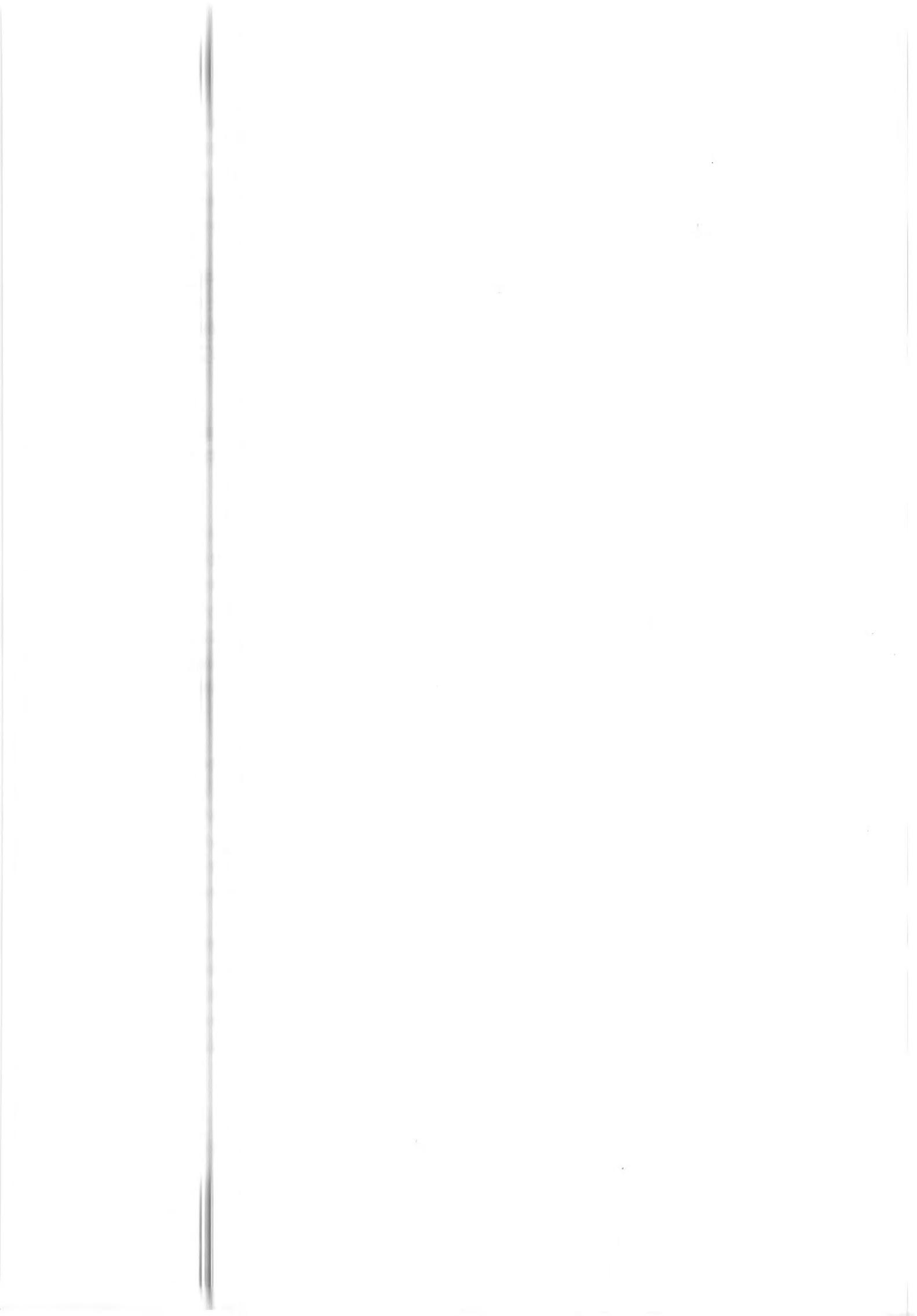
**12.2.- Iniciativas de Capacitación conjunta:** la necesidad de emprender acciones de formación y capacitación permanente y continua, en especial ante las características novedosas que exhibe esta actividad, determina que LAS PARTES asuman el compromiso de materializar iniciativas a través de instituciones que permitan mejorar cuantitativa y cualitativamente la oferta de empleo y/o su reconversión, priorizando para ello la utilización de los recursos técnicos y profesionales con los que cuente la Entidad Sindical para la consecución de estos objetivos que ambas partes declaran estratégicos para el crecimiento sostenible de esta novel actividad.

La importancia y lo novedoso de la actividad ha determinado que en el marco de la Mesa Sectorial propiciada por las Autoridades Nacionales se articulen diversas iniciativas orientadas al crecimiento y desarrollo de la misma y para ello la formación profesional de los trabajadores exige la implementación de iniciativas formativas de involucramiento tripartito de modo tal que los aspirantes e incluso las distintas bolsas de trabajo puedan satisfacer adecuadamente los propósitos a través de una oferta compatible con la demanda laboral específica.

Por lo tanto es necesario implementar programas de estudios cuyos contenidos curriculares permitan impartir tanto conocimientos teóricos, como así también experiencias de campo. En el caso de las experiencias de campo, deberán compatibilizarse con la Asociación sindical signataria tanto en su duración, contenido y demás circunstancias, consiguiendo así generar un proceso de enriquecimiento recíproco y mejora continua de los recursos profesionales que se desempeñen en esta actividad.

#### ARTICULO N° 13 COMITÉ DE HIGIENE, SEGURIDAD Y MEDICINA DEL TRABAJO

GUILLERMO A. MOSER  
Secretario General  
F.O.I.L y F.



En el marco de la filosofía de la prevención de riesgo de la ratificación del principio de seguridad integrada que asumieron las partes en el presente, los trabajadores desempeñarán un papel protagónico en el logro de las condiciones de trabajo más seguras. Por ello se crea el **Comité de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo**, que estará integrado por tres (3) representantes a designar por LOS EMPLEADORES, y 3 (TRES) Representantes de LA FATLyF; en caso que se considere necesario, podrán incorporarse temporalmente los especialistas que los mismos designen cada vez que las circunstancias así lo aconsejen para el tratamiento de temas puntuales, siendo de su incumbencia y motivo de tratamiento en su seno, todos los aspectos concernientes a la preservación de la salud, higiene y seguridad en los lugares de trabajo.

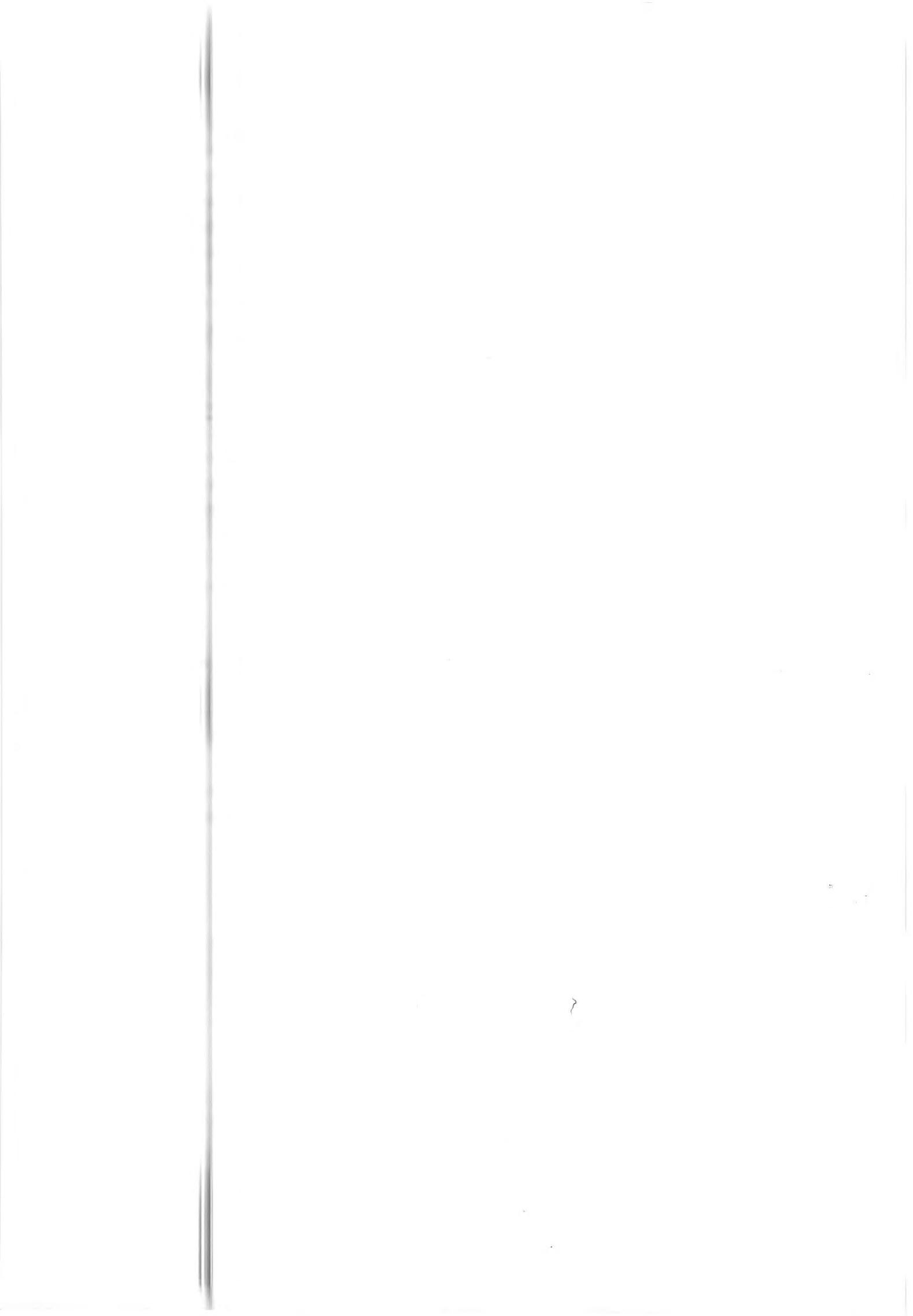
Será de carácter resolutiva por acuerdo unánime de las partes, estableciéndose como pauta fundamental para la conciliación de posiciones, en el caso de desacuerdo, la aplicación de la legislación, decretos, resoluciones, reglamentaciones, normas y procedimientos de aplicación específica para la actividad eólica en toda cuestión que motive diferencias que obstaculicen el logro de los objetivos y principios que motivan la conformación del presente Comité.

De conformidad con las leyes dictadas o que se dicten en el futuro, los EMPLEADORES mantendrán los lugares de trabajo en buenas condiciones de higiene y seguridad, organizando las labores de manera que no afecten tales principios.

El Comité intervendrá en todas las denuncias que se realicen relativas a las condiciones de higiene y seguridad en cada una de las empresas.

Sin perjuicio de ello, los trabajadores deberán respetar las siguientes conductas:

- 1) Proteger su seguridad personal y la de quienes los rodean, dando cumplimiento de toda disposición contenida en reglamentos, manuales, circulares e instrucciones vigentes en el ámbito de cada empresa y los que emanen del Comité.
- 2) Mantener el orden y la higiene en su lugar de trabajo.
- 3) Observar las indicaciones que imparta directamente cualquiera de los funcionarios y/o empleados jerárquicos habilitados por el Responsable de Higiene y Seguridad de cada Empleador y/o del Comité.
- 4) Usar correctamente el equipo de protección personal proporcionado.
- 5) Comunicar por escrito a la Comité de Higiene y Seguridad, a su Líder/jefe o superior directo, cualquier condición laboral insegura que pudiera dar origen a un incidente y/o accidente del personal o de terceros.



- 6) Denunciar, en caso de incidente y/o accidente, la ocurrencia del mismo al Comité de higiene y seguridad y/o al supervisor en forma inmediata.
- 7) Cooperar y entregar los informes que se les soliciten para la investigación de los o incidentes y/o accidentes de trabajo.
- 8) Colaborar en materia de prevención de incendios de cada empresa, y en los casos de siniestros, con la aplicación de las medidas dispuestas por el Servicio de Higiene y Seguridad.
- 9) Utilizar la ropa específica de trabajo y/o en su caso el uniforme de trabajo y poner esmero en el cuidado de su imagen personal.

En virtud de la relevancia que tienen las previsiones establecidas en el presente en materia de prevención de riesgos, como medio de asegurar la indemnidad psicofísica de los trabajadores, el incumplimiento de alguna de estas obligaciones, cuando signifique un riesgo cierto para la salud del trabajador o de terceros, será considerado falta grave.

"LOS EMPLEADORES", tienen como objetivo lograr condiciones de trabajo cada vez más seguras. En el desarrollo de dicho objetivo, mantendrán una primordial atención por el cumplimiento fiel de las normativas de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

Consecuentemente, las partes se comprometen a implementar y asumir una conducta de prevención de riesgos que permita gradualmente, lograr y mantener condiciones de trabajo cada vez más seguras.

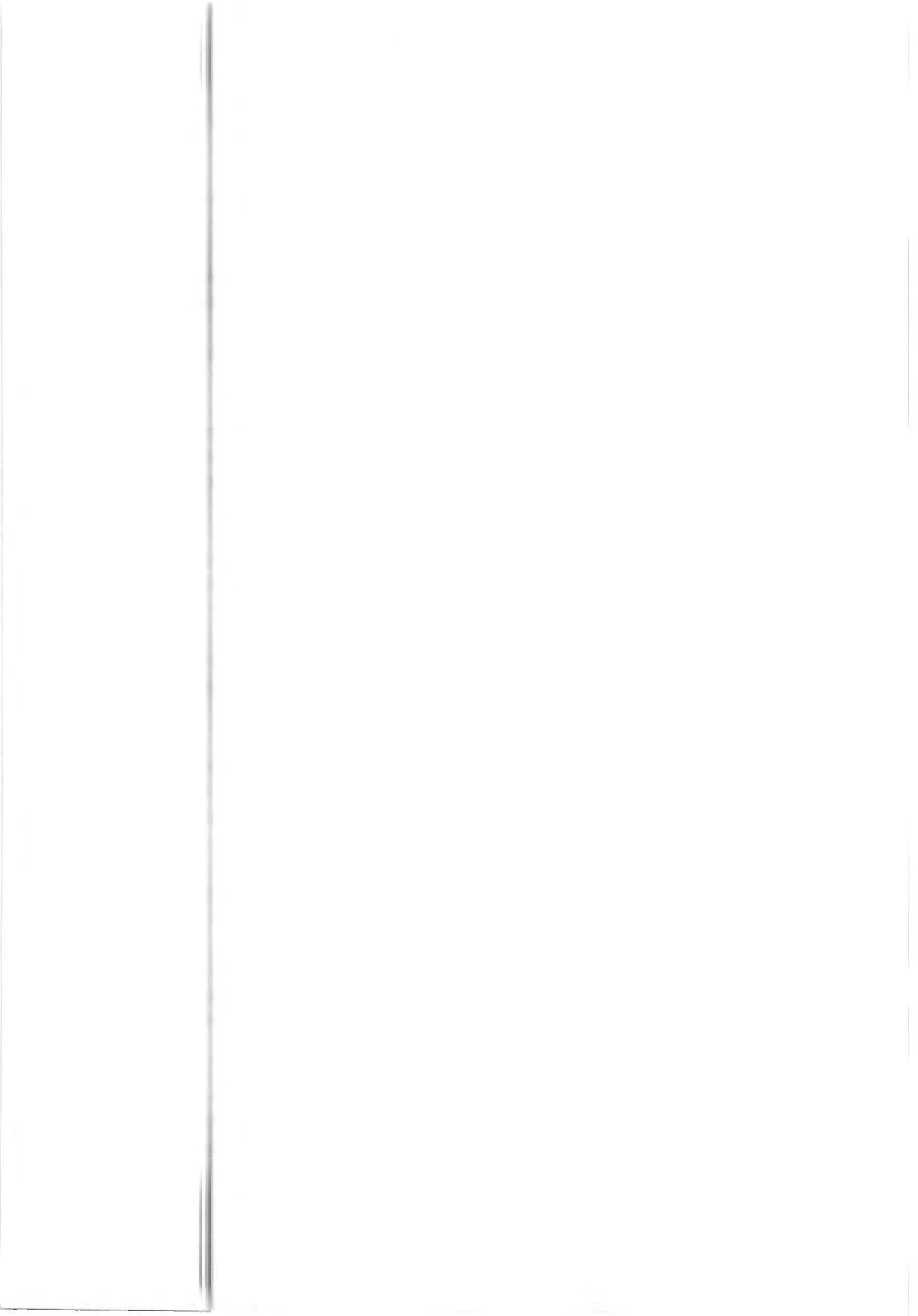
Ambas partes adhieren al concepto de seguridad integral e integrada, por ello reconocen de manera irrestricta, que la seguridad en el trabajo es una tarea de todos, por lo que resulta un deber ineludible considerar en todo momento, aquellas medidas que protejan, prevengan y estimulen el trabajo seguro.

Por todo ello, convienen en mantener una política activa de Prevención de Riesgos en el Trabajo.

"LOS EMPLEADORES", se comprometen a estudiar la posibilidad de aplicar los cambios tecnológicos o metodológicos, susceptibles de atenuar eventuales grados de peligrosidad de las tareas, muy especialmente respecto de las enumeradas en este Convenio, y en la medida que la actividad así lo permita.

Resultan obligaciones propias de LOS EMPLEADORES las siguientes:

1. La entrega de ropa de trabajo adecuada a las tareas que desarrolle cada empleado.
2. Deberán proveer en los lugares de trabajo y/o unidades en las que se traslada el personal de botiquines de emergencia con los elementos mínimos que se requieran y que deberá fijar el Comité.



3. Para el eventual traslado de los accidentados LOS EMPLEADORES deberán tener contratado un servicio de ambulancias adecuado, excepto que por la localización sea materialmente imposible su contratación por no existir dicho servicio en la zona de que se trate.

GUILLELMO R. MOSER  
Secretario General  
F.A.T.LyF.

De conformidad con las leyes dictadas, o a dictarse, las Resoluciones que se les incorporen, así como también con el adelanto técnico-científico y social de la época, LOS EMPLEADORES mantendrán en adecuadas condiciones de higiene y seguridad sus establecimientos, como además organizarán las labores del personal de manera que no afecten tales principios, aplicando para ello prescripciones ya establecidas o aquellas que a juicio de la Comité resulten superadoras de las mismas.

Por todo ello, las acciones y funciones del Comité de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo, comprenderán las normas técnicas y medidas sanitarias, precautorias, de tutela o de cualquier otra índole que tengan como objeto: Proteger la vida, preservar y mantener la integridad psicofísica de los trabajadores, prevenir, reducir, eliminar o aislar los riesgos de los distintos centros o puestos de trabajo, concientizando acerca de la prevención en materia de los accidentes o enfermedades que puedan derivarse de la actividad laboral.

Las recomendaciones del Comité se formularán por acuerdo unánime de sus miembros. LOS EMPLEADORES aplicarán las recomendaciones que el Comité formule con fundamento técnico en cumplimiento de su función específica, como así también las emanadas de su propio servicio de Higiene y Seguridad en el trabajo.

#### ARTICULO N° 14 ROPA DE TRABAJO, HERRAMIENTAS y ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL

Cada EMPLEADOR proveerá, al inicio de la relación, la ropa de trabajo de acuerdo a la naturaleza de la tarea que cada trabajador realice y a las normas de seguridad vigentes, cuyo diseño no podrá ser alterado por el mismo. El equipo básico de trabajo, como mínimo, estará compuesto por una camisa y un pantalón de algodón, efectuándose anualmente dos (2) entregas del referido equipo; se proveerá el calzado de seguridad que las normas determinen para cada tarea, un (1) par, una (1) vez por año.

El personal afectado con carácter permanente a la ejecución de tareas en la intemperie recibirá cada dos (2) años una (1) campera, pudiendo entregar sola una (1) de abrigo o solo una (1) liviana con la periodicidad indicada; la provisión de ropa para lluvia se ajustará a lo que "**EL EMPLEADOR**" disponga en cada caso y se realizará cada tres (3) años.

El personal al que se le provea ropa de trabajo tendrá la obligación de usarla y deberá atender al mantenimiento, cuidado e higiene de la misma, respondiendo por el extravío y deterioro más allá del provocado por el uso normal. Consecuentemente, la ropa de trabajo deberá ser utilizada exclusivamente para la realización de trabajos encomendados. Será considerada falta grave su no uso, la destrucción intencional total o parcial de la ropa de trabajo o de los elementos de protección personal suministrados, así como las



modificaciones a su diseño que impliquen una falta de decoro que pueda afectar la imagen de "EL EMPLEADOR".

**"EL EMPLEADOR"** proveerá a su personal de útiles, herramientas y equipos de trabajo, como así también la reposición de la ropa de trabajo en caso de deterioro anticipado. El trabajador no responderá por la pérdida o deterioro de los mismos.

#### **ARTICULO N°15 RECONOCIMIENTO y REPRESENTACION GREMIAL**

LOS EMPLEADORES reconocen a la FATLyF, como único representante de los trabajadores incluidos en este Convenio Colectivo de Trabajo, con el sentido y alcance que se desprendan de las leyes 23.551 de Asociaciones Sindicales y 14.250 de Convenciones Colectivas de Trabajo.

Tomando en consideración las especiales características de la actividad, ambas partes acuerdan fijar el número de representantes gremiales en cada EMPLEADOR en base a la proporción prevista en el art. 45 de la ley nº 23.551.

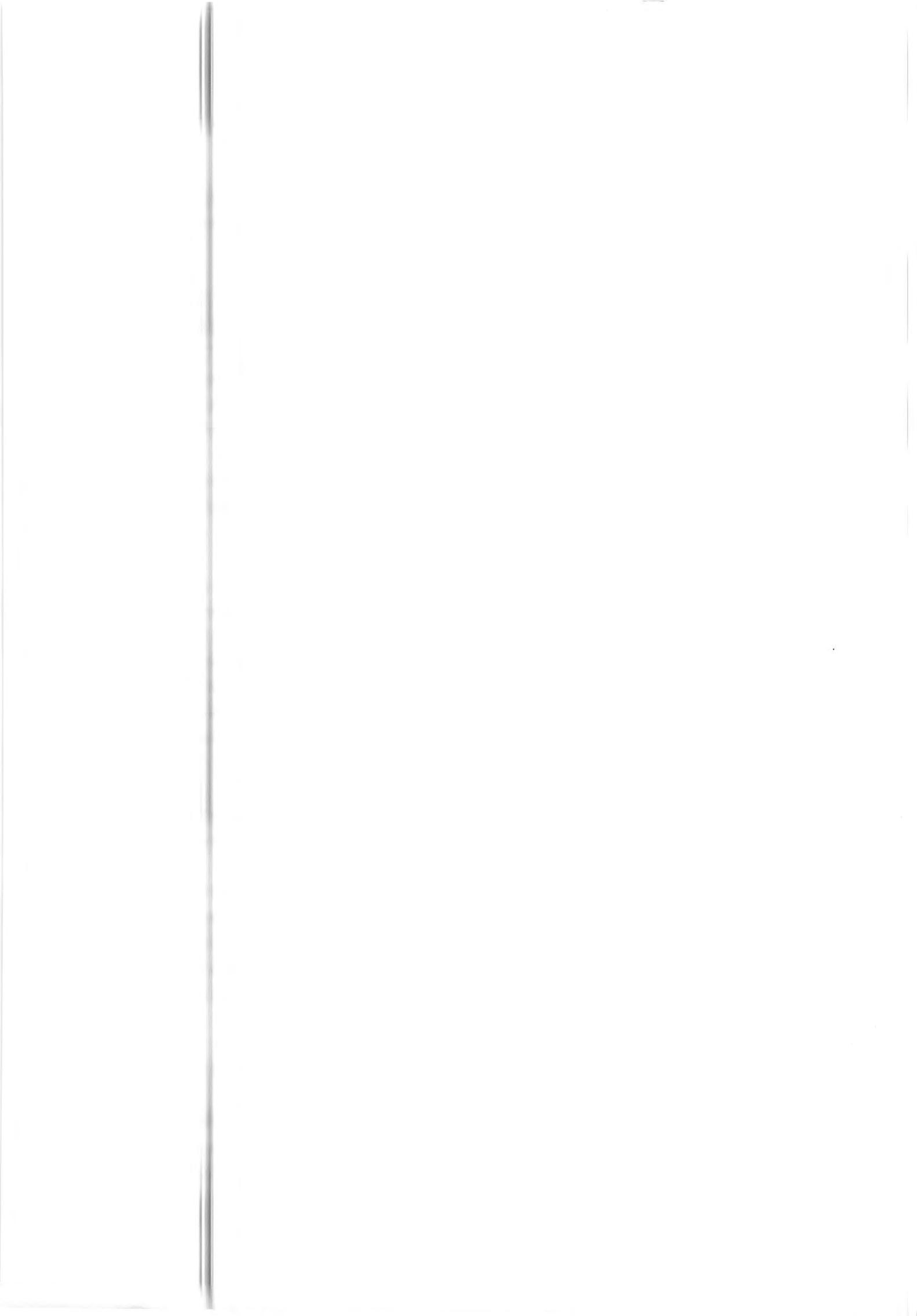
Los delegados gremiales deberán cumplir con las tareas normales de su grupo, y sólo podrán dejar su puesto de trabajo, para realizar tareas gremiales dentro de su sector, con estimación del tiempo que insumirá en dicha gestión. Cada EMPLEADOR reconocerá a esos delegados un crédito horario en los términos del artículo 44 de la Ley 23.551, cuya cuantificación podrá ser definida entre la Entidad Sindical y cada EMPRESA el que no será inferior a 8 (ocho) en cada mes. Durante el lapso en el que opere dicho crédito horario y previa autorización, serán exceptuados de prestar servicios. A ese efecto, se habilitará un registro especial por cada Empleador.

LAS EMPRESAS no interferirán en la actuación de los delegados gremiales, siempre y cuando su accionar se ajuste a lo dispuesto en la legislación y a esta Convención Colectiva de Trabajo.

La nómina de los delegados gremiales electos será notificada por el SINDICATO LOCAL a cada EMPRESA en un plazo de diez (10) días hábiles contados desde su elección. Dicha comunicación, contendrá el nombre, categoría, documento, fecha de inicio y de cese del mandato, sector y/o región en donde prestan servicios los trabajadores a quienes representa. En el caso de delegados que han sido reemplazados por otros, se informará el nombre de los delegados salientes y la fecha en la que cesaron en su mandato.

#### **ARTICULO N° 16 COMISIÓN DE RELACIONES LABORALES (C.R.L.).**

"**LAS PARTES**", reafirman la importancia recíproca de mantener la mayor armonía en las relaciones laborales y en los lugares de trabajo, con el propósito de asegurar el progreso de los EMPLEADORES y sus trabajadores, el mantenimiento de la fuente de trabajo, el

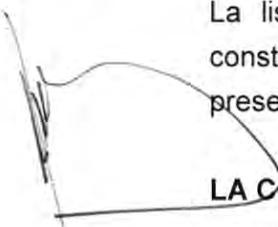


mejoramiento de la calidad de vida laboral, la claridad de la normativa que las regula y la normal continuidad del servicio.

  
GUILLERMO R. MOSER  
Secretario General  
F.A.T.LyF.

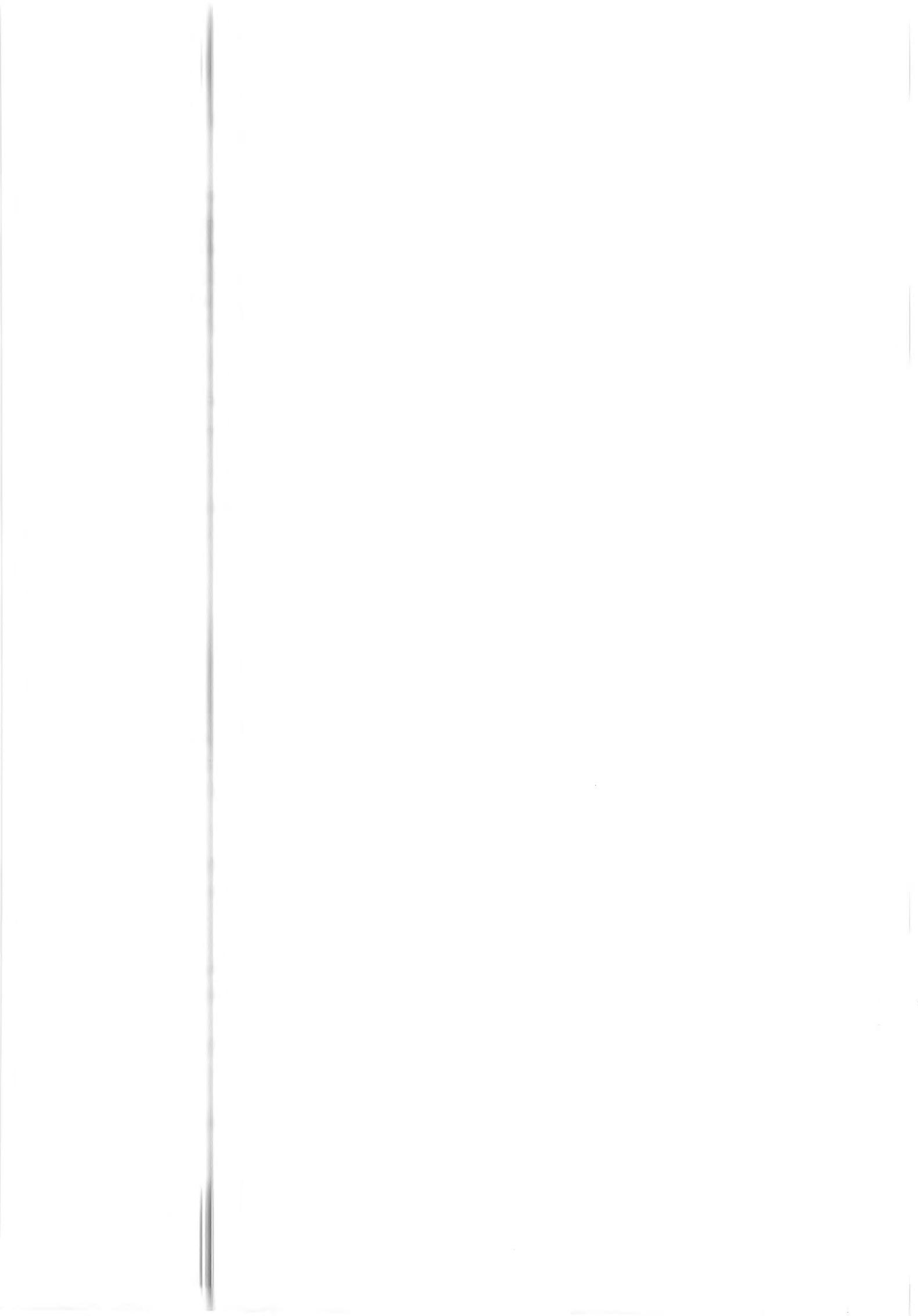
A fin de consolidar el objetivo, se acuerda la creación de la **COMISION DE RELACIONES LABORALES** (en adelante, "**LA COMISION**"), conforme a las pautas reguladas por la Ley 14.250 y su reglamentación, en el entendimiento que la misma constituirá el ámbito adecuado para el fortalecimiento del diálogo permanente entre LAS PARTES y a su vez, afianzará el desarrollo de armoniosas relaciones entre las mismas. La integración de dicha COMISION, se conformará por los representantes que LAS PARTES mutuamente se notifiquen, que resolverán la reglamentación para su funcionamiento.

  
Estará conformada por tres (3) miembros en representación de la FATLyF y tres (3) miembros por LOS EMPLEADORES, conforme a las pautas reguladas por la Ley 14.250 y su reglamentación.

  
La lista de miembros de cada representación, será comunicada por escrito, debiendo constituirse y dictar su propio reglamento dentro de los treinta (30) días a contar de la firma del presente Convenio.

**LA COMISION tendrá la facultad de:**

- a) Aclarar el contenido de la normativa laboral vigente ante un eventual diferendo interpretativo.
- b) Considerar con carácter excepcional los diferendos que puedan suscitarse entre las partes, con motivo de la aplicación de la normativa laboral o por cualquier otra causa inherente a las relaciones laborales colectivas, procurando componerlos adecuadamente en un tiempo perentorio.
- c) Fomentar el respeto, cooperación y progreso entre las partes y conforme a los intereses que representan, tanto de los EMPLEADORES, como de los trabajadores que se desenvuelvan en ellos.
- d) Propiciar la introducción de métodos innovadores de gestión, incentivando el trabajo conjunto, y coadyuvando en todo aquello que facilite a satisfacer los objetivos pactados.
- e) Analizar y efectuar propuestas sobre aquellos conceptos que no formen parte del salario básico convencional correspondiente a cada cargo.
- f) Analizar y efectuar propuestas sobre categorizaciones, en aquellos casos que no puedan ser resueltos a través del presente Convenio.



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

h) Evaluar canales de participación informativa y consulta mutua.

i) Analizar conjuntamente, las situaciones que puedan afectar el nivel de empleo. A tal fin, LAS PARTES tratarán por todos los medios a su alcance y en forma conjunta resolver las situaciones que se pudieran llegar a presentar.

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

k) Entender en los conflictos sometidos, y en su caso autocomponerse, conforme a los establecido en el artículo siguiente.-

El desarrollo de las reuniones quedará asentado en Actas, contando cada parte con una copia de la misma, conforme a las pautas reglamentarias que la propia Comisión se dé para su funcionamiento.

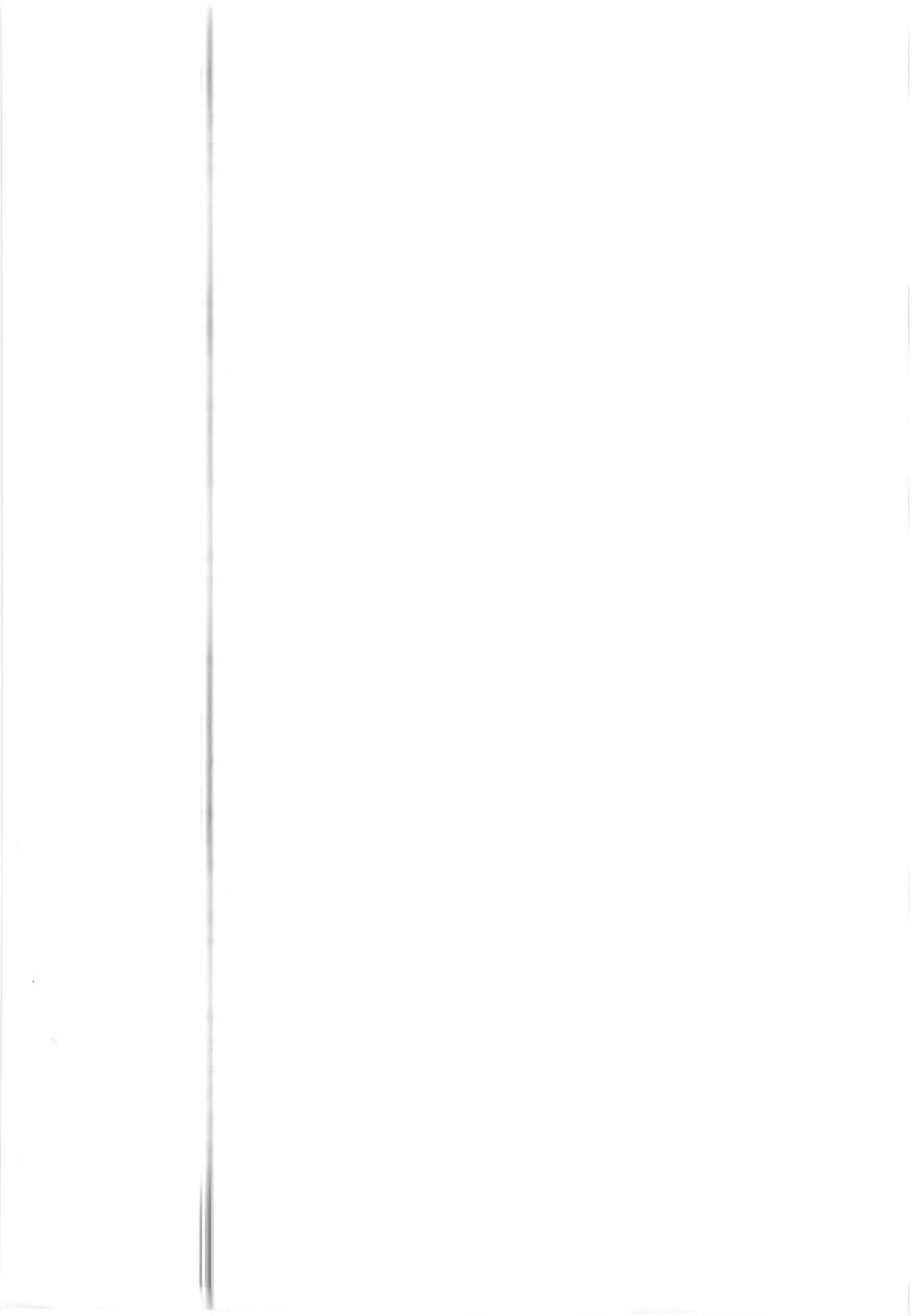
Los dictámenes de LA COMISION en materia de su competencia adoptados por unanimidad de sus miembros serán de aplicación obligatoria.

## ARTICULO N° 17 MECANISMOS DE AUTOCOMPOSICION ALTERNATIVO DE RESOLUCION DE CONFLICTOS

Ante la importancia que reviste el desarrollo de esta actividad de generación de energía renovable y limpia, las partes destacan el compromiso de instrumentar mecanismo de resolución de conflictos alternativos que eviten, en lo posible, la conflictividad en cuestiones que pueden ser solucionadas mediante el diálogo fecundo de las partes.

Para entender en los conflictos colectivos de intereses que puedan surgir con motivo de las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores, intervendrá la Comisión de Relaciones Laborales.

La intervención de este mecanismo deberá realizarse, a pedido de ambas partes, en forma rápida y ninguna cuestión sometida a su estudio, no pudiendo superar el plazo de 10 días corridos. En dicho lapso deberá realizar todas las gestiones necesarias con el objeto de lograr una justa composición de los intereses en pugna. Una vez transcurrido el plazo mencionado sin que exista acuerdo respecto del conflicto que se trate, ambas partes quedan liberadas; ello sin perjuicio de las normas que en materia de conflictos colectivos rigen en la República Argentina.



## ARTICULO N° 18 PERMISOS GREMIALES

  
GUILLERMO R. MOSCOSO  
Secretario General  
F.A.T.LyF.

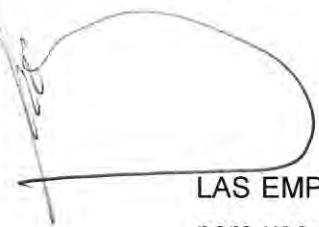
Cada EMPRESA otorgará permisos gremiales con goce de sueldo a favor de los trabajadores comprendidos en este Convenio, en tanto sean designados como representantes del SINDICATO.

Estos permisos no podrán exceder de diez (10) días hábiles por año, para la totalidad de los trabajadores, considerados en su conjunto.

EL SINDICATO solicitará por escrito los pertinentes Permisos Gremiales con una anticipación mínima de 36 horas, indicando los motivos y el tiempo que insumirá la gestión.

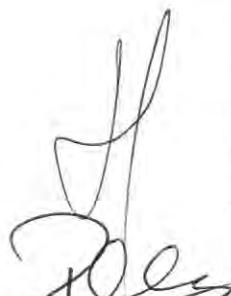
  
En virtud de las particularidades que caracterizan la prestación, desenvolvimiento y ubicación de los trabajadores en esta actividad, en el marco de la Comisión de Relaciones Laborales regulada en el presente CCT, se fijarán los criterios para la implementación de éstos permisos.

## ARTICULO N° 19 COMUNICACIONES GREMIALES

  
LAS EMPRESAS colocarán en los lugares de trabajo a convenirse y en forma visible vitrinas para uso exclusivo del SINDICATO. Asimismo se podrá asignar un correo electrónico para uso exclusivo del SINDICATO.

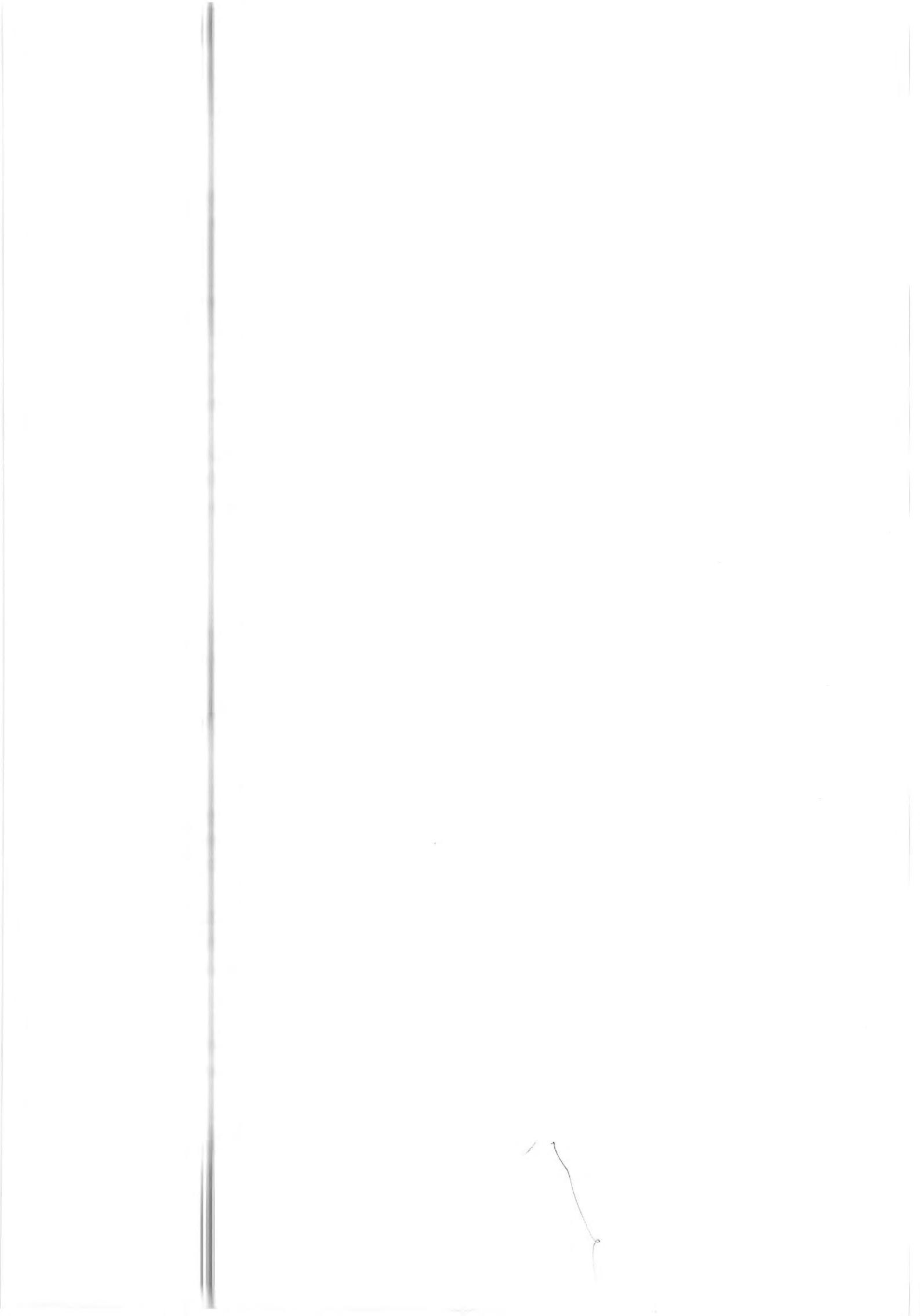
## ARTICULO N° 20 LICENCIAS GREMIALES

  
Los trabajadores que ocupen cargos electivos en el SINDICATO LOCAL o en la FATLyF, o en cualquier otro organismo que requiera representación gremial, podrán dejar de prestar servicio y gozarán de licencia automática en los términos establecidos en la Ley 23.551.

  
Asimismo, en cumplimiento de lo previsto por el art. 217 de la L.C.T. LOS EMPLEADORES reservaran el empleo y procederán a la reincorporación de los trabajadores en uso de licencia gremial a su puesto de origen u otro equivalente si este no existiera, dentro de los 30 (treinta) días subsiguientes a la fecha en que concluyan sus mandatos.

  
La FATLyF o EL SINDICATO LOCAL, solicitarán por escrito cualquier licencia gremial con una anticipación de quince (15) días hábiles. Los Trabajadores aludidos no dejarán sus tareas hasta tanto LA EMPRESA les conceda la licencia gremial.

  
Tanto la FATLyF como EL SINDICATO LOCAL, asumen la responsabilidad de comunicar por escrito el reintegro de los Trabajadores a quiénes se les haya concedido una licencia Gremial, diez (10) días antes de su incorporación.



  
GUILLERMO R. MOSER  
Secretario General  
F.A.T.L y F.

## CAPITULO II ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

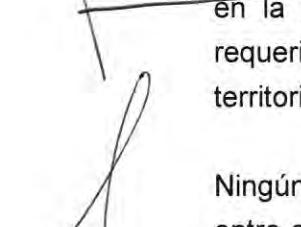
### ARTICULO N° 21 MODALIDADES DE CONTRATACION

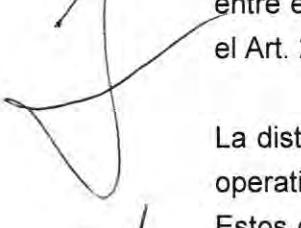
Se establece que se podrá recurrir a las modalidades de contratación vigentes por Ley y/o a las que se establezcan en el futuro, las que quedarán por este medio y con la suscripción de la presente habilitadas.

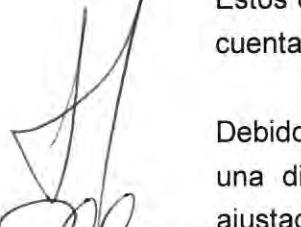
  
En todos los casos, LAS EMPRESAS asegurarán el estricto cumplimiento de este Convenio y la Legislación Laboral vigente en la relación con su personal; particularizando su celo en materia de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

### ARTICULO N° 22 JORNADA DE TRABAJO

  
Se considera Jornada de Trabajo el tiempo que los trabajadores deben estar a disposición de cada EMPRESA desempeñándose en forma efectiva, tal como lo estipula la legislación laboral en la materia. Cada EMPLEADOR establecerá los horarios que mejor se adapten a los requerimientos de la organización de trabajo, o cuando por circunstancias de carácter territorial, climáticas, se deban establecer horarios especiales.

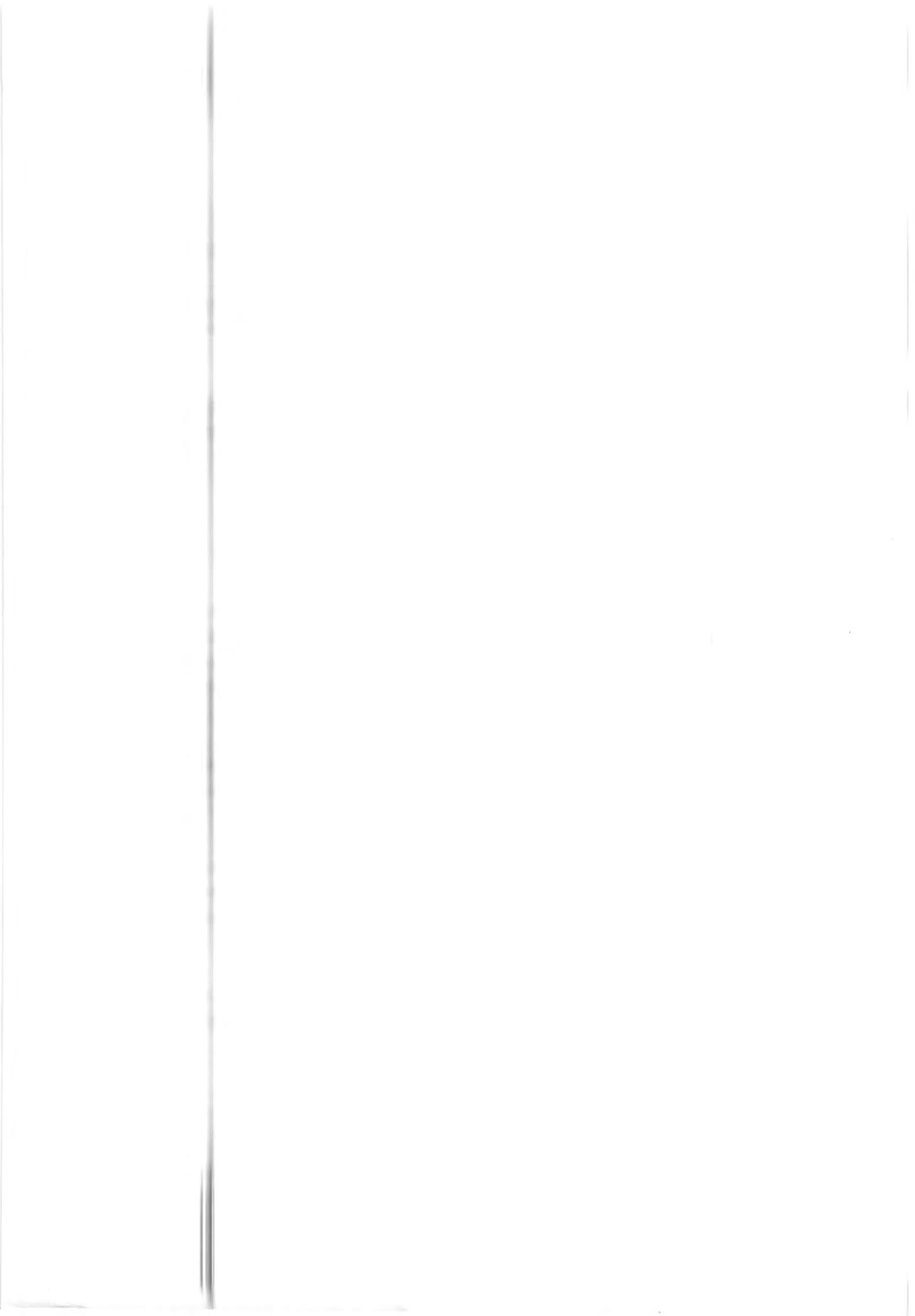
  
Ningún trabajador podrá tomar servicio sin gozar de un descanso mínimo de 12 (doce) horas entre el fin y comienzo de su jornada, salvo para el caso de concurrir situaciones previstas en el Art. 203 de la Ley de Contrato de Trabajo.

  
La distribución del horario, será fijado por cada EMPRESA y podrá ser modificado por razones operativas, pero siempre teniendo en cuenta las condiciones del descanso de los trabajadores. Estos cambios serán informados con razonable antelación no menor a los 15 días, teniendo en cuenta las circunstancias del caso.

  
Debido a las particularidades del servicio prestado por LAS EMPRESAS, que pudieran requerir una disponibilidad diferente, las mismas dispondrán de distintas modalidades de trabajo ajustadas a tales requerimientos.

### ARTICULO N° 23 JORNADA NOCTURNA

  
Aquellos trabajadores a los que con motivo de una transitoria necesidad operativa se les asigne prestación de servicios en el periodo comprendido entre las 21:00 horas y las 6:00



horas del día siguiente, o que su jornada abarque dicha franja horaria, percibirán el recargo del valor de cada hora que se trabaje efectivamente en ese horario, conforme a la legislación vigente, con excepción del personal que presta servicio bajo la modalidad de trabajo del artículo 24 inciso 2) denominada Guardia Rotativa Turno Continuo.

## ARTICULO N° 24 MODALIDADES DE TRABAJO

### 1) Semana Calendaria:

Es la jornada que se inicia el día lunes y concluye el día viernes, con un descanso semanal que comprende los días sábado y domingo, pudiéndose en situaciones de emergencia extender su jornada de trabajo preservando la integridad física y el óptimo desarrollo de sus tareas, en cuyo caso se abonaran las horas complementarias con los recargos correspondientes. Este personal desarrollará sus tareas en 35 horas semanales, en jornadas continuadas de siete (7) horas diarias efectivas de lunes a viernes.

### 2) Guardia Rotativa de Turno Continuo (GRTC)

Es la modalidad de trabajo en la que el personal presta servicios en los días laborales y feriados conforme a lo establecido en el diagrama de trabajo, con total independencia de lo establecido en el calendario oficial, rotando mediante turnos que cubren las 24 horas del día.

Este personal desarrollará sus tareas en jornadas de seis (6) horas diarias efectivas, y 36 horas semanales promedio en el ciclo. Se entiende por "ciclo" el período comprendido entre el primer lunes calendario en que se inicia el ciclo y el último domingo anterior al lunes en que los equipos repiten los horarios de la primera semana.

El personal afectado a esta modalidad no podrá hacer abandono del servicio hasta ser reemplazado, pudiendo las EMPRESAS eximir al trabajador de esta obligación.

Ningún trabajador podrá tomar servicio sin tener un mínimo de doce (12) horas de descanso entre jornada y jornada.

Esta modalidad dará derecho al trabajador a percibir una contraprestación económica equivalente durante el tiempo en que se desempeñe bajo la misma.

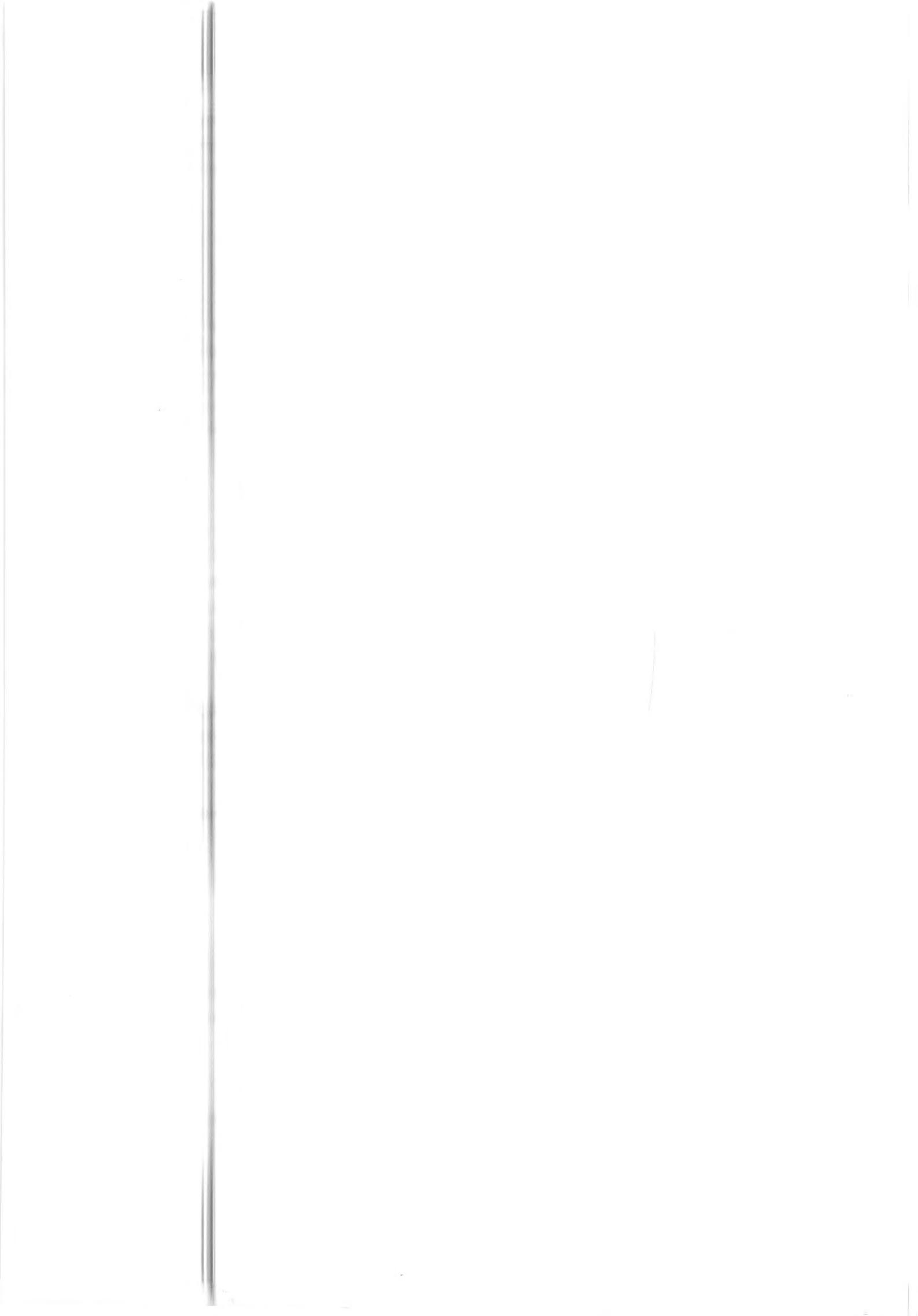
## ARTICULO N° 25 HORAS EXTRAS

### a) Modalidad Semana Calendaria

Son horas extras del personal que trabaje en esta modalidad las que exceden la jornada de trabajo y las trabajadas en los días sábado y domingo, feriados nacionales y días no laborables debiendo abonarse de la siguiente manera:

#### 1. Días Laborales:

Por cada hora extra trabajada el valor de la remuneración hora será abonado con un recargo del 50% de su valor.



  
GUILLERMO R. MOSER  
Secretario General  
FAT y F.

Por cada hora extra trabajada entre las 21:00 y las 6:00 horas (horario nocturno) se abonará el valor de la remuneración más un recargo del 100% de su valor, dentro del cual quedara subsumido el recargo establecido en la Ley de Contrato de Trabajo.

  
**2. Sábados y Domingos:**

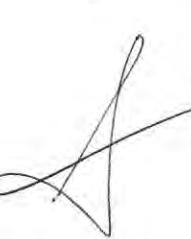
Por cada hora extra trabajada en días sábados y domingos, el valor de la remuneración hora será abonada con un recargo del 100% de su valor.-

  
**3. Feriados Nacionales o Días No Laborales:**

Por cada hora extra trabajada en estos días, el valor de la remuneración hora será abonada con un recargo del 100% de su valor.

  
**b) Modalidad de Guardia Rotativa de Turno Continuo.**

Son horas extras del personal de semana no calendaria las que exceden la jornada diaria y las trabajadas durante su tiempo franco, debiendo abonarse de la siguiente manera:

  
**- Días Laborables, Sábados, Domingos, Feriados Nacionales y Días no Laborables:**

Por cada hora extra trabajada en su día laborable, y en la franja horaria de 6:00 a 21:00 horas, se abonará el valor de la remuneración hora, con un recargo del 50% de su valor. Por cada hora extra trabajada entre las 21:00 y las 6:00 horas (horario nocturno) se abonara el valor de la remuneración mas un recargo del 100% de su valor, dentro del cual quedara subsumido el recargo establecido en la Ley de Contrato de Trabajo.

  
**1. - Días No Laborables (Franco Semanal)**

Por cada hora extra trabajada en franco semanal, el valor de la remuneración hora se abonara con un recargo del 100%, otorgándoles además un (1) día de franco compensatorio en tanto las horas trabajadas horas excedan el 50% de su jornada normal y habitual.

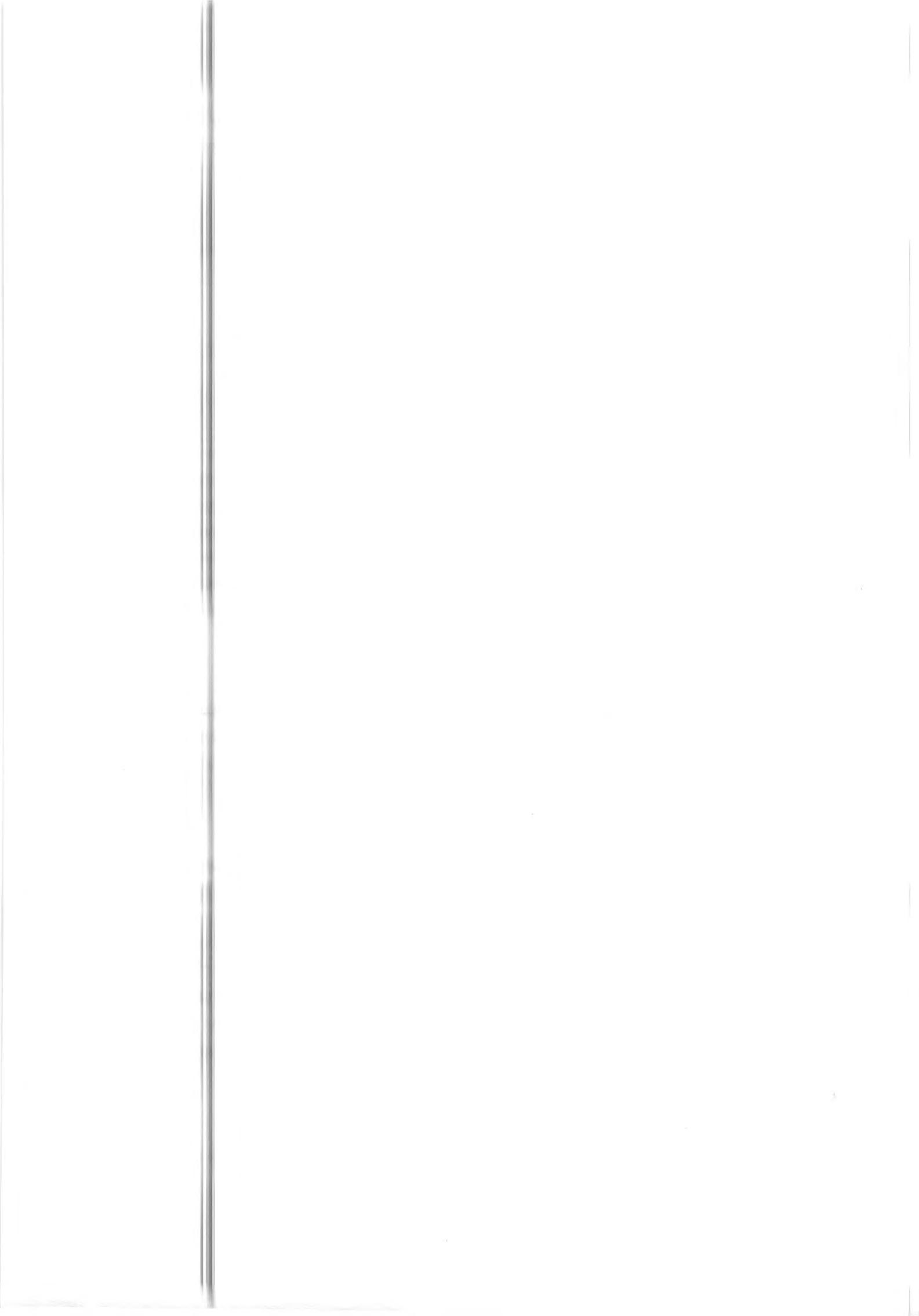
  
**Base de Cálculo de horas Extras:**

A los efectos de las liquidaciones de las horas extras se considera remuneración a todos los importes remunerativos que integren la Remuneración mensual, normal, habitual y permanente.

  
Al solo efecto de la liquidación de las horas extraordinarias para reducir los sueldos mensuales a jornal horario, se computarán ciento cincuenta y cuatro (154) horas mensuales en jornadas semanales de treinta y cinco (35) horas para el personal administrativo y ciento cincuenta y seis (156) horas mensuales en jornadas de treinta y seis (36) horas para el resto del personal.

**Fecha de Pago**

Los recargos por horas extras en ningún caso serán abonadas más allá de la liquidación del mes siguiente a la que se realizó la/s misma/s.



## ARTICULO 26 FRANCOS COMPENSATORIOS

### a) Modalidad Semana Calendaria:

Corresponde otorgar Francos Compensatorios al personal de semana calendaria que fuere convocado los días: sábado, domingo, feriados nacionales y provinciales. La duración de estos francos será de la siguiente manera:

1. Cuando las horas extras no excedan el 50% de la jornada normal de trabajo, el franco compensatorio será igual al número de horas extras trabajadas en ese día.
2. Cuando las horas extras excedan el 50% de la jornada normal de trabajo, cualquiera sea la cantidad de horas trabajadas en ese día, se otorgará un (1) día de franco completo.

### b) Modalidad Guardia Rotativa de Turno Continuo.

W  
Cuando el personal trabaje en el día que le corresponde franco según diagrama, será de aplicación el procedimiento fijado en el párrafo anterior incisos 1 y 2.

Asimismo se otorgará un (1) día de franco compensatorio a este personal, cuando trabaje el 1º de Mayo y/o el feriado correspondiente al 13 de Julio, definido en el art. N° 63 del presente convenio.

El franco se iniciará a partir de la finalización de su jornada laboral conforme a diagrama.

Una vez devengado el franco compensatorio, éste se otorgará normalmente en la semana de trabajo subsiguiente asignándolo con 48 horas de anticipación. Dicho plazo podrá ampliarse por razones fundadas hasta treinta (30) días, lo cual deberá quedar por escrito y firmado por la supervisión.

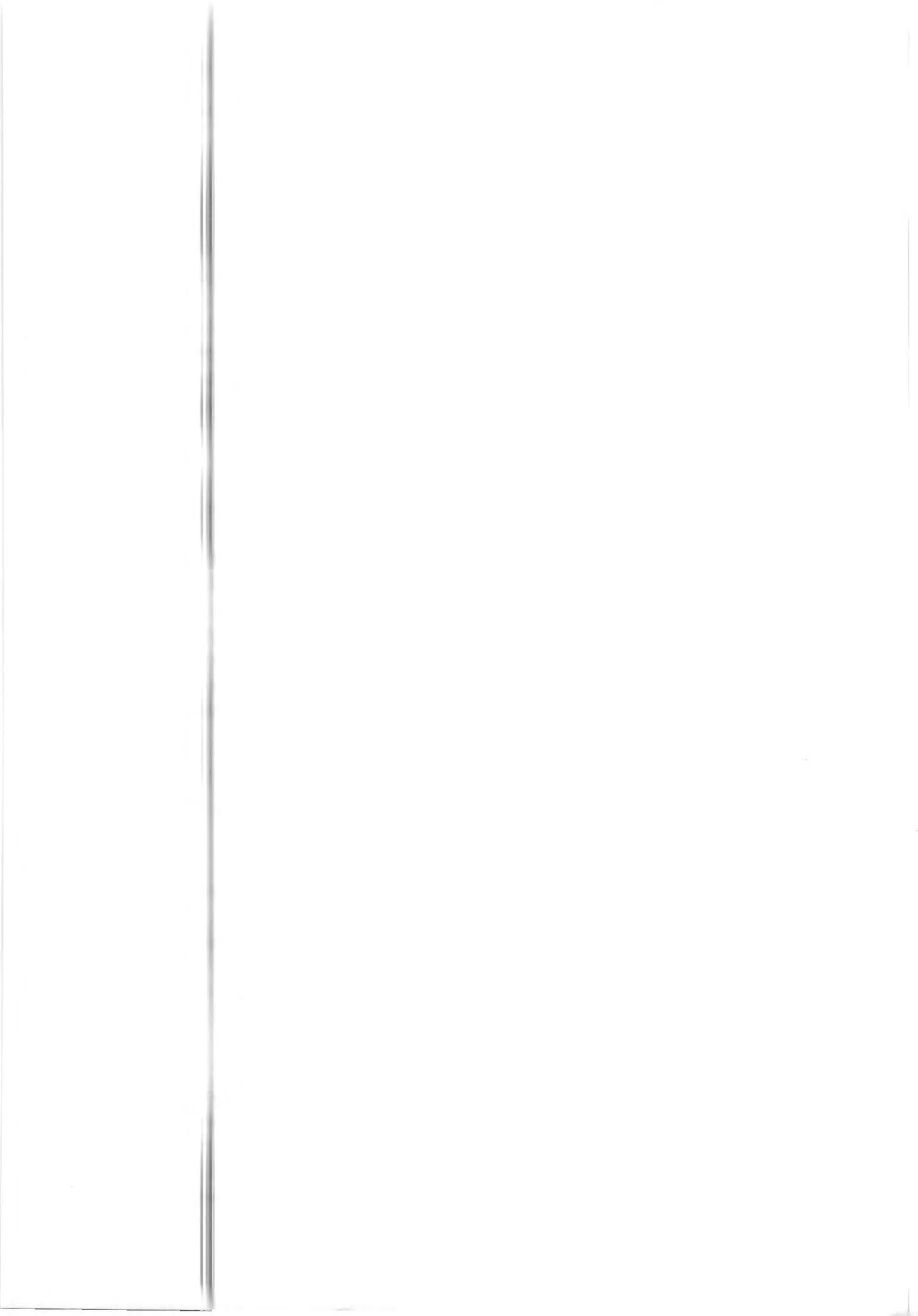
## ARTICULO N° 27 VACANTES

Se considerará vacante un puesto:

1. Cuando el trabajador que lo ocupaba lo haya dejado definitivamente
2. cuando en el ámbito de cada Empleador se hubiere creado puestos nuevos alcanzados por la presente convención

El régimen para cubrir vacantes o nuevos puestos o pases horizontales mediante promociones internas, se ajustará a las siguientes normas:

- a) Tendrán prioridad los trabajadores que posean la capacidad necesaria para el cargo, encuadrados en la categoría inmediata inferior. A igualdad de capacidades tendrán prioridad aquellos con mayor antigüedad.
- b) A los efectos de cubrir una vacante, todo trabajador deberá contar con los requisitos respectivos, de acuerdo a la descripción de tareas o requerimientos del puesto vacante.



  
c) A los efectos del cumplimiento de los incisos anteriores se procederá de la siguiente forma:

  
GUILERMO R. MOSER  
Secretario General  
FATLyF

**1. Publicación de la vacante:**

A partir de la fecha en que se genere la vacante, cada EMPLEADOR publicará en lugares visibles y/o por intranet de acceso a todo el personal, el llamado a cubrir el puesto vacante, manteniendo como mínimo la publicación en DIEZ (10) días hábiles. De no existir posibilidades de cobertura con personal del empleador, se recurrirá a la vía externa priorizando la bolsa de trabajo sindical, de acuerdo con lo establecido con el Artículo N° 4 (INGRESOS). La publicación de la vacante deberá contar con el siguiente contenido:

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

  
**2. Postulantes:**

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

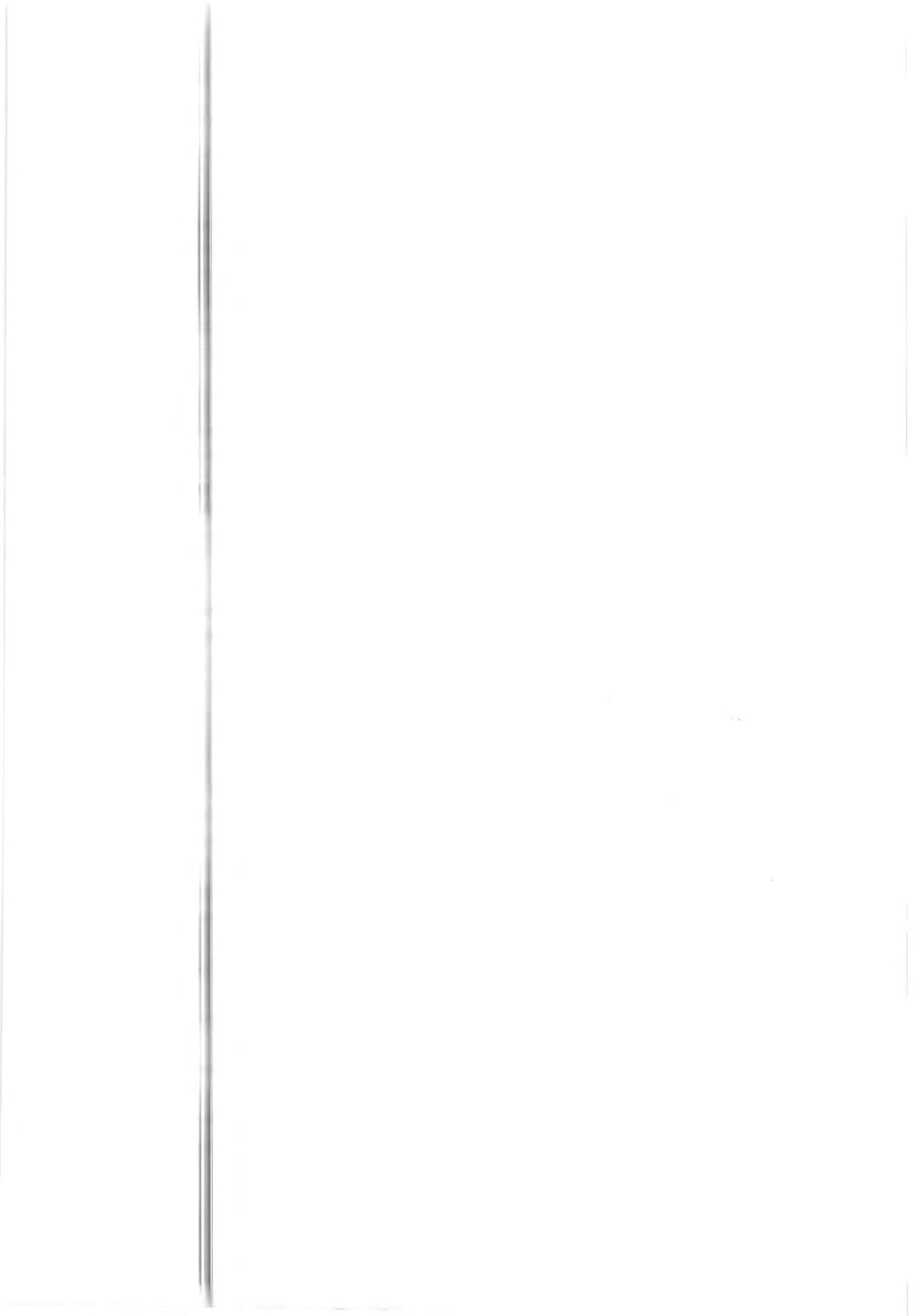
Cada empleador responderá por escrito la aprobación o desaprobación de la solicitud y en este último caso los fundamentos correspondientes.

  
**3. Evaluación:**

La evaluación será realizada por el personal que designe cada empleador y serán teóricas y/o prácticas, siempre que sea posible por escrito. El temario deberá ser igual para todos los candidatos y se ajustará a las especificaciones particulares de la vacante a cubrir y a los siguientes tópicos generales:

- a) Conocimientos específicos inherentes a la función o tarea a desempeñar.
- b) Demostración de aptitudes en la resolución de problemas prácticos, vinculados con la función o tarea y/o especialidad a desempeñar.
- c) Los exámenes teóricos escritos, elaborados por el EMPLEADOR se regirán por el siguiente procedimiento:

1. Una vez comprobada la identidad de los aspirantes, se les entregará las hojas necesarias de papel, selladas y firmadas por LA EMPRESA.
2. Los temas de examen se darán a conocer simultáneamente a todos los postulantes, al iniciarse el mismo.
3. Según las características del puesto a cubrir, el examen será escrito.
4. Al finalizar la evaluación, el examinado firmará el encabezamiento de cada una de las hojas que haya utilizado y devolverá las no usadas.



GUILLERMO R MOSER  
Secretario General  
F.A.T.L y F.

5. Al retirar las hojas de examen se les quitará el encabezamiento y se enumerará éste y su hoja correspondiente. De este modo se calificarán a los postulantes sin conocer su Identidad, con la finalidad de hacerlo más transparente.

El postulante podrá solicitar la presencia de un representante gremial, cuando existan razones que así lo justifiquen. Para el caso de tener que realizar observaciones sobre el procedimiento evaluatorio elevará las mismas a la Comisión de Relaciones Laborales.

#### 4. **Cubrimiento del Cargo:**

El cargo será cubierto por el postulante mejor calificado, que apruebe las evaluaciones psicotécnicas establecidas para cada caso.

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

#### 5. **Plazos Para Cubrir Vacantes:**

1. Cada Empleador cubrirá las vacantes de inmediato. Cuando no exista personal aspirante dentro de la misma, dichas vacantes se cubrirán dentro de un plazo máximo de hasta noventa (90) días.

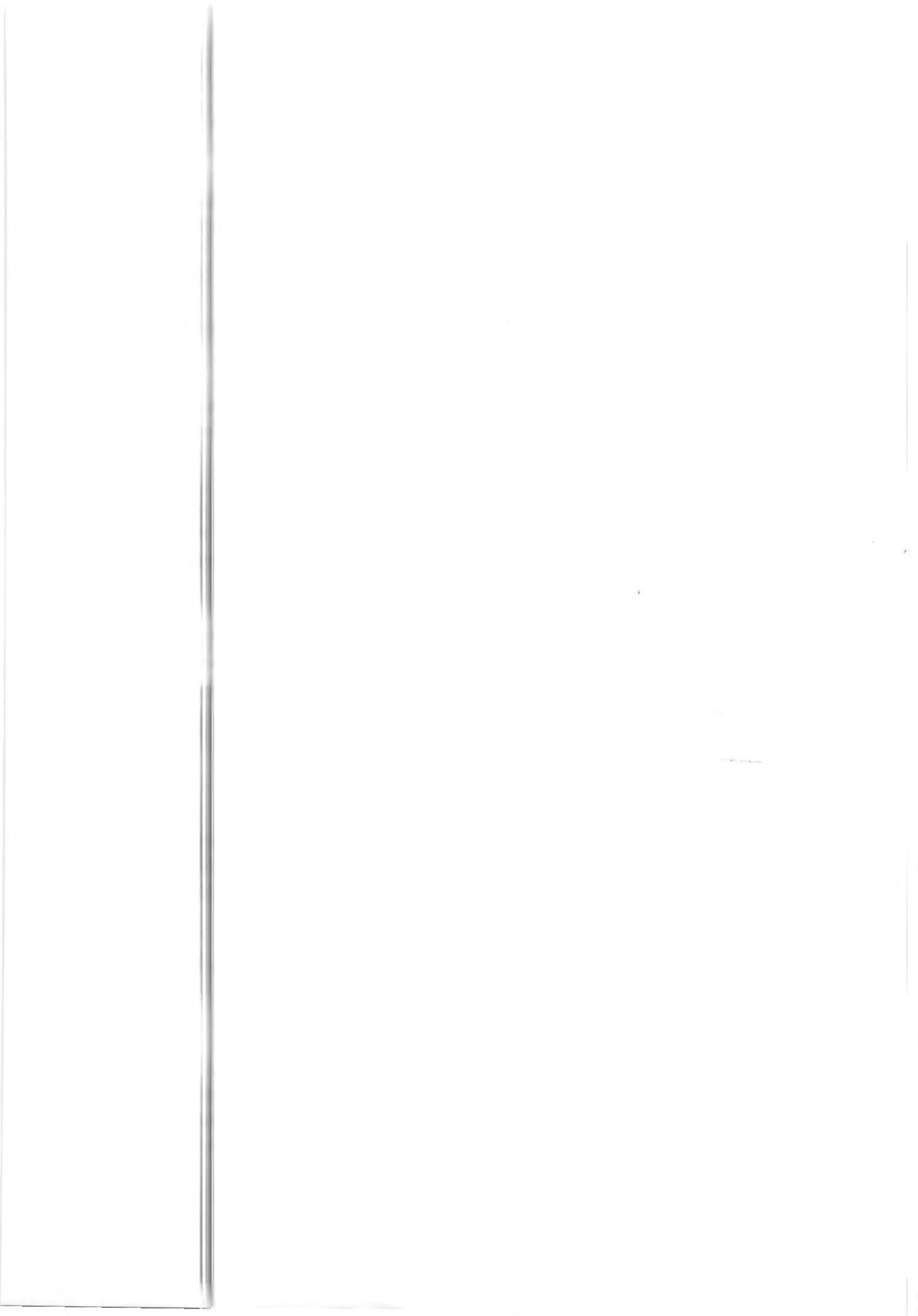
2. En los casos en que fuera necesario el cubrimiento de una vacante referida a puestos relevantes vinculados con la operación y disponibilidad de cada empleador, y/o ante causas de emergencia y/o fuerza mayor, los plazos precedentemente enunciados podrán ser reducidos.

## ARTICULO N° 28 REEMPLAZOS PROVISIONALES

Los cargos no cubiertos por ausencia transitoria de su titular serán desempeñados por otro trabajador designado por el EMPLEADOR, siempre que ello fuera necesario, debiendo responder a las condiciones y requisitos de promoción previstos en este convenio, por el tiempo que demande la cobertura provisional del cargo.

Con carácter de "adicional por reemplazo" el Trabajador percibirá la eventual diferencia remunerativa que exista entre su cargo y la del cargo reemplazado, por el período que dure dicha prestación, tal como lo indica el Artículo 78 de la LCT.

Durante el plazo de 90 (noventa) días, continuos o no, se le podrá encomendar a un trabajador tareas correspondientes a un cargo superior, sin que ello implique su promoción y/o ascenso. Transcurrido dicho plazo el trabajador tendrá derecho a gozar definitivamente del cargo asignado a la categoría que reemplazó, para el caso en que no se haya cubierto dicha vacante.



GUILLERMO R. MOSER  
Secretario General  
FATLyF.

## ARTICULO N° 29 REGIMEN DE TRASLADO

Por las particularidades y características propias de la operación y mantenimiento de Parques Eólicos los trabajadores atienden distintas zonas geográficas o regiones donde se ubican los clusters. Cuando por razones de servicio fuere necesario el traslado fijo de un trabajador de una región a otra y ello inexorablemente determine la mudanza de su domicilio habitual en forma permanente, cada Empleador se hará cargo del reembolso de todos los gastos diferenciales ocasionados en forma directa con motivo de ese traslado y bajo tales circunstancias, incluidos los de mudanza de bienes y efectos personales.

A los efectos del presente, al momento de la propuesta de traslado se le entregara una nota con las condiciones detalladas, solicitando la aceptación por parte del trabajador.

Cuando el traslado fuera a solicitud del trabajador regirá el principio mencionado en el párrafo precedente y las condiciones se ajustarán a lo establecido por LA EMPRESA al momento de publicar la búsqueda.

En el caso de los traslados permanentes por razones de servicio, además de los reembolsos y gastos diferenciales, cada EMPRESA abonará una suma extraordinaria no remunerativa y por única vez, en concepto de desarraigo, la suma equivalente a CINCO (5) salarios básicos del trabajador involucrado en el traslado, el cual se efectivizará durante el mes de traslado.

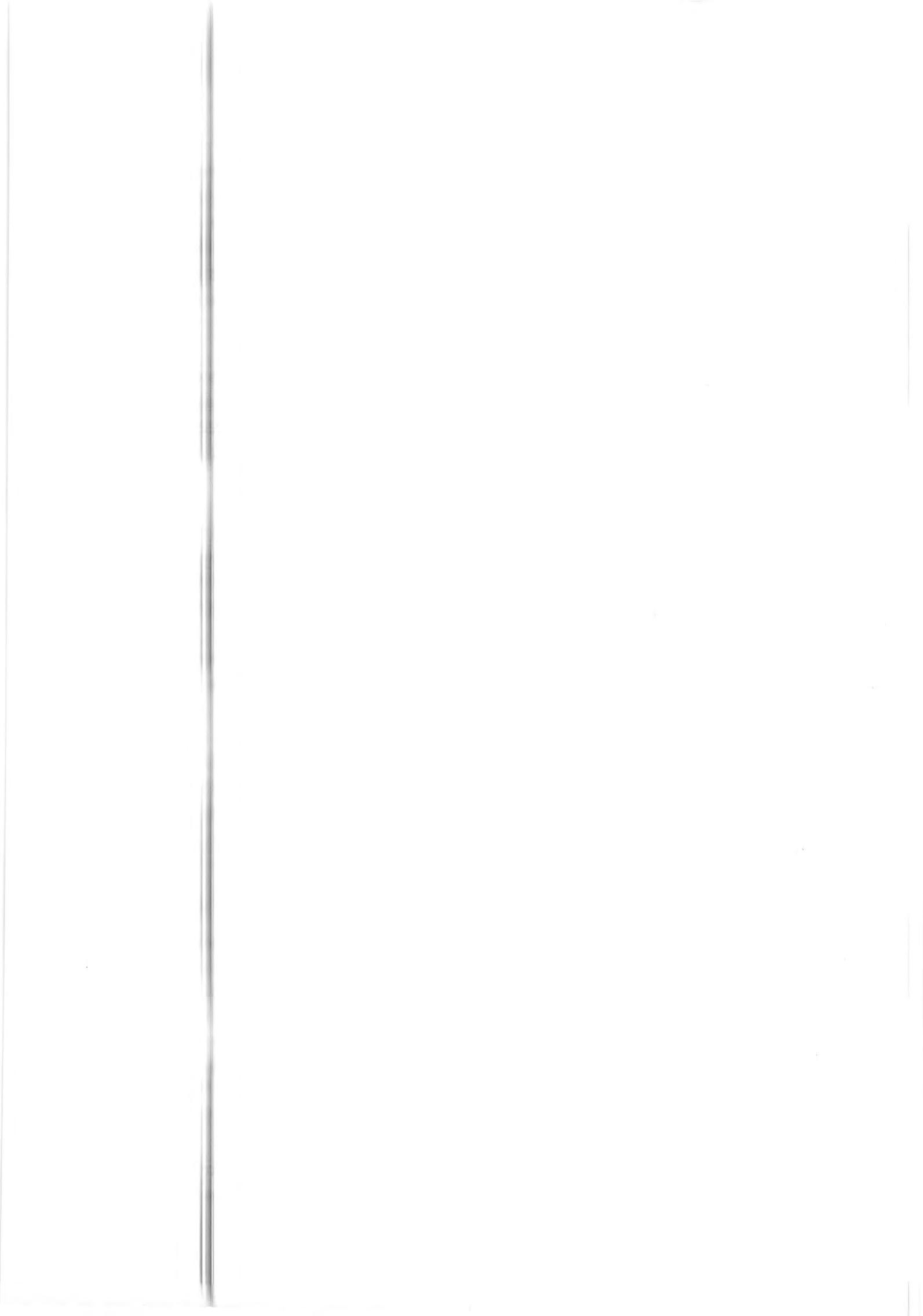
Cuando el Empleador requiriera trasladar en forma transitoria a un trabajador en función de sus tareas y por razones de servicio, garantizará el reembolso de todos los gastos extraordinarios ocasionados con motivo del traslado de que se trate, como ser pasajes, hospedaje, comidas y demás gastos conforme a los procedimientos establecidos por el Empleador. Atento a la naturaleza de estos reembolsos las partes acuerdan que los mismos no implican remuneración resultando de aplicación el artículo 106 in fine de la Ley de Contrato de Trabajo, quedando eximido el trabajador de la entrega de comprobantes respectivos.-

## ARTICULO N° 30 BALANCE SOCIAL

Con el objetivo de contribuir al desarrollo de las relaciones laborales y cumplir con lo normado en la Ley 25.877, si bien dicho capítulo no se encuentra aún reglamentado, LOS EMPLEADORES que puedan resultar alcanzados, deberán confeccionar un Balance Social del personal representado y que se encuentre convencionado, conforme lo establecido en la mencionada ley y lo que en el futuro determine la reglamentación; el mismo deberá ser entregado a la FATLyF dentro del primer trimestre de cada año y contendrá la información enumerada en forma programática por la normativa aquí referida.

El referido Balance social deberá contener:

- a) Evolución de la estructura salarial, b) Salario Promedio, c) Categorías, Antigüedad, d) Evolución del ausentismo, e) Cantidad de accidentes y días perdidos por los mismos, f)



Elementos de seguridad entregados, g) Detalle los acuerdos arribados en la CRL y sus correspondientes actas, h) Detalle los cursos y programas de capacitación llevados a cabo por la EMPRESA.

## CAPITULO III CONDICIONES ECONOMICAS

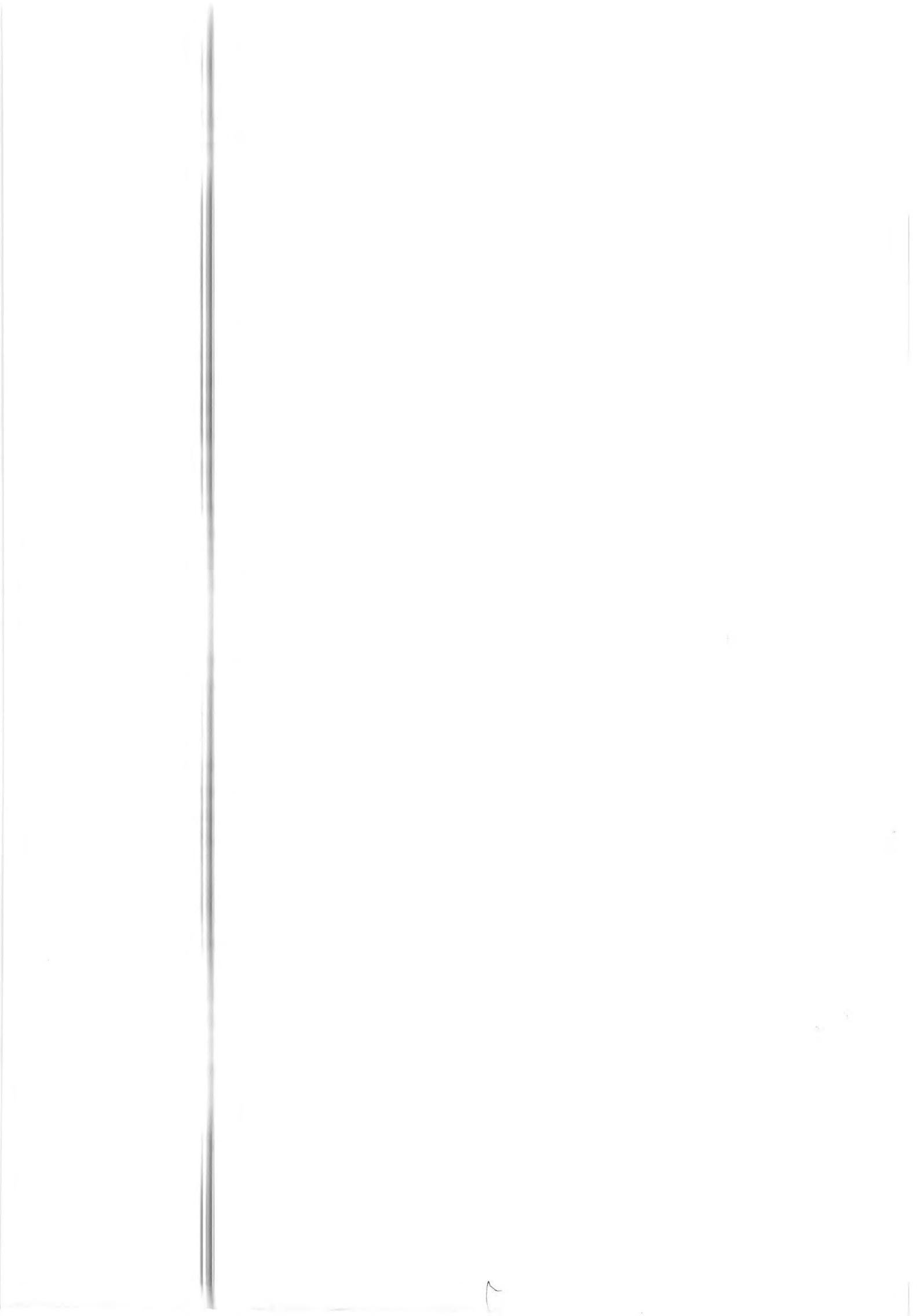
### ARTICULO N° 31 SALARIOS

El personal comprendido será clasificado en CUATRO (4) categorías, tanto para operaciones como en mantenimiento, ello como consecuencias de las particularidades que reviste la actividad Eólica, sin perjuicio de los acuerdos que a nivel de cada EMPRESA y la FATLyF se puedan establecer, articulados al presente.

Los niveles y tareas correspondientes a cada posición y/o funciones serán los mínimos requeridos para su desempeño y serán especificados por LAS PARTES, en el Registro de Denominaciones que integra como **ANEXO I**. El Salario Básico para cada uno de los NIVELES se describe en el **ANEXO II** del presente, junto a los demás conceptos y voces de pago de aplicación.

- a) Los salarios fijados en el presente Convenio, por todo concepto, absorberán hasta su concurrencia las remuneraciones abonadas por cada EMPRESA al momento de entrada en vigencia del Convenio.
- b) Los trabajadores que a la aplicación del presente convenio se encuentren percibiendo una remuneración superior a la que surge de su categoría, percibirán una vez producida la absorción mencionada en el inciso anterior, las diferencias que resulten a su favor, a través de un concepto denominado **Adicional Personal**. Este adicional se incrementará a futuro de acuerdo a los porcentajes que se aplique la presente escala salarial.
- c) Los sueldos de todos los trabajadores comprendidos en este Convenio deberán ajustarse estrictamente a las escalas previstas en el mismo –conforme ANEXO II- no pudiendo los Empleadores abonarles en concepto de bonificación suma alguna que atente contra el principio de igual tarea igual remuneración.
- d) **Recibos de Haberes:** A los efectos de que no haya dudas sobre la liquidación efectuada, en los recibos correspondientes a los haberes de los trabajadores se consignarán en forma clara y detallada todos los créditos y débitos que se efectúen, así como la categoría, denominación y remuneración respectiva, todo ello conforme a lo previsto por el articulo 141 de la LCT.

### ARTICULO N° 32 REGISTRO DE DENOMINACIONES



La ubicación de los trabajadores en las distintas categorías de acuerdo a la clasificación establecida se incorpora al Registro de Denominaciones, que formara parte del presente, como agregado en el **Anexo II**.

GUILLERMO R. MOSER  
Secretario General  
FATLyF

### ARTICULO N° 33 ANTIGÜEDAD

A los efectos del presente Convenio se computará como antigüedad el plazo de la relación laboral entre el trabajador y cada EMPRESA, sin perjuicio de la antigüedad que ya estuviera reconocida a la fecha de la firma del presente Convenio.

Asimismo, se computará como antigüedad el tiempo transcurrido en uso de licencias especiales por funciones sindicales y por desempeño de cargos electivos nacionales, provinciales o municipales.

A los trabajadores re ingresantes, el tiempo trabajado anteriormente se les reconocerá a los efectos de su antigüedad en LA EMPRESA, tal como lo estipula el Artículo 18 de la LCT para todos los empleadores.

### ARTICULO N° 34 BONIFICACION POR ANTIGÜEDAD

Se abonará a los trabajadores por cada año de antigüedad cumplido de acuerdo al presente artículo del Convenio el dos por ciento (2%) sobre el básico de la categoría testigo (C) la que se acrecentará de acuerdo a lo establecido en los puntos 1 y 2 del artículo N° 37.

### ARTICULO N° 35 ANTIGÜEDAD ESPECIAL

1. Al cumplir diez (10) años hasta veinticuatro (24) años de servicios inclusive, se liquidará esta bonificación mensual adicional, para todo el personal comprendido, equivalente al cinco por ciento (5%) calculado sobre la remuneración mensual, normal y habitual y permanente del trabajador.-
2. Al cumplir veinticinco (25) años y en adelante, la bonificación del punto 1 pasara ser del quince por ciento (15%).

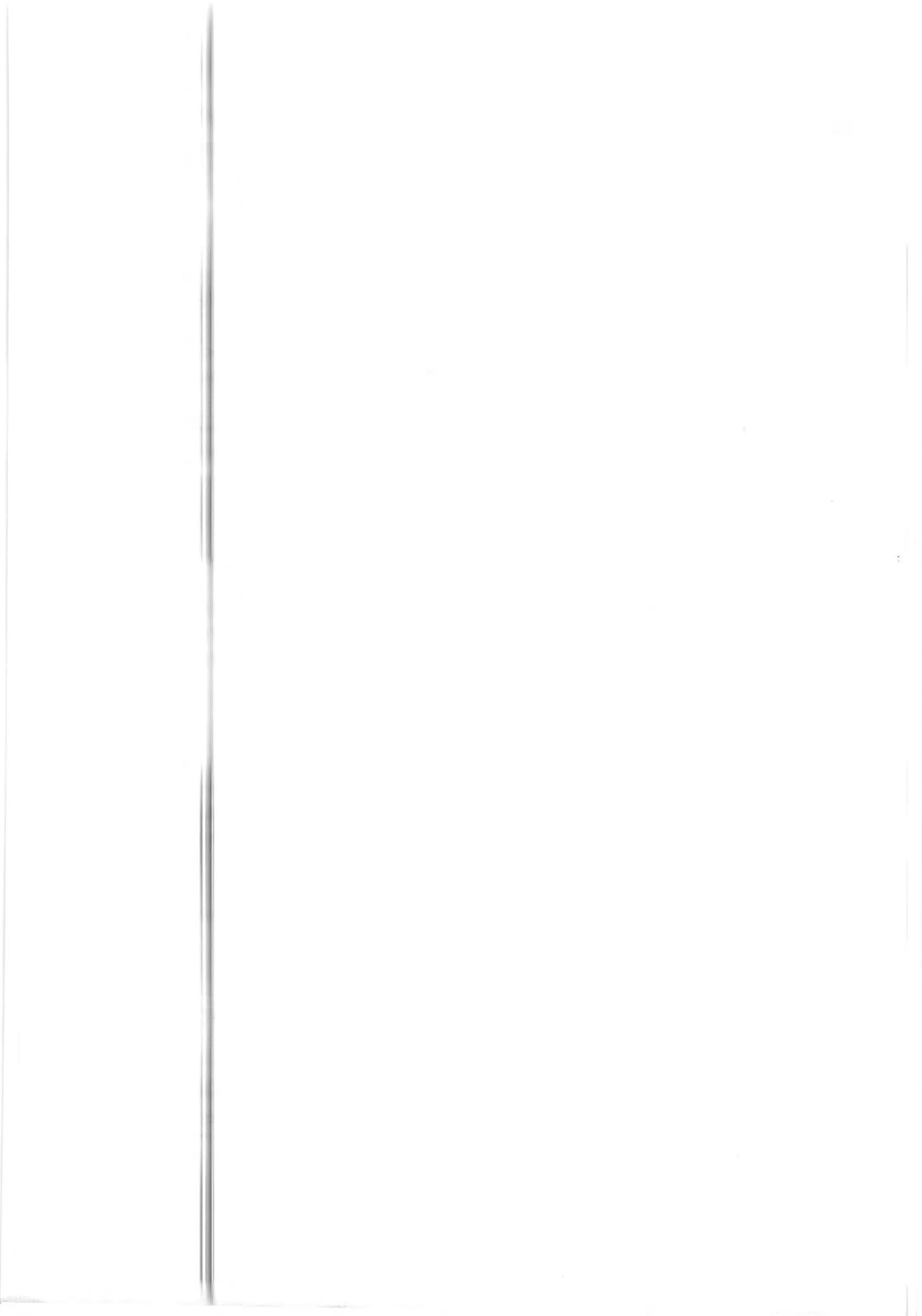
### ARTICULO N° 36 REFRIGERIO - COMPENSACIÓN POR GASTOS DE COMIDA

#### a) Refrigerio:

Cada Empresa liquidara el valor de refrigerio establecido en el ANEXO II.

Para el goce del refrigerio, se dispondrá de 12 minutos que se consideraran incluidos en la jornada de trabajo a tiempo completo.

#### b) Compensación Gastos de Comida:



  
GUILLERMO R. MOSER  
Secretario General  
F.A.T.L y F.

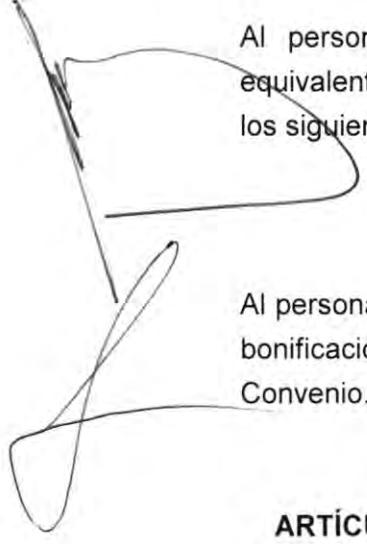
Para aquellos trabajadores que realicen horas extraordinarias, y sólo por aquellos días en que dicha prestación exceda las 2 horas extras, Cada EMPRESA otorgará una Compensación por Gastos de Comida de un porcentaje equivalente al 2% del valor del salario Básico de la categoría Testigo (C).

  
Los beneficios comprendidos en el presente artículo no tendrán carácter remuneratorio, considerándose comprendido dentro de lo previsto en la definición del Art. 103 bis de la Ley de Contrato de Trabajo.

#### **ARTICULO N° 37 BONIFICACIÓN POR TITULO**

  
Todo trabajador que posea los títulos de educación formal, percibirá la bonificación por título equivalente al 10% de la categoría Testigo (C), tal como se define en el Anexo II del presente.

#### **ARTÍCULO N° 38 BONIFICACION TECNICA EOLICA**

  
Al personal alcanzado por esta convención se le liquidara la Bonificación Eólica, equivalente al 40% de su Básico de convenio. La presente Bonificación incluye y absorbe los siguientes conceptos que se indican en el Anexo II de la presente convención.

#### **ARTÍCULO N° 39 BONIFICACION JERARQUICA**

  
Al personal encuadrado en la Categoría D, según se detalla en el ANEXO II percibirán una bonificación por responsabilidad Jerárquica equivalente al 22,88% de su Básico de Convenio.

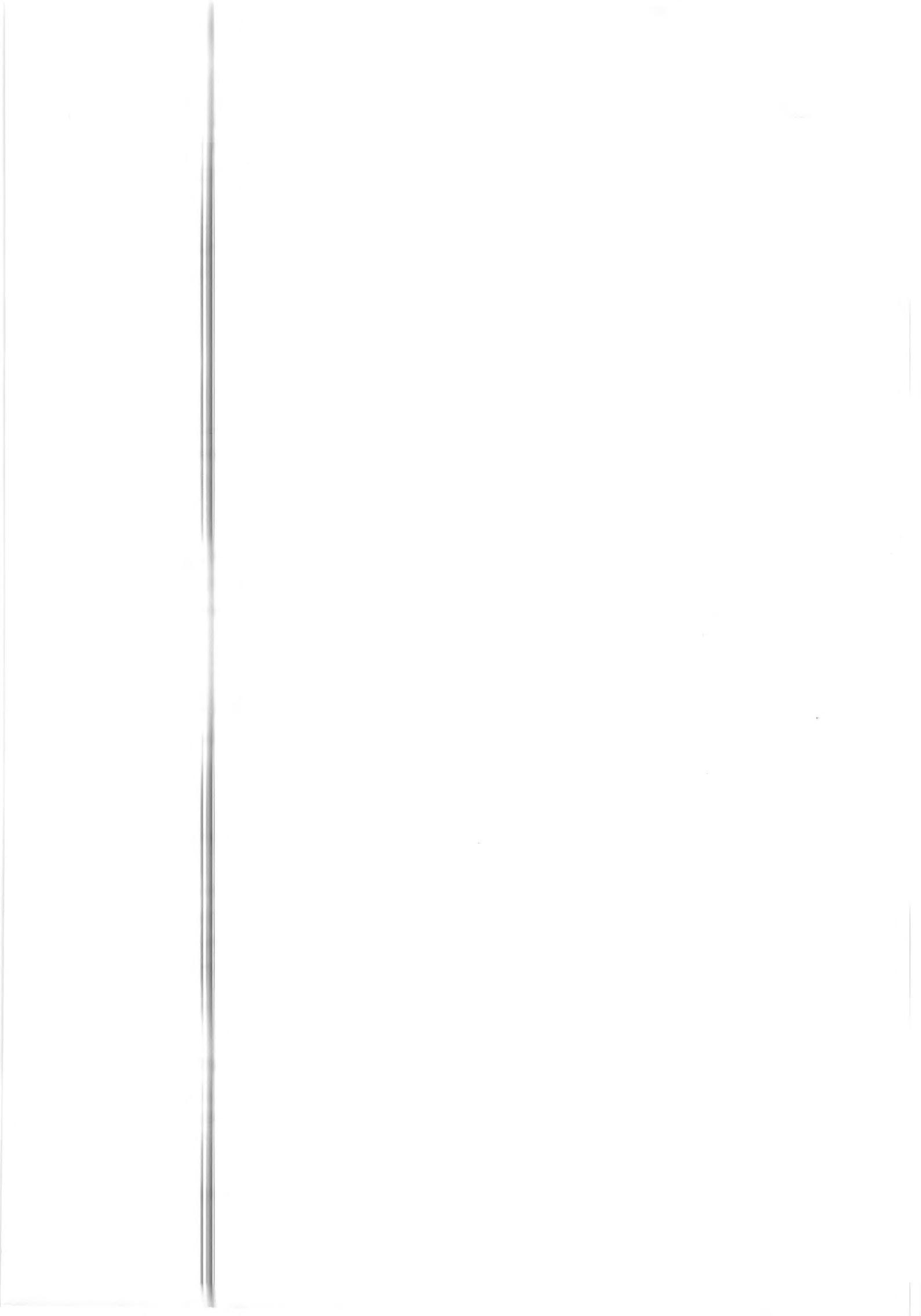
#### **ARTÍCULO N° 40 BONIFICACION POR GUARDIA ROTATIVA DE TURNO CONTINUO**

  
Al personal que trabaja bajo el régimen de Guardia Rotativa de turno continuo, 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, se le otorgará una bonificación mensual equivalente al 44,64%, el que deberá sobre los conceptos establecidos en el Anexo II de la presente convención.

#### **ARTICULO N° 41 TAREA BAJO CONDICIONES DE RIESGO**

  
LOS EMPLEADORES y LA FATLYF deberán extremar al máximo las medidas tendientes a asegurar la vida de los trabajadores.

Siendo una actividad bajo condiciones de riesgo, los trabajadores **percibirán un adicional**



  
**mensual equivalente al 10% de la sumatoria de todos los conceptos remunerativos, conforme se estipula en el Anexo II.-**

**GUILLERMO R. MOSER**  
Secretario General  
F.A.T.Y.F.

En un plazo de 90 días a partir de la homologación del presente convenio colectivo de trabajo, la Comisión de Higiene, Seguridad y Medicina del trabajo creada en el art. 14 del presente convenio, deberá relevar y establecer la nómina de tareas que consideran que se prestan bajo condición de riesgo y para ello deberá constituirse en los lugares de trabajo.

#### **ARTICULO N° 42 ZONA DESFAVORABLE**

Los trabajadores que se desempeñen en forma permanente o transitoria en servicios radicados en lugares considerados como zona desfavorable por sus condiciones de vida, al sur del Río Colorado, percibirán las siguientes sobreasignaciones:

1. Del sur del Río Colorado hasta el límite con la provincia de Chubut: treinta por ciento (30%) sobre su remuneración básica.-
2. Provincia de Chubut en su totalidad: cuarenta por ciento (40%) sobre su remuneración básica.-
3. Desde el límite superior de la provincia de Santa Cruz hacia el sur: cincuenta por ciento (50%) sobre su remuneración básica.-

Esta sobreasignación será suprimida cuando el trabajador sea trasladado a otro servicio no ubicado en zona desfavorable.

Esta sobreasignación reemplaza y/o absorbe toda suma que por el mismo concepto pudieran percibir en la actualidad los trabajadores, siempre que fuere inferior a la establecida en el presente artículo.

Será función de la Comisión de Relaciones Laborales (C.R.L) prevista en el art. 18, determinar nuevas zonas desfavorables en el resto del país, como asimismo los montos a aplicar.

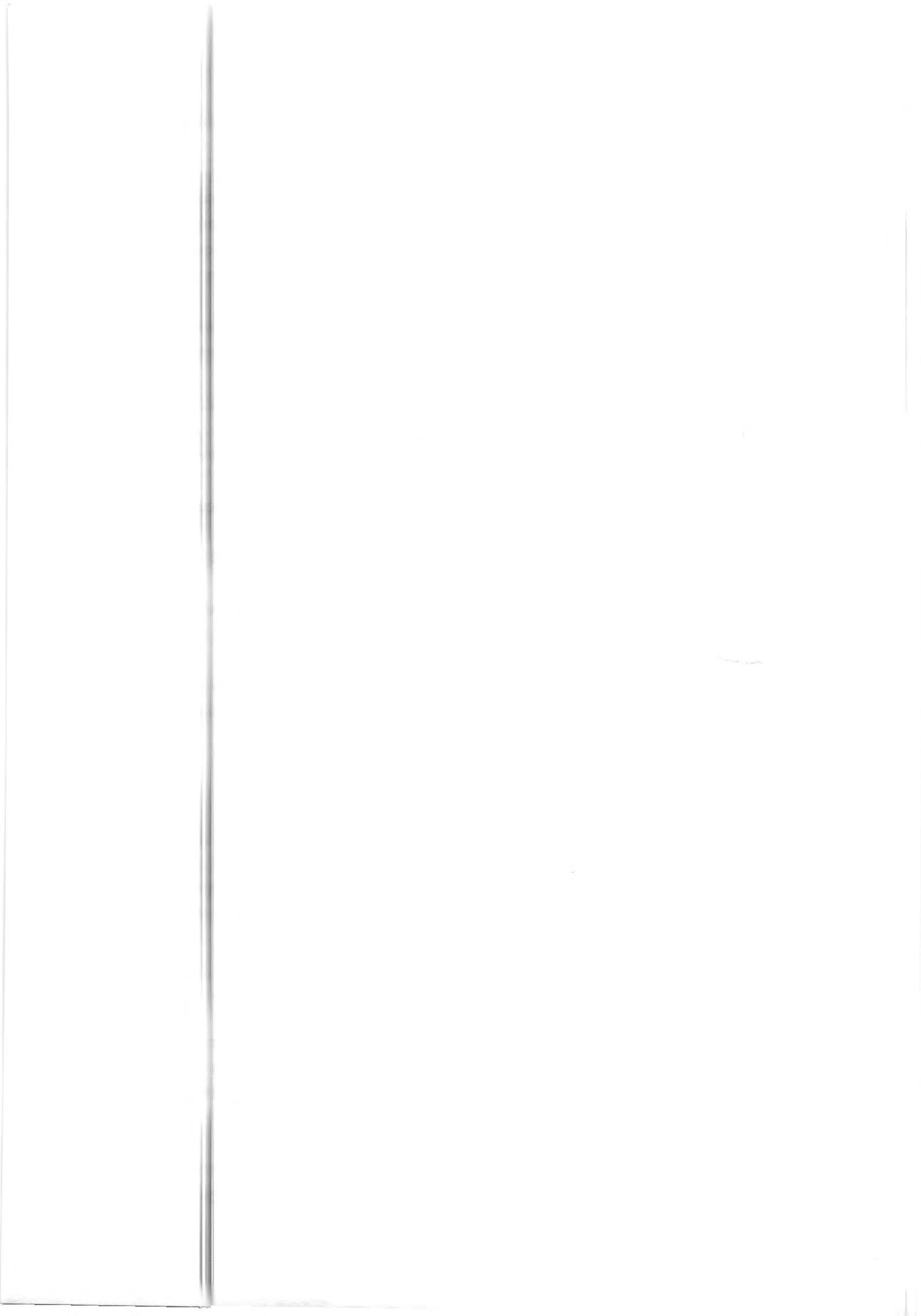
#### **ARTÍCULO N° 43 COMPENSACION ENERGIA**

El personal comprendido en este Convenio percibirá en carácter de beneficio social no remunerativo en los términos del artículo 103 bis de Ley de Contrato de Trabajo, una Compensación de Energía (Luz) cuyo valor será equivalente al 15% del Salario Básico de la categoría testigo "C".-

#### **ARTICULO N° 44 BONIFICACION AL PERSONAL.**

  
A) Al personal que cumple años de servicio (B.A.S): Las Empresas otorgarán en las oportunidades en que cumpla 20, 25 y 30 años de antigüedad, una retribución especial equivalente a un (1) monto igual al total de las remuneraciones percibidas en el mes que cumpla la antigüedad mencionada precedentemente.

Al cumplir 35 años de servicios se abonará una retribución especial equivalente a dos (2) veces el total de las retribuciones percibidas en el mes que cumpla la antigüedad.



Al cumplir 40 años de servicios se abonará una retribución especial equivalente a tres (3) veces el total de las retribuciones percibidas en el mes que cumpla la antigüedad.

Las Empresas abonaran al personal femenino este beneficio al cumplir 17, 22, 27, 32 y 37 años de servicios respectivamente, bajo las mismas modalidades enunciadas en el párrafo anterior.- Las Empresas abonarán esta bonificación dentro de los 30 días posteriores a la fecha que el trabajador cumpliera alguna de las antigüedades citadas en el presente artículo.

En todos los casos la remuneración a los fines del cálculo de ésta bonificación será equivalente a la retribución mensual normal y habitual.-

S.A.C de B.A.S: El pago del SAC correspondiente a la B.A.S, se efectivizará en forma conjunta con la mencionada Remuneración, siendo la misma la doceava parte de la B.A.S.

**B) Bonificación anual por eficiencia eólica (B.A.E.E):**

1º) **LAS EMPRESAS** abonará a sus trabajadores una Bonificación Anual por Eficiencia Eólica (BAEE) conforme a las previsiones del presente Convenio.

Para el cálculo de la misma se tendrá en cuenta la remuneración normal, mensual, habitual y permanente (RNHP) al 31 de diciembre del año por el cual se abona dicha bonificación y será abonada dentro de los treinta (30) primeros días del año subsiguiente.

1º) El monto de la bonificación se calculará en base a las siguientes premisas:

Para abonar la Bonificación Anual por Eficiencia Eólica se tendrá en cuenta la remuneración que el trabajador perciba el 31 de diciembre del año por el cual se le abona dicha bonificación y será abonada dentro de los treinta (30) primeros días del año subsiguiente:

El monto de la bonificación será el siguiente:

Más de 1 año y menos de 5 años el 100 % de la remuneración.

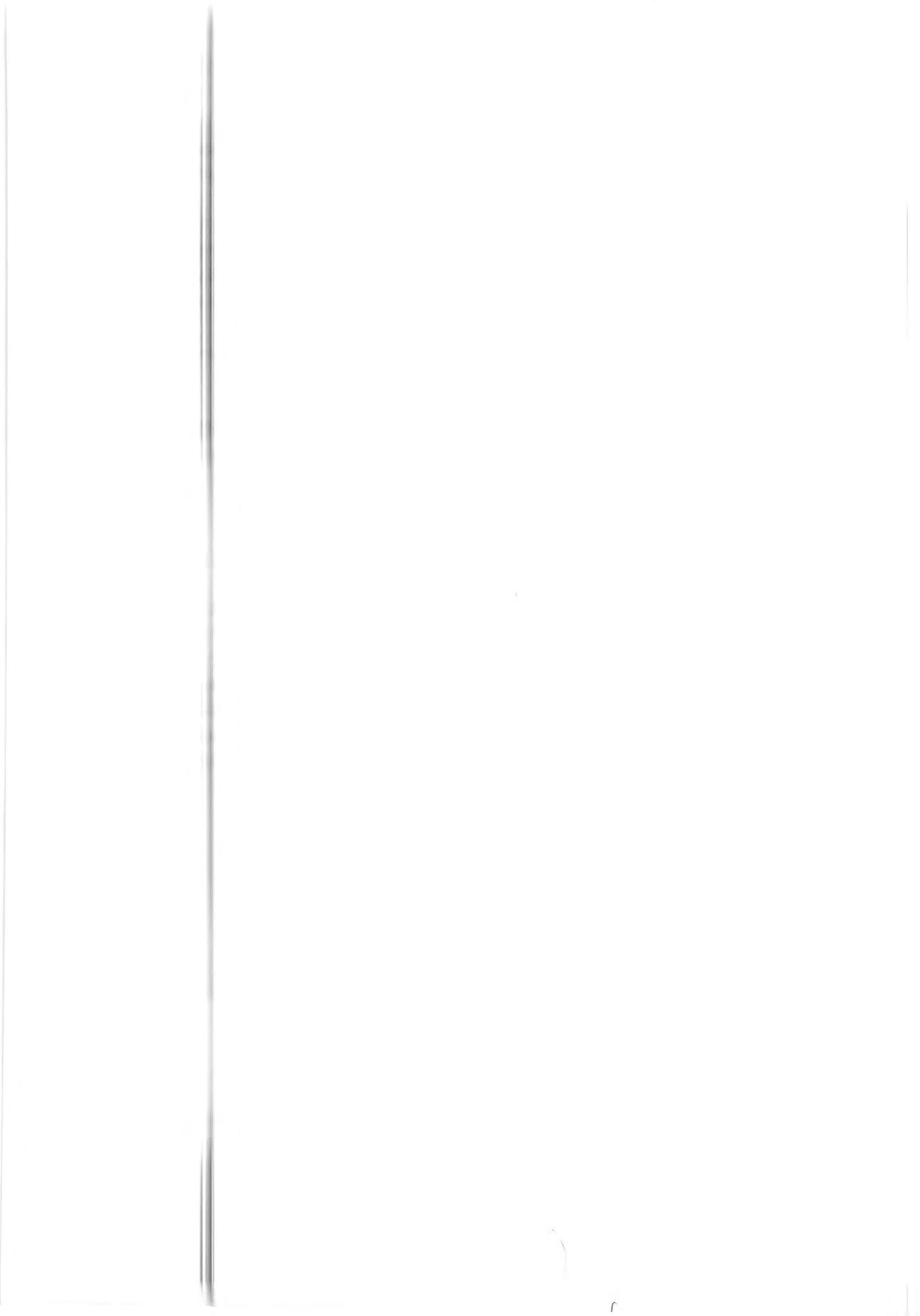
Más de 5 años y menos de 10 años el 130 % de la remuneración.

Más de 10 años el 160 % de su remuneración.

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

2º) Los porcentajes anteriores serán aumentados de la siguiente manera:

En un 20 % del monto que le corresponda percibir, si por el año que la perciba no hubiese sufrido ninguna deducción, es decir que ha cumplido satisfactoriamente con los requisitos de dicha reglamentación.



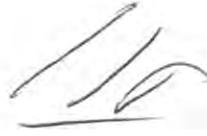
  
GUILLERMO R. MOSER  
Secretario General  
F.A.T.LyF.

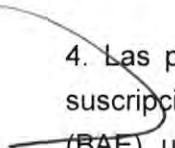
En un **40 %** del monto que le corresponda percibir, si por el año que la perciba y uno anterior no hubiese sufrido ninguna deducción, es decir que ha cumplido satisfactoriamente con los requisitos de dicha reglamentación, en dos años.

En un **60 %** del monto que le corresponde percibir, si por el año que la percibe y en dos años anteriores no hubiese sufrido ninguna deducción, es decir que ha cumplido satisfactoriamente con los requisitos de dicha reglamentación en tres años.

En un **80 %** del monto que le corresponda percibir, si por el año que la percibe y en tres años anteriores no hubiere sufrido ninguna deducción es decir que ha cumplido satisfactoriamente con los requisitos de dicha reglamentación en cuatro años.

En un **100 %** del monto que le corresponda percibir, si por el año que la percibe y en cuatro años anteriores no hubiere sufrido ninguna deducción, es decir que ha cumplido satisfactoriamente con los requisitos de dicha reglamentación en cinco años.

  
3. Si algún trabajador, de acuerdo a la Reglamentación, no se hiciera acreedor al incremento del punto anterior durante el año liquidado, esta pérdida sólo tendrá vigencia en ese año, pero seguirá usufructuando del porcentaje de aumento ya acumulado por derecho en años anteriores.

  
4. Las partes acuerdan que todos aquellos trabajadores comprendido y que a la fecha de suscripción de éste Convenio, tenga a derecho a percibir como Beneficio Anual por Eficiencia (BAE), una suma superior a la establecida en el presente como Beneficio Anual por Eficiencia Eólica (BAEE) que lo reemplaza, mantiene intacto su derecho en cuanto a la cuantía del mismo, debiendo aplicarse en todos los casos la reglamentación establecida a continuación.

## **II- Reglamentación para el pago de la Bonificación Anual por Eficiencia Eólica**

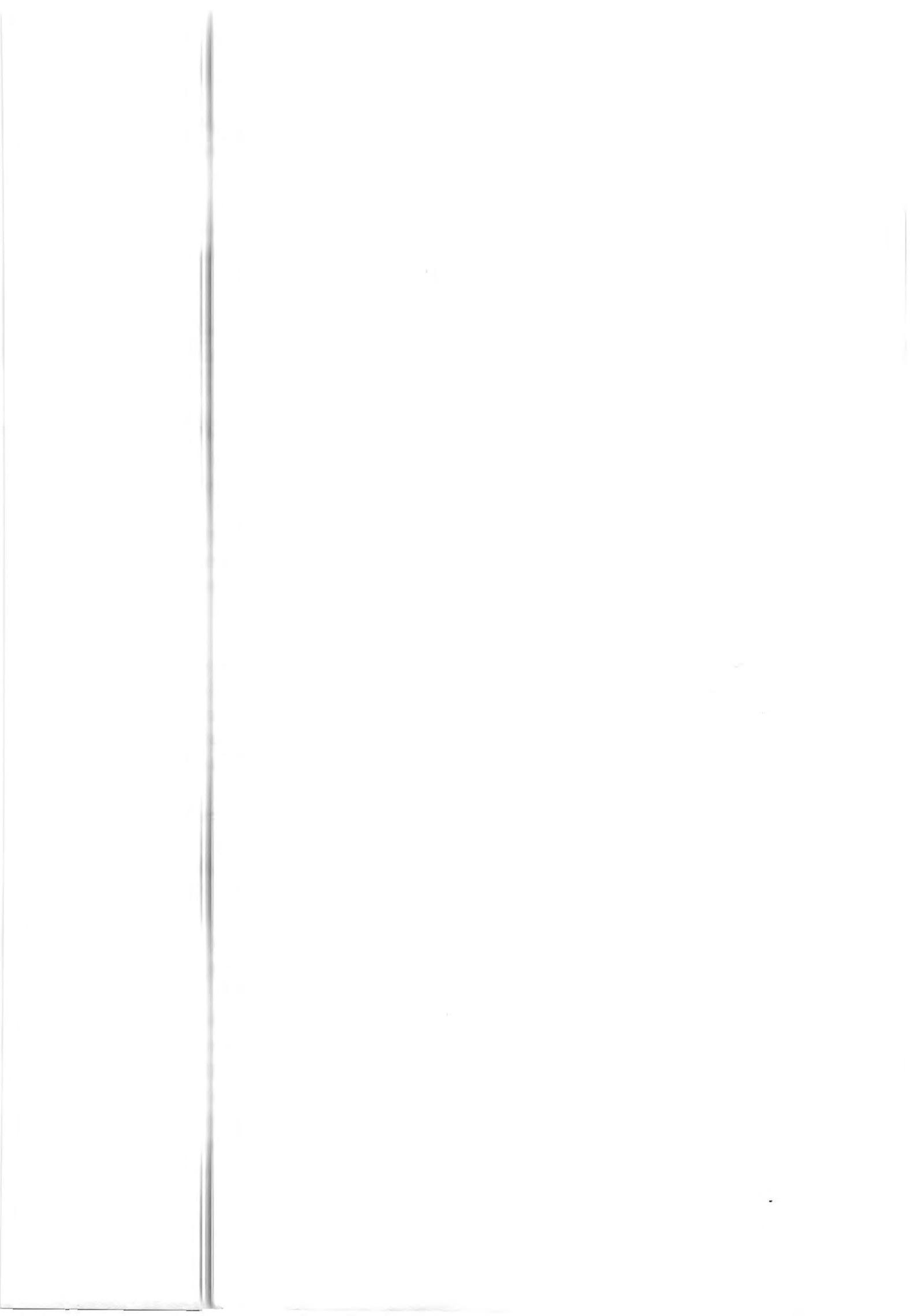
  
La Bonificación Anual por Eficiencia Eólica se ajustará a las condiciones que se detallan a continuación:

### **1. Derecho a la BAEE:**

a. Trabajadores en actividad: La BAEE será pagada a todos los trabajadores encuadrados en este Convenio, y que se encuentren en actividad al último día del mes que le corresponda percibir la BAEE, y que tengan como mínimo un (1) año de antigüedad.

b. Trabajadores egresados: Corresponde el pago de BAEE a aquellos trabajadores que, hayan cesado en la prestación de servicios por su voluntad, o por causa de muerte o se hayan jubilado durante el año calendario anterior por el cual perciben la BAEE en la proporción correspondiente a los meses trabajados y sobre la base de su última remuneración mensual, habida cuenta de las demás condiciones establecidas en esta Reglamentación.

b.1. Al trabajador que el día de su renuncia por jubilación o al día de su fallecimiento, haya cumplido ciento ochenta (180) días del correspondiente año, se le debe abonar el



total de la BAEE como si hubiese trabajado hasta el 31 de diciembre de dicho año, de acuerdo a la Reglamentación vigente.

- b. 2.** Al trabajador que no hubiese cumplido los ciento ochenta (180) días, la BAEE se le liquidará proporcionalmente al tiempo trabajado, tomándose como base:
- Trescientos sesenta días (360) de trabajo para el jubilado (360 igual a 100%).
  - Ciento ochenta días (180) de trabajo para el trabajador que fallece (180 igual a 100%).
- b.3. Licencias sin goce de sueldo:** En caso de licencias sin goce de sueldo, la BAEE se liquidará en proporción a los meses enteros trabajados durante el período.
- b.4. Ausencias sin goce de sueldo con o sin permiso previo:** Por cada día de ausencia sin justificar, el monto a percibir por la BAEE se reducirá en un tres por ciento (3%).
- b.5. Permisos con goce de sueldo previstos o no en este Convenio :** Los permisos que se otorguen, no originarán descuentos de la BAEE.
- c. Trabajadores con menos de un (1) año de antigüedad: Se les liquidará el ocho con treinta y tres por ciento (8,33%) de la remuneración mensual por cada mes entero trabajado en el período que corresponda.

## **2. Causales que motivan la reducción de la BAEE**

### **a) Medidas disciplinarias:**

- a.1. Suspensiones:** Por cada día de suspensión, la BAEE se reducirá en un quince por ciento (15%).
- a.2. Amonestaciones y/o Sanciones Disciplinarias asimilables. (Apercibimiento/severo Apercibimiento):** Por cada una, la BAEE se reducirá en un cinco por ciento (5 %).

### **b) Faltas de puntualidad:**

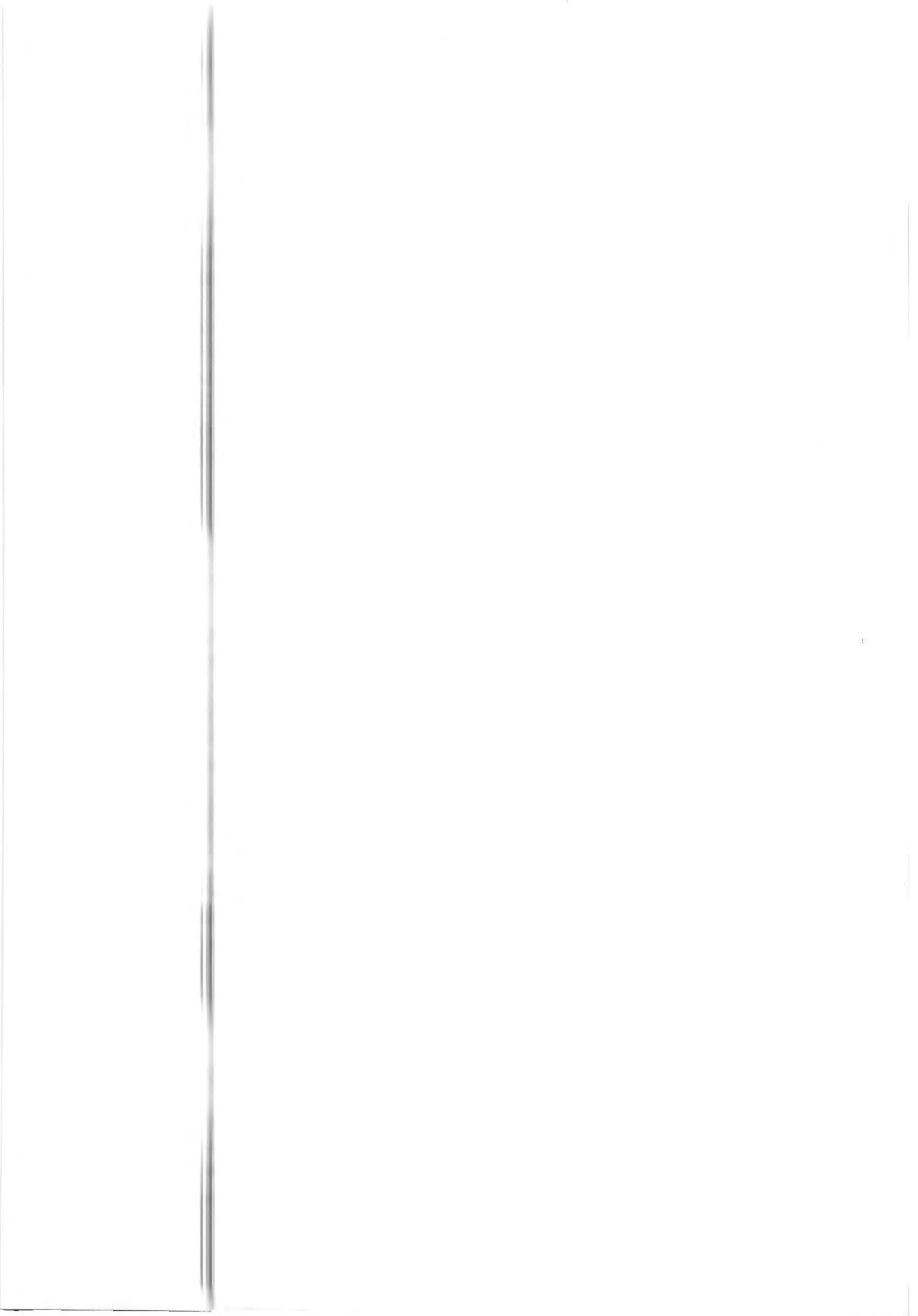
- b.1. Por cada llegada tarde o inicio tardío de la actividad programadas, después de las cinco (5) llegadas tarde en el mes, la BAEE se reducirá en un uno por ciento (1 %).
- b.2. Por cada llegada tarde, después de las trece (13) llegadas tarde en el año, la BAEE se reducirá en un dos por ciento (2 %).
- b.3. A estos efectos, se acumulan los excedentes de llegadas que no hayan originado amonestaciones, sanciones asimilables o suspensiones.

**3. Exclusiones:** En ningún caso percibirán la BAEE los trabajadores que hayan sido despedidos con justa causa o a los trabajadores que se les haya aplicado medidas disciplinarias con expresa advertencia de prevención de despido con justa causa.

**4. Deducciones:** Sobre la BAEE, se practicarán en forma acumulativa; las deducciones que, en cada caso pudieren corresponder.

**5. SAC de BAE:** El pago del SAC correspondiente a la BAEE, se efectivizará en forma conjunta con la mencionada Remuneración.

La antigüedad a tener en cuenta para determinar el monto de la BAEE, será la que el trabajador exhiba ante **LA EMPRESA** y por el tiempo laborado bajo la Ley de Contrato de Trabajo y el presente Convenio. A los fines de la liquidación de la BAEE, se considerará remuneración toda suma que pague **LA EMPRESA** a sus trabajadores en forma mensual,



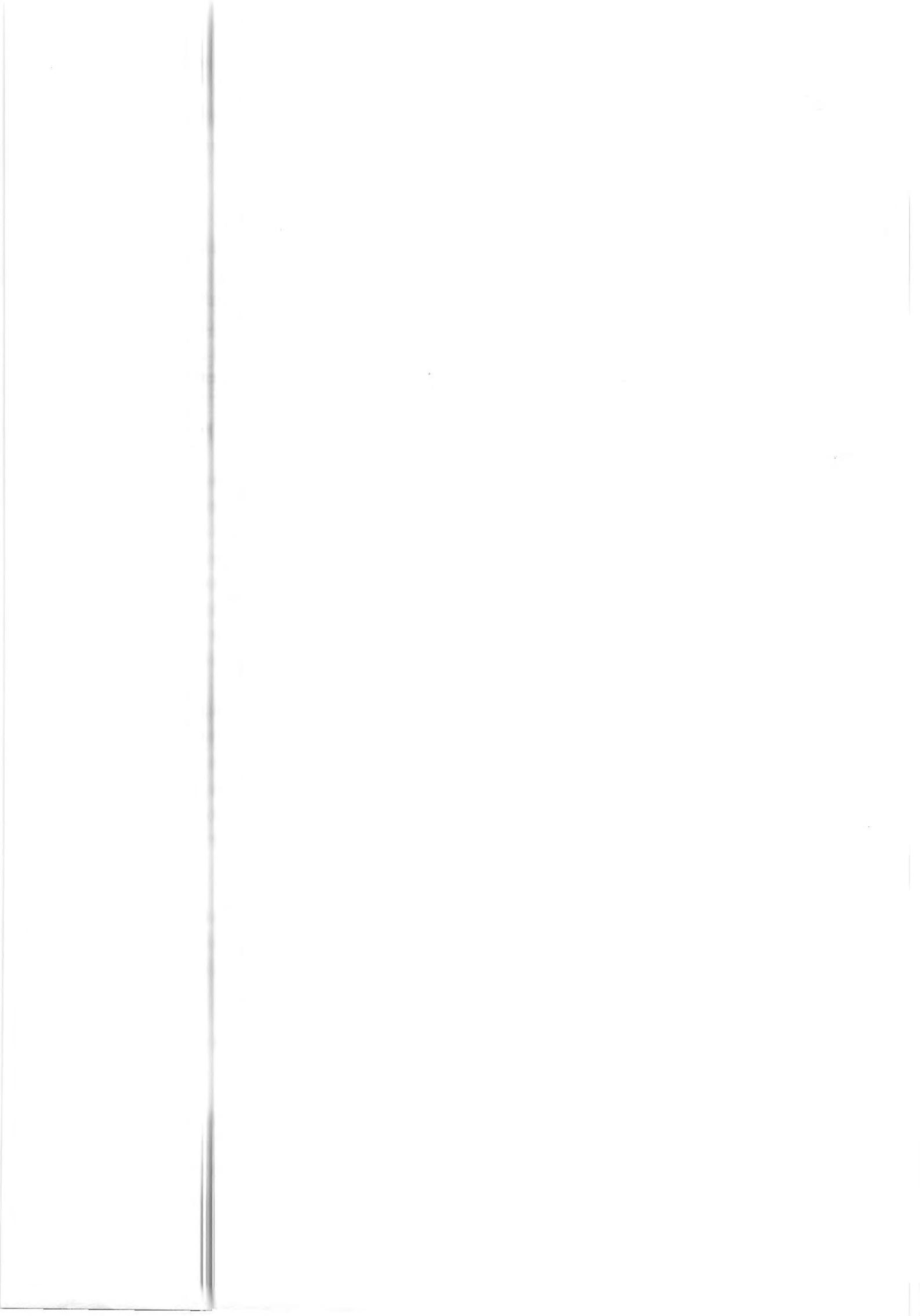
normal, habitual y permanente, con exclusión de los rubros por los que no se realizan aportes y/o tengan carácter variable o extraordinario (gastos de traslado, gastos de comida, casa habitación, viáticos, asignaciones familiares).-

#### **ARTÍCULO N° 45 ASIGNACIÓN COMPLEMENTARIA POR TURISMO SOCIAL**

LOS EMPLEADORES abonarán en el mes de septiembre de cada año, en concepto de beneficio social, una suma adicional y no remunerativa en carácter de contribución al turismo social. La misma se abonará a todos los trabajadores y consistirá en una suma equivalente a un (1) Salario Mínimo, Vital y Móvil, vigente al momento de pago, incrementado en un 10% de su valor.-

#### **ARTICULO N° 46 PERSONAL EN CONDICIONES DE JUBILARSE**

- a) Las partes convienen que los trabajadores que estén en condiciones de obtener la Jubilación Ordinaria están obligados a acogerse a los beneficios de la misma. A esos efectos cada EMPRESA comunicará a sus trabajadores que estén en condiciones de jubilarse, que deberán iniciar los trámites pertinentes, en un plazo máximo de treinta (30) días corridos, extendiéndoles los certificados de servicios y demás documentación necesaria a esos fines. Dicho plazo a solicitud del trabajador deberá prorrogarse hasta que el ente previsional otorgante reconozca el derecho al beneficio peticionado por un plazo máximo de un año.
- b) A todo trabajador que se acoja a cualquier beneficio de la Jubilación Ordinaria, sin necesidad de ser intimado para ello, se le acordará al retirarse una indemnización equivalente a DIEZ (10) meses de su última remuneración mensual, normal, habitual y permanente, cuando tuviere hasta cinco (5) años de antigüedad. Este beneficio no remunerativo y exento de la base imponible para el cálculo del impuesto a las ganancias como consecuencia de la desaparición de la fuente de ingresos, será aumentado en dos por ciento (2 %) por cada año de servicio que exceda de los cinco (5) primeros.
- c) El pago de la indemnización prevista en el inciso b) se efectuará en base a la remuneración que el trabajador que se jubile tuviere asignada al último día o promedio de los últimos seis (6) meses si éste fuera superior, en que formare parte del personal de cada EMPRESA aunque en esa fecha estuviera ausente sin goce de sueldo.
- d) Para el cómputo del tiempo las fracciones hasta seis (6) meses se considerarán un año entero.
- e) En el caso de la jubilación ordinaria, el otorgamiento de este beneficio estará condicionado a que el personal alcanzado inicie los trámites pertinentes dentro de los 30 días posteriores de haber cumplido con los requisitos mínimos para acceder a la misma.



- f) La indemnización será percibida cumplidas las condiciones mencionadas y al cesar efectivamente en el servicio.
- g) Los beneficios enumerados precedentemente no excluyen a los que legalmente correspondiere.
- h) En virtud de tratarse de una indemnización de naturaleza no remunerativa y a la vez corresponder su pago a partir de cesar la fuente de ingresos a favor del trabajador, dicho pago estará exento de tributar impuesto a las ganancias, conforme al criterio definido por la CSJN en el fallo "Negri c/ AFIP".

#### **ARTICULO N° 47 INDEMNIZACION POR FALLECIMIENTO**

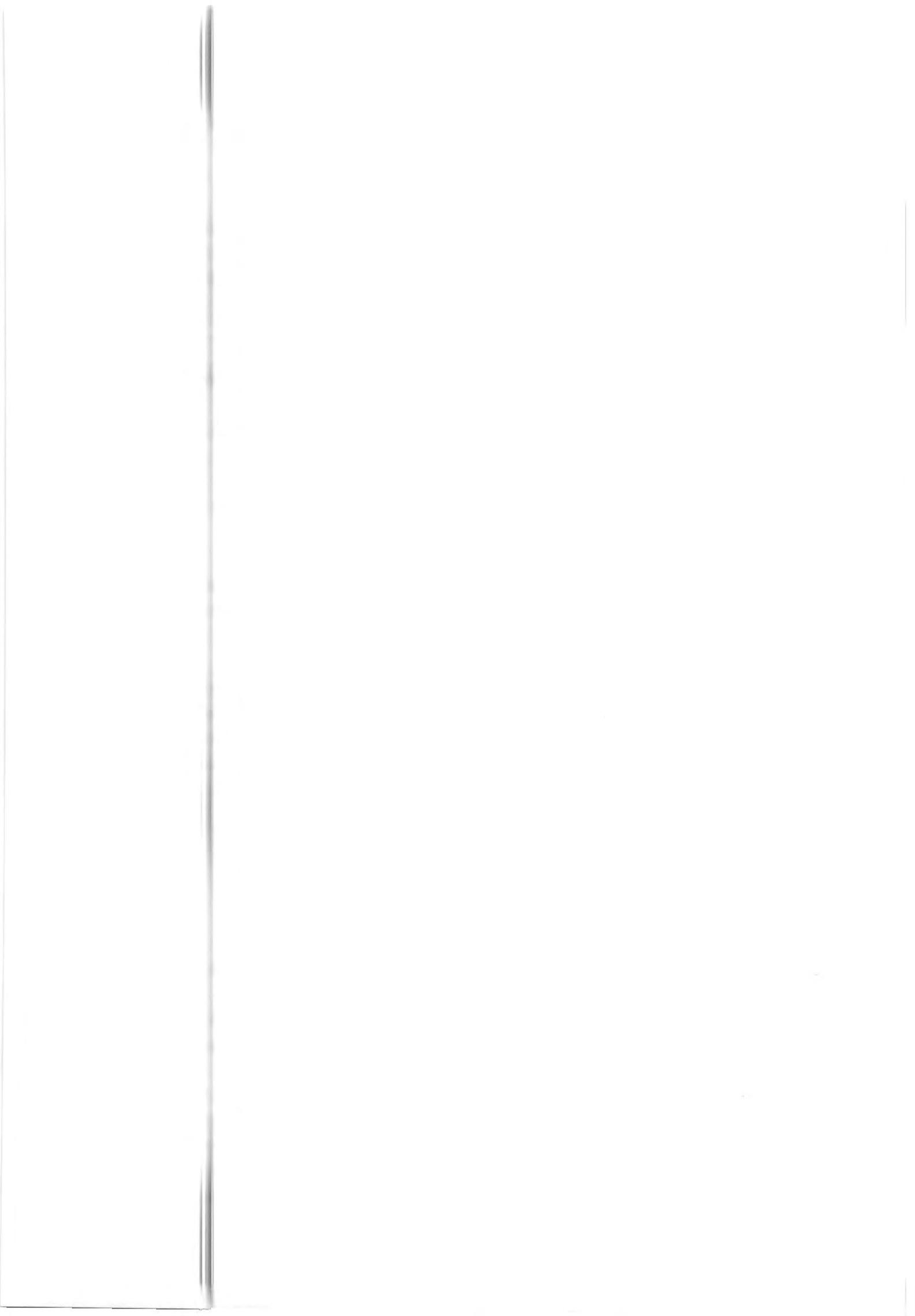
- a) En caso de fallecimiento del trabajador, sus derechohabientes percibirán la indemnización prevista en el Artículo N° 248 de la Ley de Contrato de Trabajo.
- b) En todos los casos las EMPRESAS se harán cargo del seguro de vida obligatorio establecido en el Decreto 1567/74.
- c) En caso de fallecer el trabajador, el/los beneficiarios, percibirán una suma que no será inferior al valor equivalente a dieciocho (18) mensualidades tomando como base de cálculo su SMNH.

Cada EMPRESA podrá asumir el pago de dicha obligación por intermedio de una póliza de seguro colectivo de vida, que contemple como mínimo el pago establecido en el inciso c).- d) En caso de fallecimiento del trabajador trasladado con carácter transitorio cada EMPRESA deberá tomar a su cargo los gastos que se originen por el traslado de los restos mortales de aquél desde el lugar de su residencia eventual al de su domicilio.

#### **CAPITULO IV BENEFICIOS SOCIALES**

##### **ARTÍCULO N° 48 BECAS PARA TRABAJADORES**

Cada EMPRESA podrá otorgar becas a todo el personal convencionado para estudios de su especialización, y/o técnicos que tengan aplicación en la actividad que desarrolla en LA EMPRESA. No obstante lo anterior, LA EMPRESA y LA FATLYF en forma conjunta, fomentarán la utilización por parte de los trabajadores de Instituciones Públicas Nacionales y/o Provinciales. Las becas mencionadas se otorgarán en forma anual y consistirá en el reembolso de los costos de matrícula, cuota mensual y eventuales derechos de examen. A tal efecto se establece que la aplicación de este beneficio será conforme a lo que en tal sentido determine la Comisión de Relaciones Laborales creada en el Art. 18 del presente Convenio.



## ARTÍCULO N° 49 BECAS ESPECIALES

Cuando existan razones de exclusivo interés en materia técnica, científica o profesional, que determine la concurrencia o incorporación de los trabajadores a instituciones, estudios, conferencias y/o congresos de esa índole en el país o en el extranjero, cada EMPRESA podrá conceder una beca especial que incluso incluirá una licencia con goce de haberes, manteniendo todos los beneficios acordados en esta Convención Colectiva, la aplicación de este beneficio será conforme a lo que en tal sentido determine la Comisión de Relaciones Laborales.

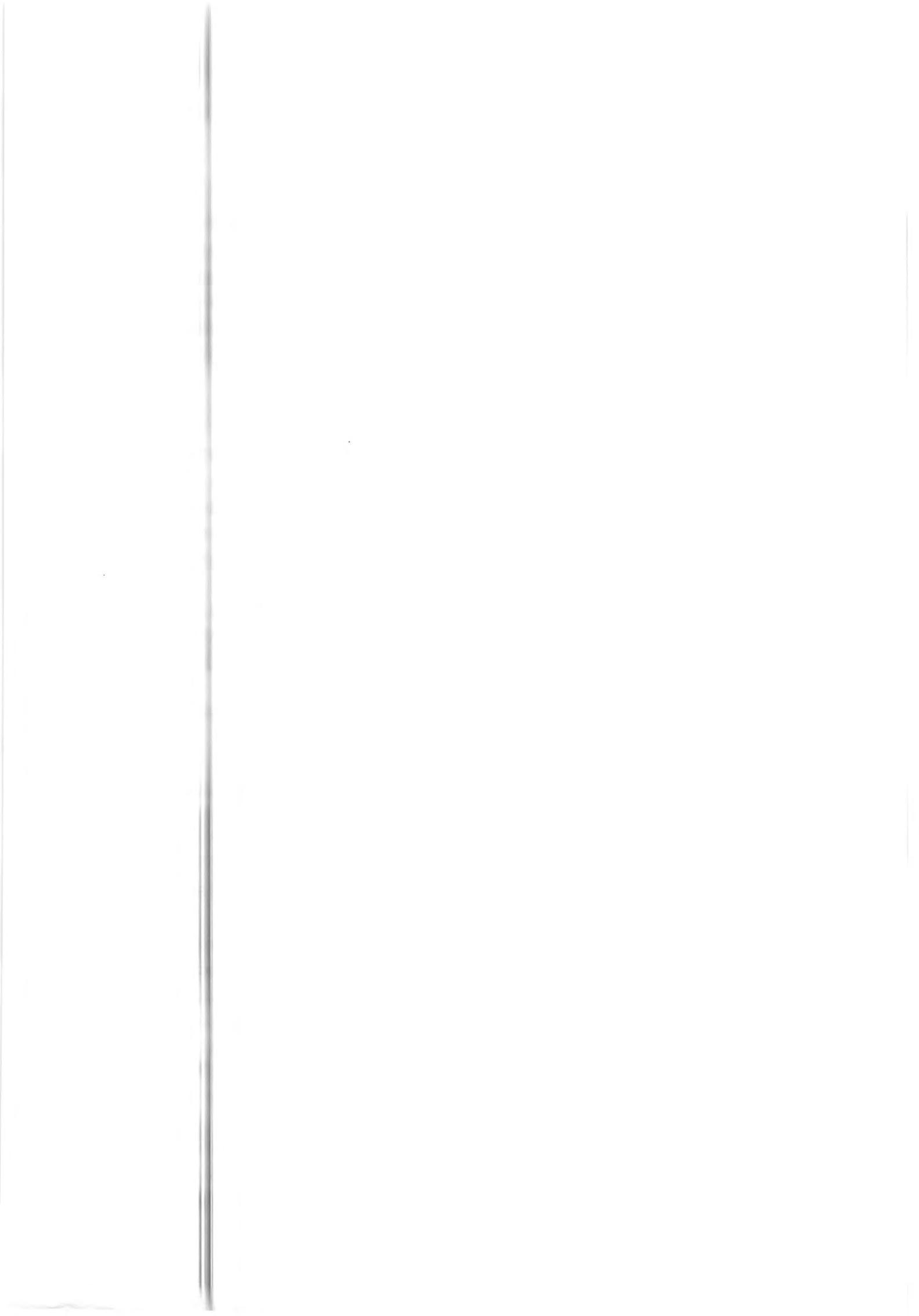
## ARTÍCULO N° 50 BECAS PARA HIJOS DE TRABAJADORES

- a) La Comisión de Relaciones Laborales, evaluará el otorgamiento de becas anuales para cada trabajador que posea hijos en edad escolar, para realizar estudios preescolares, primarios y secundarios en establecimientos educativos oficiales. Dichas becas consistirán en un aporte económico anual a definirse en el seno de la Comisión de Relaciones Laborales.
- b) El destino de dichas becas será la atención de gastos de los rubros de material escolar, cuadernos, libros, elementos didácticos, herramientas para taller, gastos de traslado y asignación para gastos menores.
- c) El monto que se fije conforme el inciso a), será otorgado con el sueldo del mes de Febrero de cada año.
- d) A todos los fines se considerará que la presente beca reviste el carácter de prestación no remunerativa, en orden al beneficio social que representa.

## ARTICULO N° 51 REGIMEN PARA EL PERSONAL QUE ESTUDIA

Se concederá licencias con goce de haberes a los trabajadores que cursen estudios en establecimientos oficiales o con reconocimiento del Ministerio de Educación de la Nación o Provinciales para rendir examen en los turnos fijados oficialmente para estudios universitarios y/o técnicos universitarios, estudios a nivel terciario en carreras que exijan como requisito de ingreso estudios secundarios completos y carreras secundarias. Dichas licencias serán acordadas en plazos máximos de hasta dos (2) días corridos por materia, hasta un máximo de quince (15) días por año calendario, y deberán ser solicitadas por el trabajador con una antelación no menor a cinco (5) días a LA EMPRESA.

En todos los casos los trabajadores deberán solicitar por escrito el correspondiente permiso indicando la materia y el tipo de examen a rendir, debiendo presentar al reintegrarse el



certificado expedido por la autoridad del instituto de enseñanza o universidad de que se trate, donde conste el examen rendido, la fecha del mismo y el resultado obtenido. En los supuestos en que por disposiciones administrativas del instituto de enseñanza o universidad no pueda cumplimentarse lo requerido en el punto anterior, el trabajador deberá hacerlo saber por escrito a LA EMPRESA consignando los datos solicitados, revistiendo el carácter de una declaración jurada, la cual tendrá validez hasta el 31 de enero del año siguiente, en que indefectiblemente deberá presentar un certificado de las materias rendidas y aprobadas en el transcurso del año.

Cuando por modificación de los actuales sistemas de examen se haga necesaria la adaptación de lo establecido en este artículo, la Comisión de Relaciones Laborales, podrá convenir su reglamentación.

Las licencias de que se trata se otorgarán por única vez para cada materia de la respectiva carrera y los trabajadores no podrán usufructuar del beneficio de este artículo, mientras tengan pendientes de aprobación tres o más materias para las cuales le fue otorgado el permiso por examen.

## ARTICULO N° 52 INCAPACIDAD FISICA

### a) Incapacidad Parcial:

Cuando un trabajador se encontrare disminuido parcialmente en su capacidad laboral en forma definitiva y no estuviere en condiciones de realizar las tareas que anteriormente cumplía, empleador deberá asignarle otras de acuerdo a lo establecido en el presente Convenio y la Legislación vigente, en tanto pueda ejecutarlas de acuerdo a su capacidad residual sin disminución de su remuneración.

### b) Incapacidad Absoluta:

Se considerará de aplicación este artículo cuando un trabajador tenga incapacidad física y/o mental absoluta para desempeñar cualquier puesto dentro de LA EMPRESA, aplicándose a todos los fines legales lo previsto en art. 212 cuarto párrafo de la LCT.

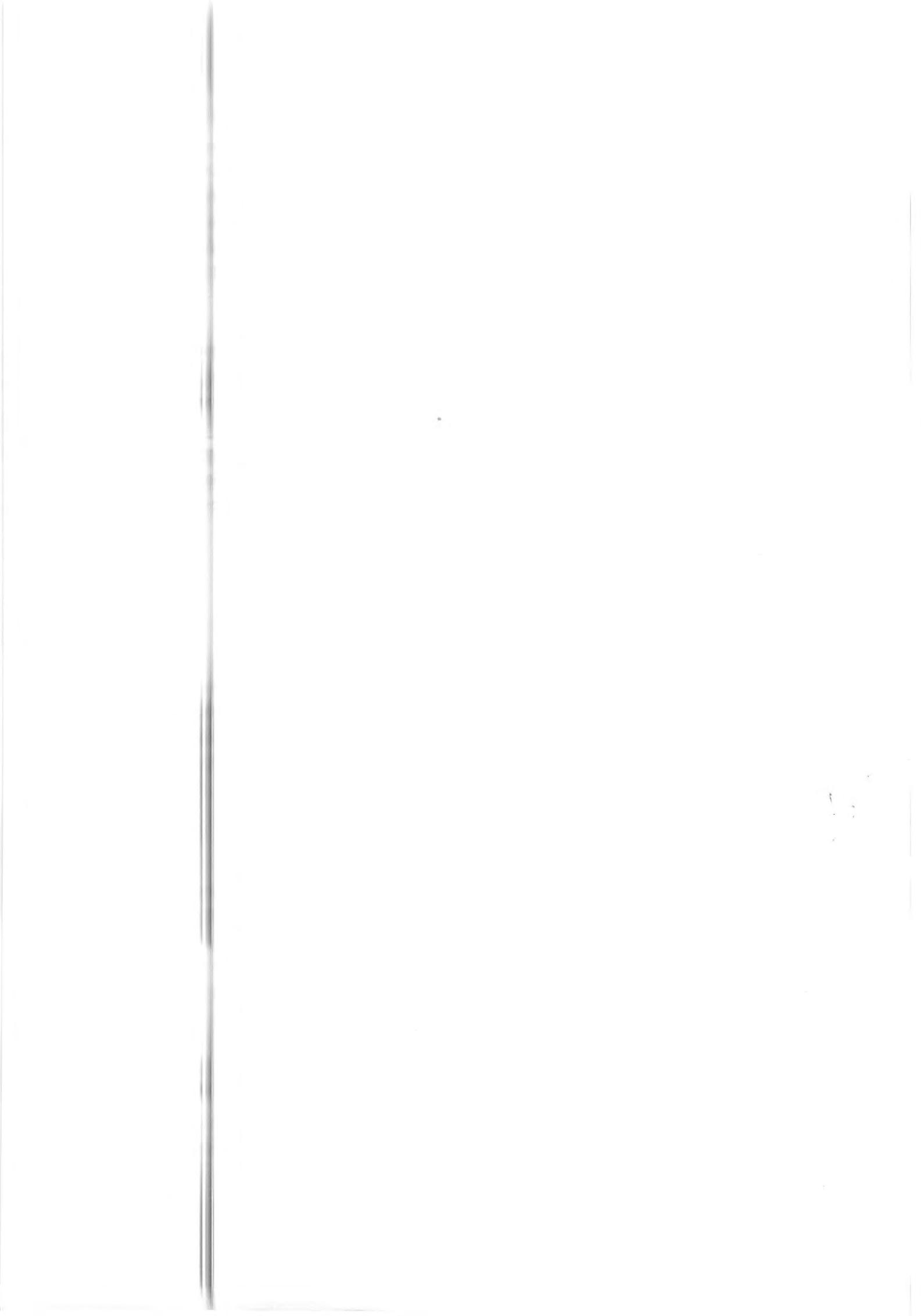
Más allá de lo establecido en este artículo, los casos serán tratados por la Comisión de Relaciones Laborales.

## ARTICULO N° 53 LICENCIAS

Los trabajadores gozarán de las vacaciones anuales dentro de las fechas que establece la Ley respectiva, con la excepción que autorice el Ministerio de Trabajo, en la siguiente forma:

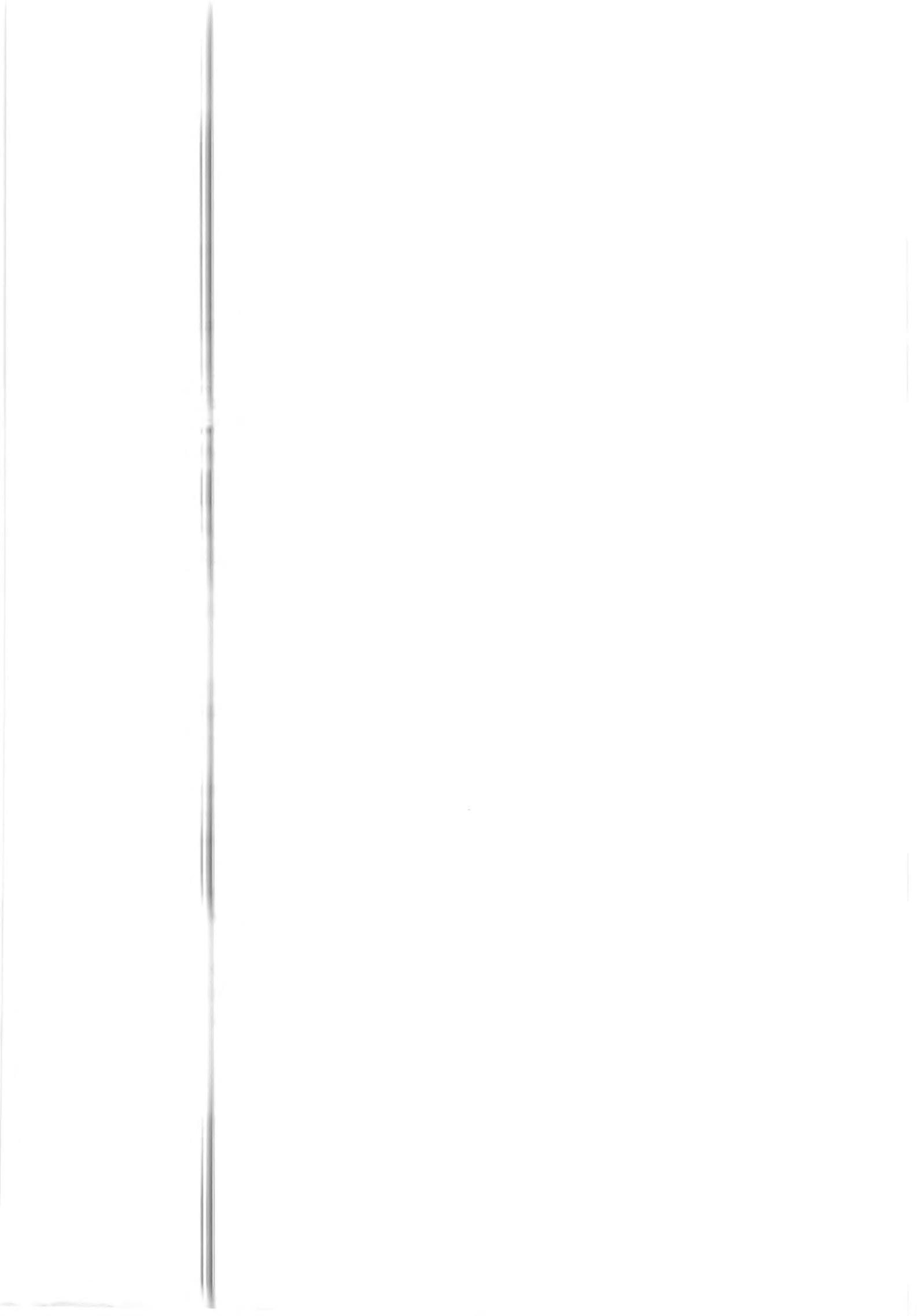
Hasta 5 años de servicios

10 días hábiles



De 5 a 10 años de servicios	15 días hábiles
De 10 a 15 años de servicio	20 días hábiles
De 15 años a 20 de servicios	25 días hábiles
Mas de 20 años de servicios	30 días hábiles

- a)- A los efectos del cómputo de servicios para la aplicación de la escala de días de licencias, será de aplicación lo establecido en el Art. 33 (Antigüedad).
- b)- El trabajador tiene derecho a gozar de la licencia una vez que cumpla con la mitad de los días hábiles del año calendario o aniversario trabajados.
- c)- 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 1 (un) día de descanso por cada veinte (20) días de trabajo efectivo, incluyendo los enunciados en el punto f) del presente Artículo, computable de acuerdo al inciso anterior.
- d)- LA EMPRESA notificará el período de licencia a los trabajadores con 45 días de antelación a la fecha en que deben hacer uso de la misma, efectuada la cual no podrá ser denegada.
- e)- Por solicitud expresa de los trabajadores, LA EMPRESA podrá conceder a los mismos las licencias entre el 2 de mayo y el 30 de septiembre.
- f)- A los efectos del mínimo necesario de días para gozar de las vacaciones anuales, debe computarse como trabajados los días faltados por enfermedad justificada, accidentes justificados y licencias con goce de haberes.
- g)- Los trabajadores podrán permutar las licencias, siempre que los mismos pertenezcan a la misma función y Sección, y hayan previamente informado por escrito al Jefe y/o responsable del área en que se desempeñan, y hayan obtenido las autorizaciones correspondientes.-
- h)- La licencia 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.
- i)- La retribución correspondiente a las vacaciones será abonada el último día de trabajo que la preceda, siempre que el trabajador la solicite por lo menos con ocho (8) días de anticipación. Este plazo no será tenido en cuenta cuando mediaren causas justificadas.
- j)- Para liquidar la retribución por vacaciones se contemplará lo siguiente:
  1. Computar el S.M.N.H. que el trabajador haya percibido en el mes de su licencia por vacaciones



- Guillermo Moser*  
Secretario General  
P.T.LyF
2. Se considerará una sexta parte del importe del último Sueldo Anual Complementario percibido inmediato anterior al del usufructo de la licencia.
  3. La suma resultante de la doceava parte de la BAEE
  4. La suma resultante de la doceava parte del SAC sobre BAEE
  5. El promedio de los últimos seis (6) meses de las horas extras realizadas
  6. La suma resultante de los puntos 1) + 2) + 3) + 4) + 5) deberá ser dividida por veinticinco (25) y multiplicada por los días corridos de vacaciones gozados en el mes afectados por el coeficiente de pago. Dicho resultado será la retribución por vacaciones que deberá percibir el trabajador
  7. Asimismo, se descontará el importe del inciso 1), dividido por treinta (30) y este resultado multiplicado por los días corridos de vacaciones gozados en el mes, afectados por el coeficiente de pago.

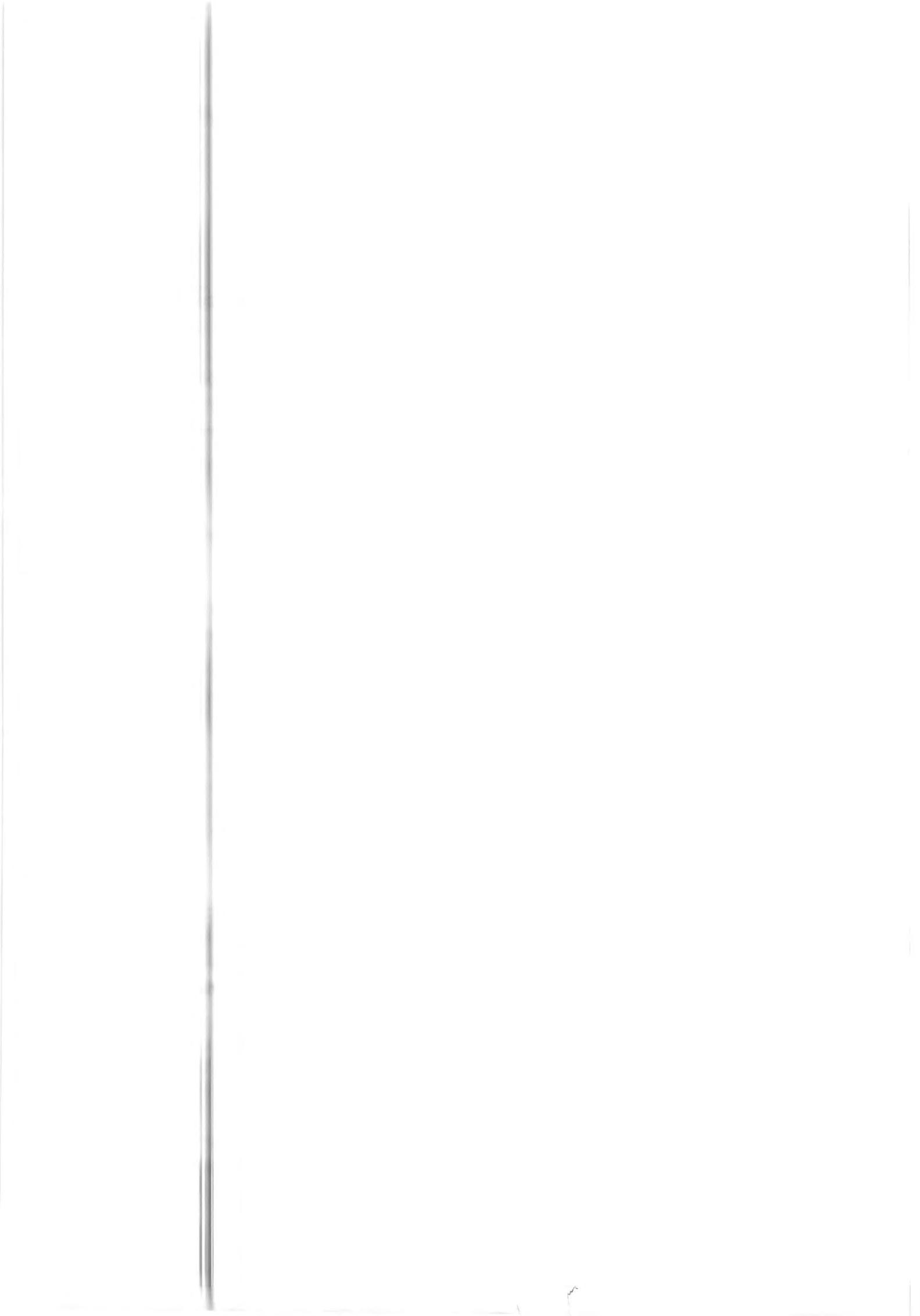
La diferencia entre el resultante del inciso 7) y 8) es el importe que percibirá el trabajador como Plus Vacacional, en el mes o meses del goce de sus vacaciones. La fórmula a aplicar será la siguiente:

$$\frac{\text{S.M.N.H} + (\text{SAC}/6) + (\text{BAEE}/12) + (\text{SAC s/BAEE}/12) + \text{Prom. HHEE}}{25} \times \text{D.C.} - \frac{\text{S.M.N.H}}{30} \times \text{D.C.} = \text{P.V}$$

Donde:

S.M.N.H.	=	Sueldo Mensual, Normal y Habitual
SAC	=	Sueldo Anual Complementario
BAEE	=	Bonificación Anual por Eficiencia
Prom. H.E.	=	Promedio de los últimos 6 meses de Horas Extras
D.C.	=	Días Corridos
P.V.	=	Plus Vacacional

Cuando el trabajador expresamente lo solicite, se le abonara un anticipo de vacaciones calculado por el total de días a gozar, a depositar el día hábil anterior al inicio de su licencia.



*W*  
GUILLERMO E. MOSER  
Secretario General  
FATLyF

k)- A los efecto del goce de esta licencia no se computarán los días sábados, domingos, ni feriados obligatorios (para el de semana calendaria), ni aquellos días que se correspondieran con el descanso semanal según el sistema de rotación aplicable (para el personal de semana no calendaria) ni el día 13 de julio Día del Trabajador de la Energía Eléctrica. Como así también los días que por cualquier disposición de autoridad competente se estableciera que el personal no concurra a sus tareas.

*J*

l)- Si el trabajador contrajera enfermedad durante la licencia y ésta fuera comprobada por médicos de LA EMPRESA, la licencia se considerará en suspenso, y una vez dado de alta, continuará haciendo uso de la misma, computándose los días cumplidos con anterioridad a la enfermedad.

*LL*

m)- En caso de que dentro del año calendario el trabajador cumpliera una antigüedad que diera derecho a un término mayor de licencia anual, se contará el tiempo mayor para el otorgamiento de la licencia.

*L*

n)- LA EMPRESA acordará, a pedido de los trabajadores, hasta un máximo de 10 días, que podrán ser fraccionados, a descontar de la licencia anual, salvo que razones de servicio debidamente justificadas lo impidan. Este acuerdo deberá solicitarse por escrito.

*L*

o)- A solicitud de los trabajadores, previa autorización de LA EMPRESA y siempre que se efectúe en las fechas en que se programa la licencia anual reglamentaria, se podrá optar el fraccionamiento de la misma en un periodo fijo entre cinco (5) y diez (10) días, a descontar de dicha licencia. Los trabajadores podrán tomar el 50 % de su licencia total fuera del período de Ley, complementando el punto e) del presente artículo.

*L*

Este fraccionamiento será considerado como período de licencia a todos sus efectos.

#### **ARTICULO N° 54 LICENCIAS SIN GOCE DE HABERES**

*H*

Cuando el trabajador fuera elegido o designado para desempeñar cargos electivos en el orden Nacional, Provincial o Municipal, tendrá derecho a usar licencia sin goce de sueldo por el término que dure su mandato debiendo reintegrarse a sus tareas, dentro de los treinta (30) días siguientes al término de las funciones para las que fue elegido o designado.

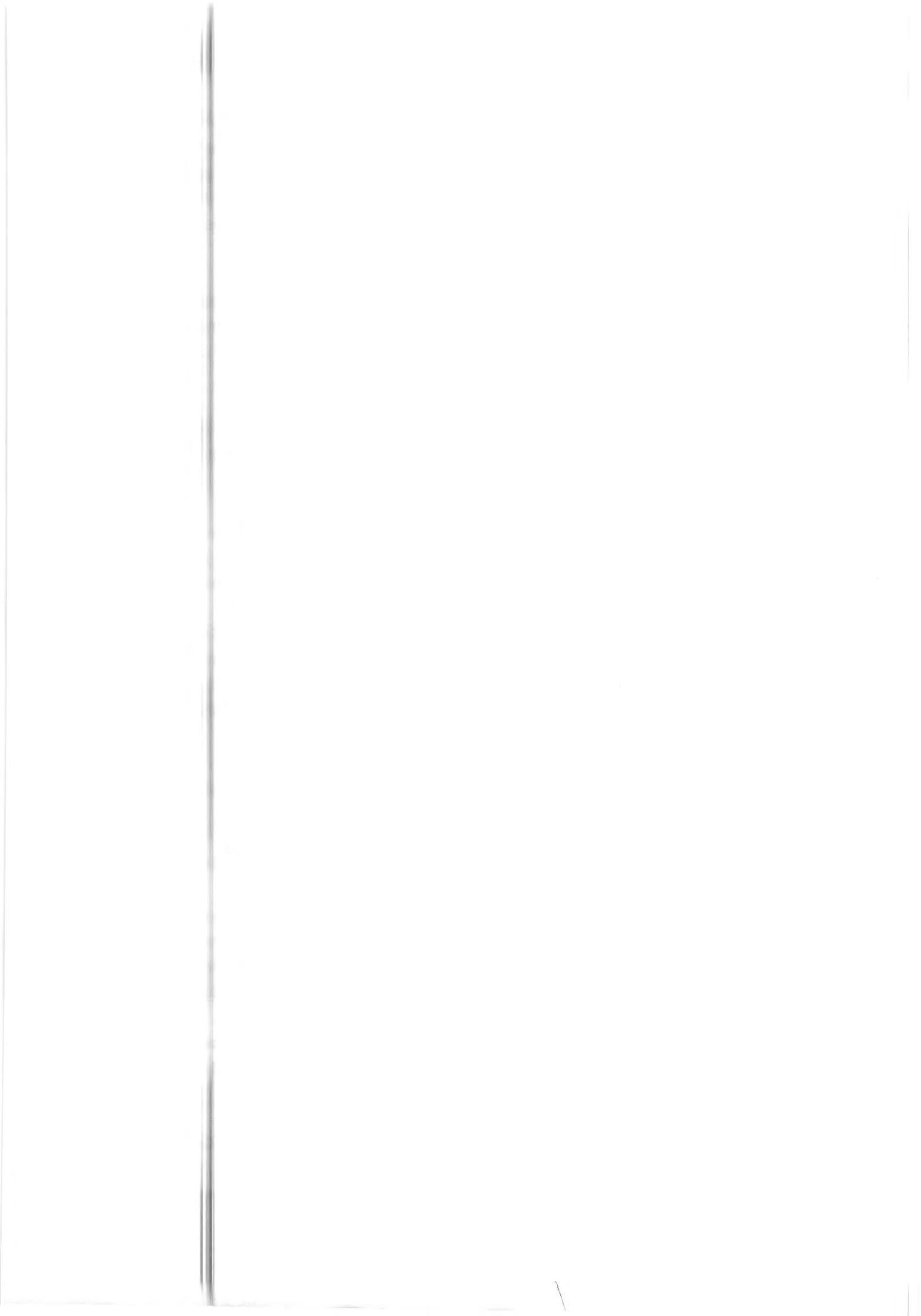
*D*

En todos los casos incluidos en este punto el tiempo que dure esta licencia se considerará como efectivamente trabajado para computar la antigüedad a todos los efectos legales y convencionales.

#### **ARTICULO N° 55 PERMISO CON GOCE DE SUELDO**

*M*

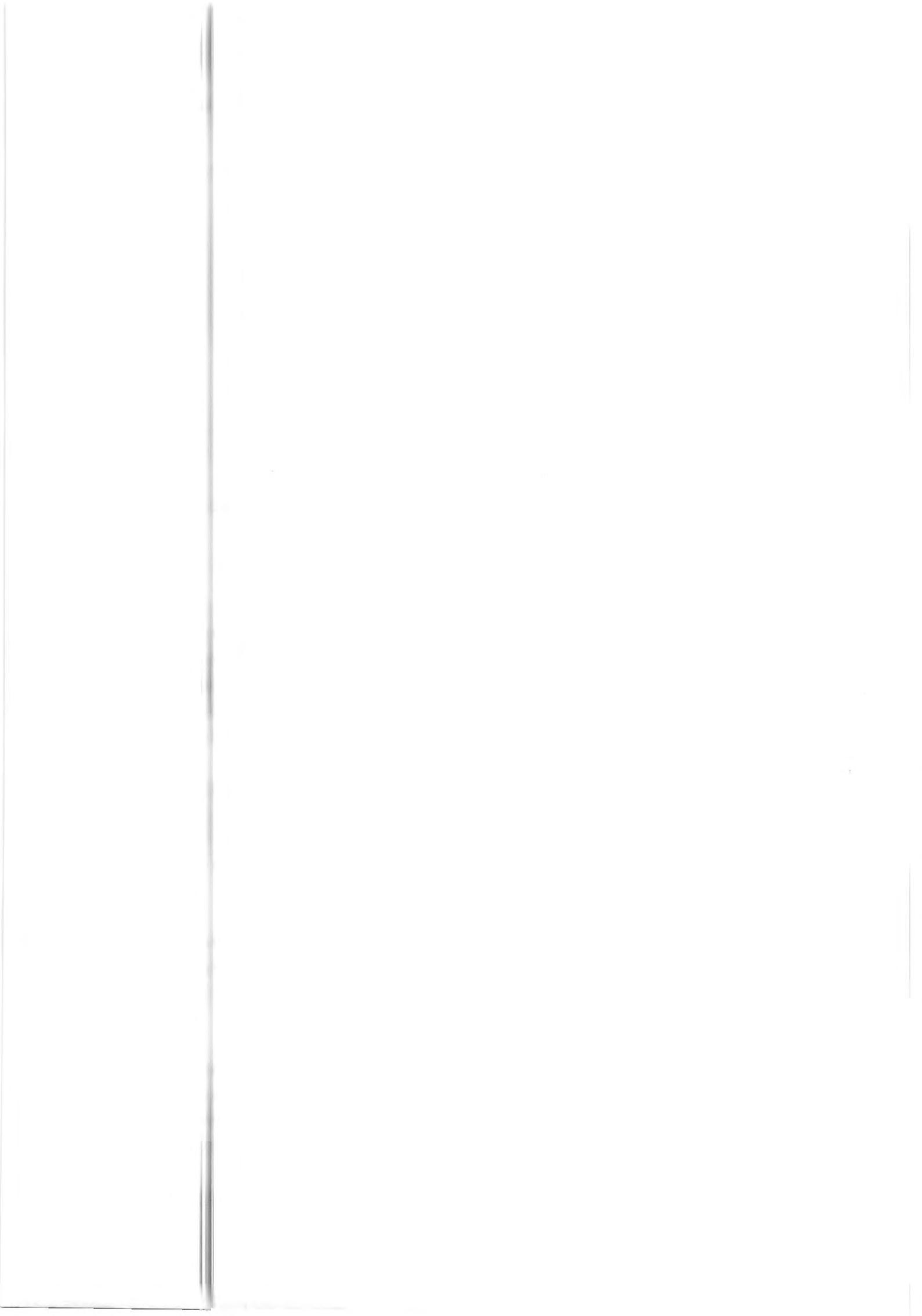
Por sucesos familiares se otorgarán a los trabajadores los permisos o licencias especiales que



se detallan a continuación:

GUILLERMO R. MOSER  
Secretario General  
FATLyF

- a) Por casamiento del interesado (este permiso puede agregarse a la licencia ordinaria): 10 días hábiles.
- b) Por fallecimiento de esposos, padres: 5 días corridos.
- c) Por fallecimiento de hijos: 10 días corridos.
- d) Por nacimiento o adopción: 10 días corridos,
- e) Por Matrimonio de hijos: 3 días corridos.
- f) Por fallecimiento de suegros, hermanos o nietos: 3 días corridos.
- g) Por fallecimiento de abuelos del trabajador o cónyuge: 3 días corridos.
- h) Por fallecimiento de cuñados, yernos o nueras: 3 días corridos.
- i) Por enfermedad de un miembro del grupo familiar primario que conviva con el trabajador, por consagrarse a la atención de un miembro del grupo familiar enfermo, que no pueda ser asistido por ningún otro familiar, pariente o allegado en estado de gravedad debidamente acreditado, se otorgará una licencia extraordinaria con goce de haberes de hasta quince (15) días continuos o discontinuos por año calendario. Para su verificación LA EMPRESA podrá en forma complementaria intervenir a través del servicio de medicina laboral.
- j) En todos los casos los trabajadores deberán certificar el hecho invocado y LA EMPRESA podrá constatarlo a través de su Servicio Médico.
- k) Por mudanza se concederá 2 días, uno de los cuales debe ser hábil, por año aniversario.
- l) Los permisos por fallecimiento b) c) d) e) f) g) h) son por familiares que residan en el país; cuando residan en el exterior serán concedidos siempre que el plazo le permita al trabajador concurrir al lugar del deceso. Cuando el lugar no le permita asistir se le concederá solamente un día.
- m) Por asuntos correspondientes a citaciones policiales y/o judiciales, de concurrencia obligatoria y personal, durante el horario de trabajo y a solicitud por escrito del trabajador, LA EMPRESA otorgará el tiempo necesario para el trámite con presentación del certificado correspondiente, tal como lo contempla la legislación vigente.
- n) En todos los casos que el trabajador tenga que acogerse a los beneficios que



  
determinan en este artículo, se le deben abonar todos los haberes correspondientes, sin descuento alguno.-

GUILLERMO R. MOSER  
Secretario General  
ATLYE

#### **ARTICULO N° 56 LICENCIA POR ENFERMEDAD**

  
Los trabajadores gozarán de licencias por enfermedad inculpable según lo dispuesto por la Ley de Contrato de Trabajo.

  
Vencidos los plazos enunciados en el párrafo anterior de este artículo, éstos podrán ser ampliados con la intervención de la Comisión de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo y aprobación de cada empresa.

  
De igual modo, la obligación de notificar su enfermedad y someterse a los controles médicos, será la establecida por las normas legales.

  
Se establece que en caso de disidencia entre el criterio de los médicos de LA EMPRESA y del profesional, el mismo tendrá la obligación de someterse en forma inmediata a una Junta Médica que será integrada por los facultativos de las partes, y un profesional designado por el Sindicato local, que deberán resolver de común acuerdo y a la mayor brevedad posible el diferendo.

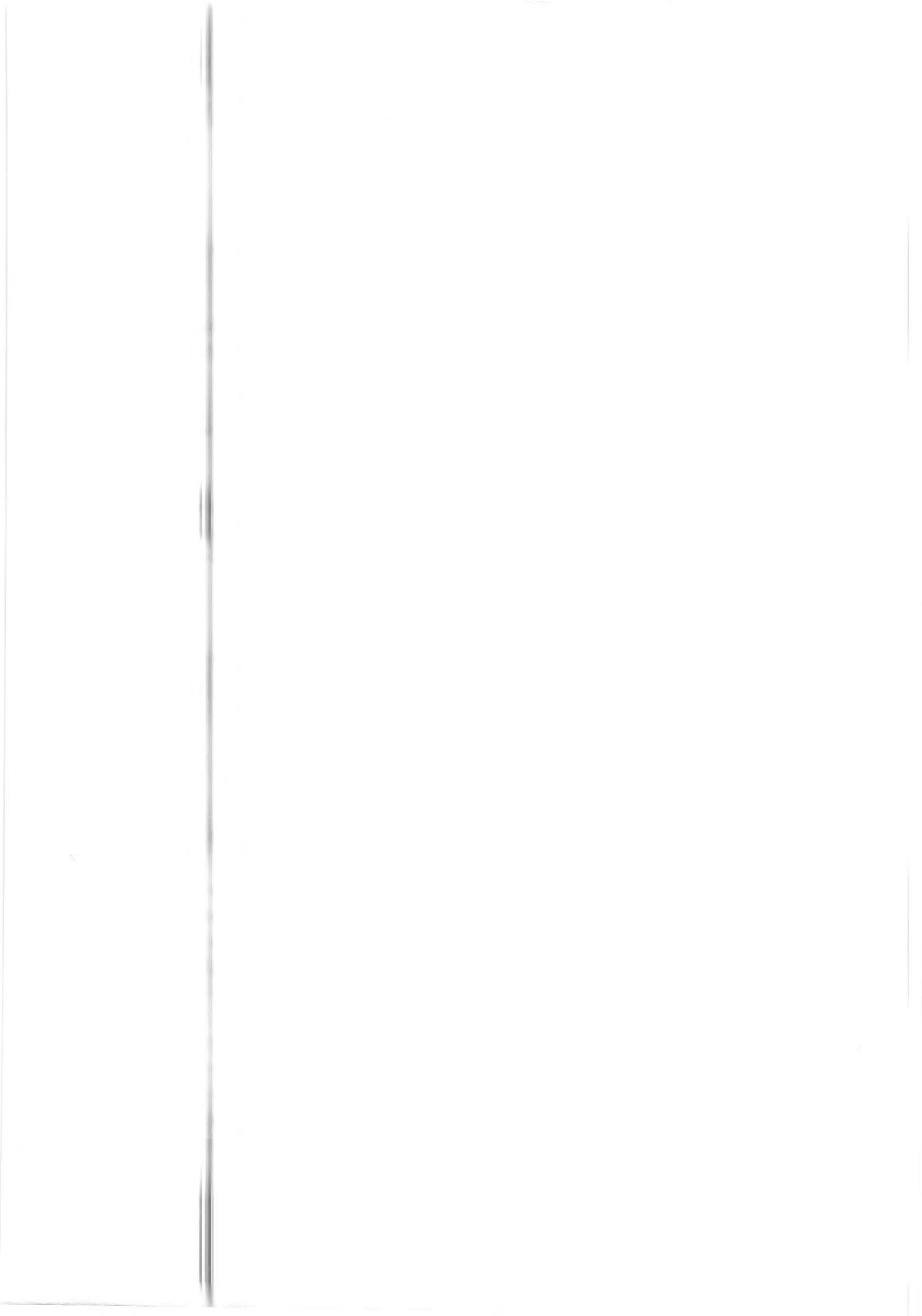
  
Las partes tendrán la obligación de acatar este dictamen médico que emane de dicha Junta Médica tripartita.

#### **CAPITULO V RELACIONES CON EL PERSONAL – LABORAL Y GREMIAL**

##### **ARTICULO N° 57 APORTES Y CONTRIBUCIONES**

  
**A) LOS EMPLEADORES** actuarán como agente de retención y descontará mensualmente de los haberes de los trabajadores afiliados a las entidades sindicales, la cuota sindical correspondiente y demás retenciones que correspondiere, de acuerdo a lo establecido en el régimen de Asociaciones Profesionales y depositará el importe total en la cuenta que las mismas determinen a tal fin.

**B) En el supuesto de incumplimiento y falta de pago de las contribuciones y aportes, de cualquier naturaleza que fueren por parte de cada Empresa, la mora se produce de pleno derecho, sin necesidad de intimación previa, y para el supuesto de ejecución de créditos por cuota de afiliación a favor de los sindicatos de primer grado, se aplicará en todo los términos la Ley 24.642 especialmente el artículo 7 de la mencionada Ley y las penalidades previstas en el Código Civil y Comercial o las normas que los reemplacen en el futuro.**



## ARTICULO N° 58 CONTRIBUCION SOLIDARIA

En los términos de lo normado en el artículo 9º de la ley 14.250 (t.o. 2004), se establece una contribución solidaria a favor de cada Sindicato Local a ser realizada por cada uno de los trabajadores comprendidos en este convenio, a los fines de que el Sindicato pueda contribuir al cumplimiento con sus fines y objetos estatutarios, consiste en el DOS POR CIENTO (2%) del total de las remuneraciones sujetas a los aportes de Ley, esta contribución solidaria regirá por la vigencia temporal del presente CONVENIO.

La Empresa actuara como agente de retención debiendo depositar a la orden de cada Sindicato local, de conformidad con la jurisdicción en la cual, revista el trabajador, en la misma fecha que deba efectuarse el depósito de las cuotas sindicales.

Asimismo, las Empresas deberán remitir a cada Sindicato local, una copia en forma mensual de la nómina del personal comprendido, su remuneración sujeta a aportes, las altas y bajas que se hubieran producido durante el periodo respectivo y los aportes que correspondan a cada trabajador.

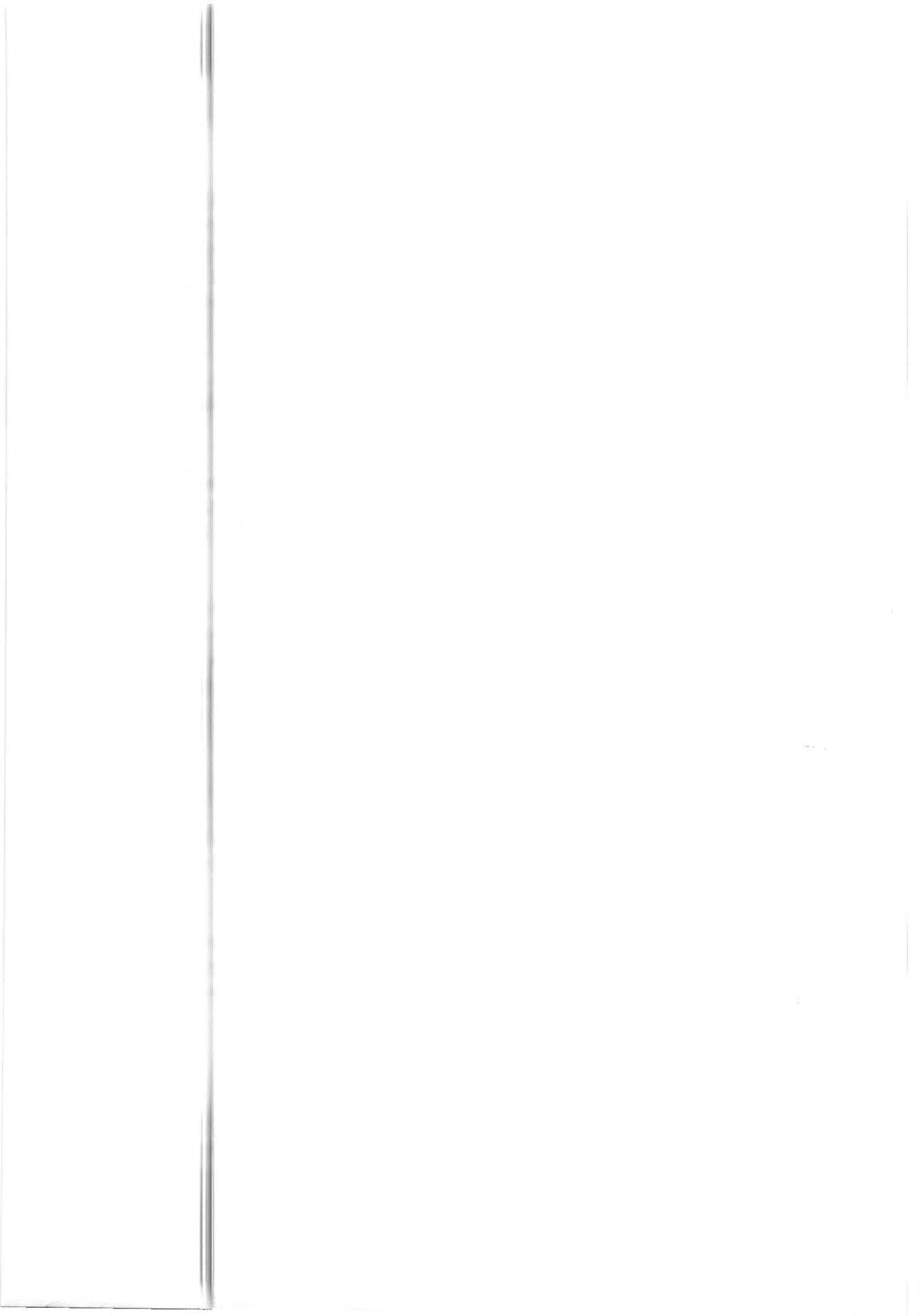
Asimismo, se establece que están eximidos del pago de esta contribución solidaria aquellos trabajadores comprendidos en el presente Convenio en tanto se encuentren afiliados gremialmente, en razón de que los mismos contribuyen económicaamente al sostenimiento de las actividades gremiales y culturales de la organización sindical a través del pago mensual de la cuota de afiliación.

## ARTÍCULO N° 59 FONDO ADICIONAL ESPECIAL

La FATLyF, cuenta con un fondo para todos los trabajadores representados a través de sus organizaciones gremiales afiliadas a ésta, siendo la administración del mismo, responsabilidad exclusiva de la citada entidad sindical.

Dicho Fondo, destinado al fondo de jubilación de los trabajadores de la actividad eléctrica, se integra por el aporte mensual de los trabajadores alcanzados por el presente y adheridos al sistema, a aplicarse sobre su remuneración sujeta a descuentos jubilatorios, de acuerdo al siguiente detalle:

- |  |      |
|--|------|
| • Hasta (diez) años de antigüedad              | 1,5% |
| • Mayor a 30 años de edad y:                   |      |
| • Mas de 10 años y hasta 15 años de antigüedad | 2,0% |
| • Mas de 15 años y hasta 20 años de antigüedad | 3,0% |
| • Mas de 20 años y hasta 25 años de antigüedad | 3,5% |



  
GUILLERMO R. MOSER  
Secretario General  
F.A.T.L.Y.F.

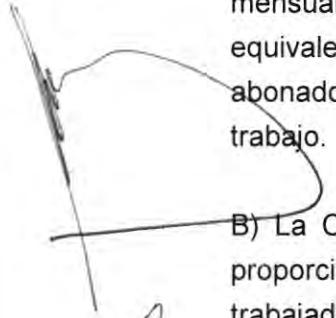
- Mas de 25 años y hasta 30 años de antigüedad 4,0%
- Para todos los trabajadores con más de 50 años
- de edad, sea cual fuere su antigüedad laboral 4,5%

  
El importe resultante de aplicar estos porcentajes, será retenido por la Empresa y depositado en la cuenta del Fondo Adicional especial, cuyos datos suministrará oportunamente la FATLYF.

#### **ARTICULO N° 60 RETENCIONES SINDICALES.**

  
LA EMPRESA estará obligada a efectuar retenciones por planillas de los haberes de los Trabajadores, cuando así lo solicite EL SINDICATO respectivo, con ajuste a las normas legales vigentes, debiendo en tal caso hacer entrega a los mismos de las sumas retenidas en un plazo máximo de diez (10) días hábiles posteriores a la fecha del descuento.

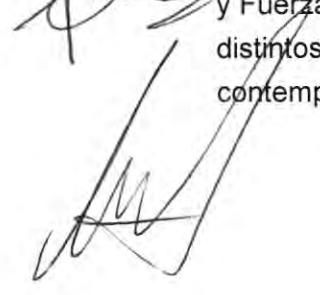
#### **ARTÍCULO N° 61 CONTRIBUCIONES PATRONALES**

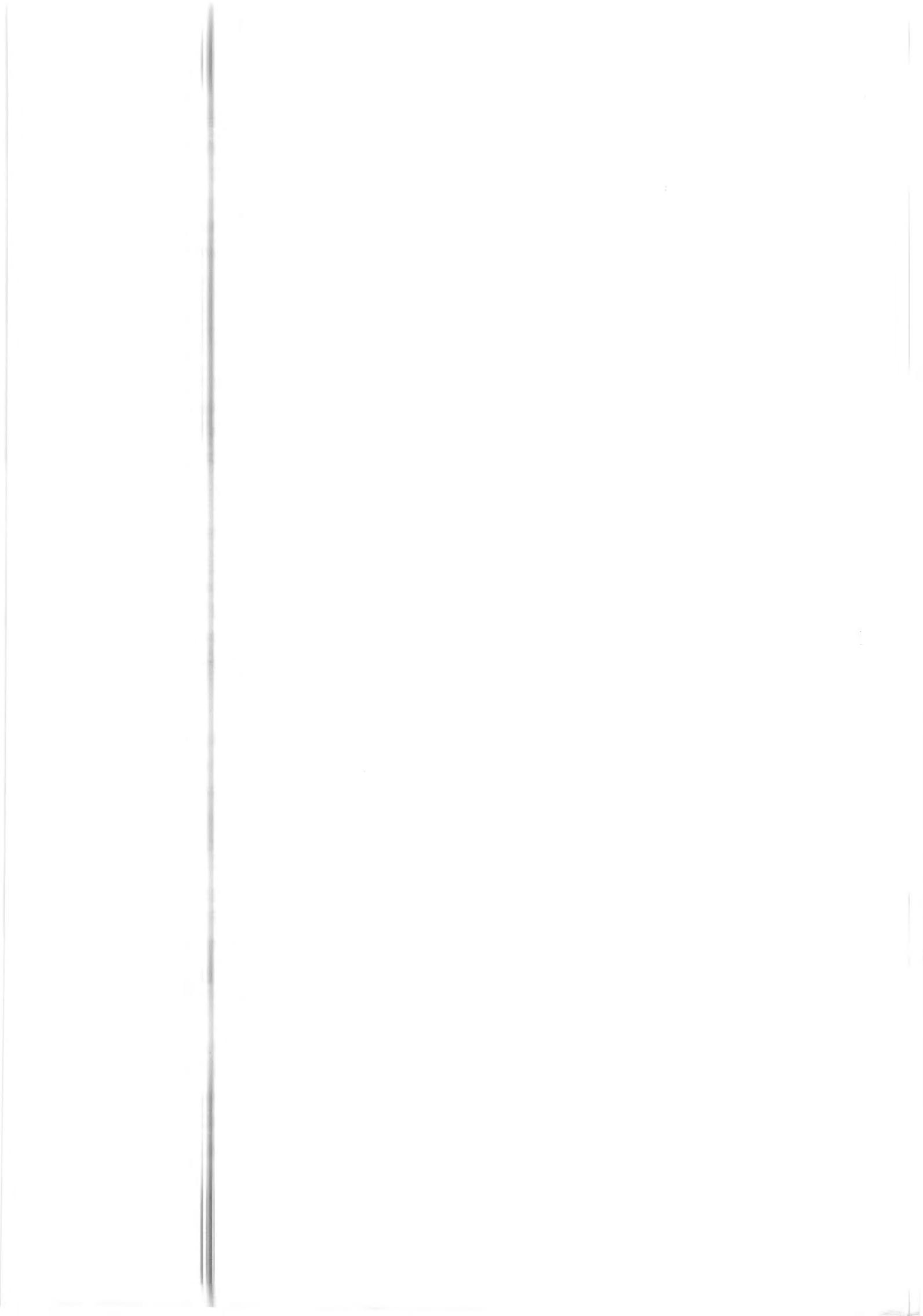
  
A) Las PARTES acuerdan que cada EMPRESA abone a la FATLYF una contribución patronal mensual única y por todo concepto (en adelante, LA CONTRIBUCION PATRONAL), equivalente al 11% (once por ciento) calculado sobre todos los conceptos remunerativos abonados en el mes respectivo a los trabajadores encuadrados en el convenio colectivo de trabajo.

  
B) La CONTRIBUCION PATRONAL será abonada a la FATLYF y ésta lo destinará en la proporción que entienda razonable según las circunstancias, al fondo de jubilación de los trabajadores de la actividad eléctrica, a planes de vivienda para los afiliados; a la creación y mantenimiento de colonias de vacaciones y a los planes de cultura, a educación y deporte desarrollados por la asociación sindical y al mantenimiento de un servicio gremial integral.

  
C) La contribución patronal se devengará a partir de 01 de agosto de 2019. Las correspondientes contribuciones deberán ser depositadas por cada EMPRESA antes del día 20 (veinte) de cada mes mediante transferencia bancaria a una cuenta a nombre de FATLYF.

#### **ARTÍCULO N° 62 SERVICIOS SOCIALES**

  
Los trabajadores comprendidos en el presente Convenio y su núcleo familiar primario, resultarán encuadrados en la Obra Social de la Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza O.S.F.A.T.L.Y.F., sin perjuicio de lo que al respecto se determina la Ley 23.660 y sus distintos Decretos Complementarios, en particular lo previsto en materia de ejercicio de opción contemplada en el Dto. 504/98 o la normativa que en el futuro la modifique o sustituya.



  
GUILLERMO MOSER  
Secretario General  
S A T L y F.

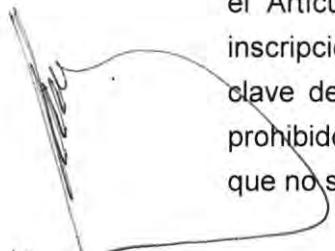
LAS EMPRESAS deberán efectuar las retenciones y depositar los aportes y contribuciones en la forma establecida en la Legislación específica, dentro de los plazos que la misma determine.

#### **ARTICULO N° 63 DIA DEL TRABAJADOR DE LA ELECTRICIDAD.**

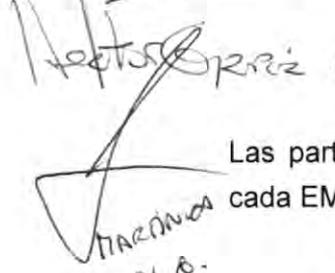
  
Queda reconocido como "Día del Trabajador de la Electricidad" el 13 de julio de cada año, a cuyo efecto tendrá tratamiento de feriado para todo el personal en convenio con excepción del indispensable para la atención del servicio, al que se le acordará franco compensatorio.

#### **ARTÍCULO N° 64 VITRINAS PARA USO DEL SINDICATO**

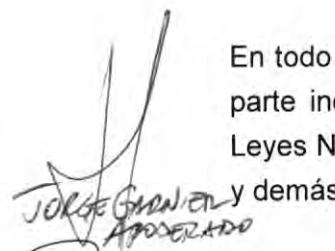
  
Cada EMPRESA colocará en lugar a convenir con EL SINDICATO, y en forma visible, vitrinas para uso del SINDICATO o en su caso podrá asignarle un correo electrónico de uso exclusivo y para la publicación de contenidos oficiales y atinentes a su cometido.

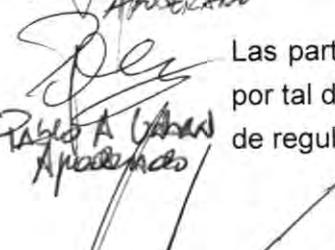
  
La utilización de estas vitrinas y/o medios de publicación con destino a los trabajadores se ajustará a lo convenido por las partes en la Comisión de Relaciones Laborales establecida en el Artículo N° 16 del presente Convenio. Las vitrinas llevarán en su parte superior una inscripción con la leyenda "SINDICATO DE LUZ Y FUERZA" y las llaves de las mismas y/o la clave de acceso serán entregadas a las autoridades del mismo. Por consiguiente, quedará prohibido pegar o repartir volantes en los lugares de trabajo, como tampoco incluir información que no sean autorizado por EL SINDICATO.

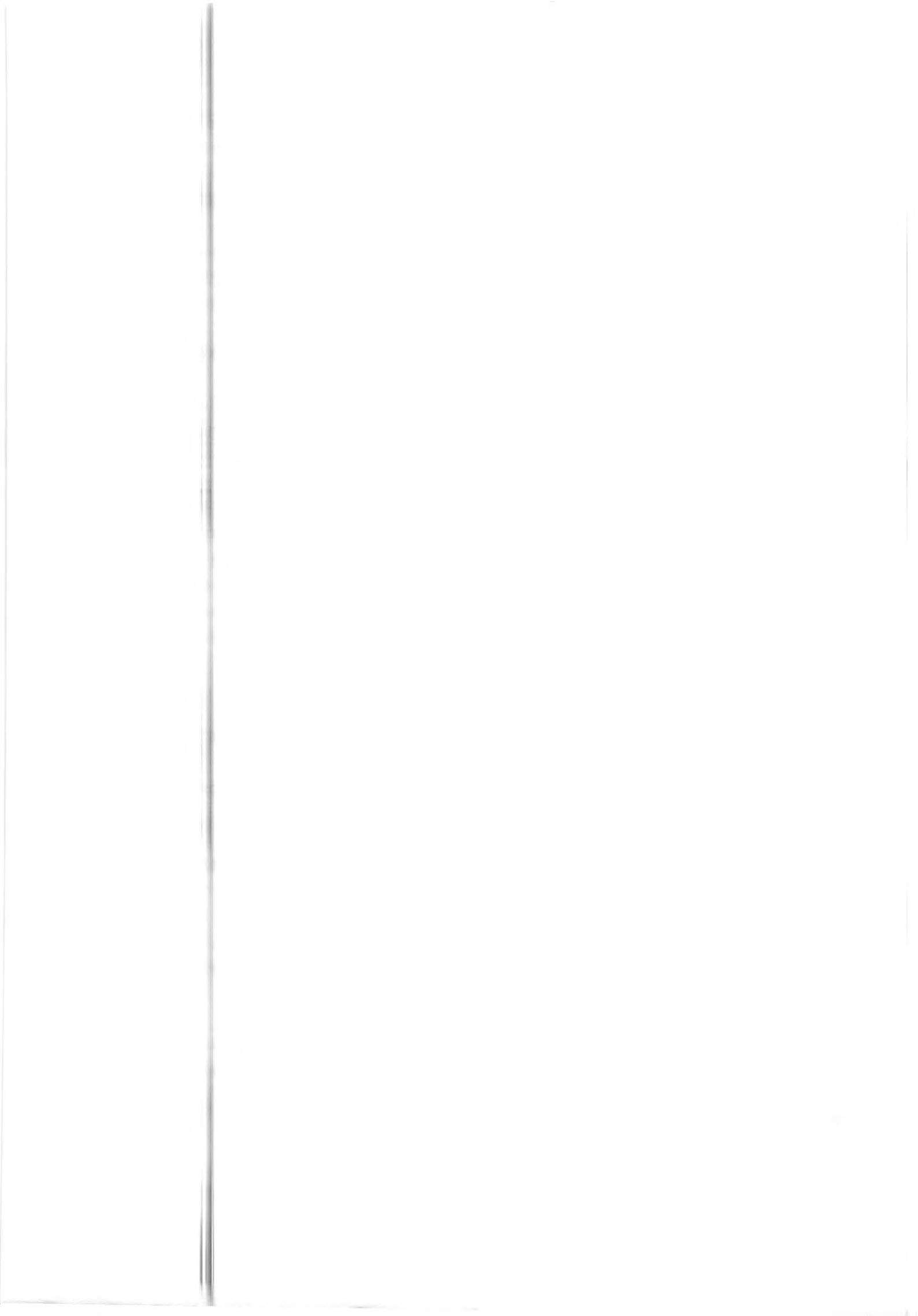
#### **ARTÍCULO N° 65 IMPRESION DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO**

  
Las partes convienen que la impresión del presente Convenio y Anexos estará a cargo de cada EMPRESA, para ser distribuido a cada uno de los trabajadores.

#### **ARTICULO N° 66 MARCO NORMATIVO - REGULACION SUPLETORIA**

  
En todo lo que no estuviere previsto en este Convenio y a sus ANEXOS I, II Y III que forman parte inescindible del presente Convenio Colectivo, regirán las normas establecidas en las Leyes N° 20.744 (t.o. por Dto. 390/76) y sus modificatorias, como así también la ley N° 23.551 y demás disposiciones legales aplicables a la fecha.

  
Las partes ratifican que este convenio constituye la expresión plena de la voluntad colectiva y por tal deja sin efecto toda regulación que se oponga al mismo, con independencia de la fuente de regulación que la hubiere concebido.



## ANEXO I

GUILLERMO F. MOSER  
Secretario General  
FATLyF

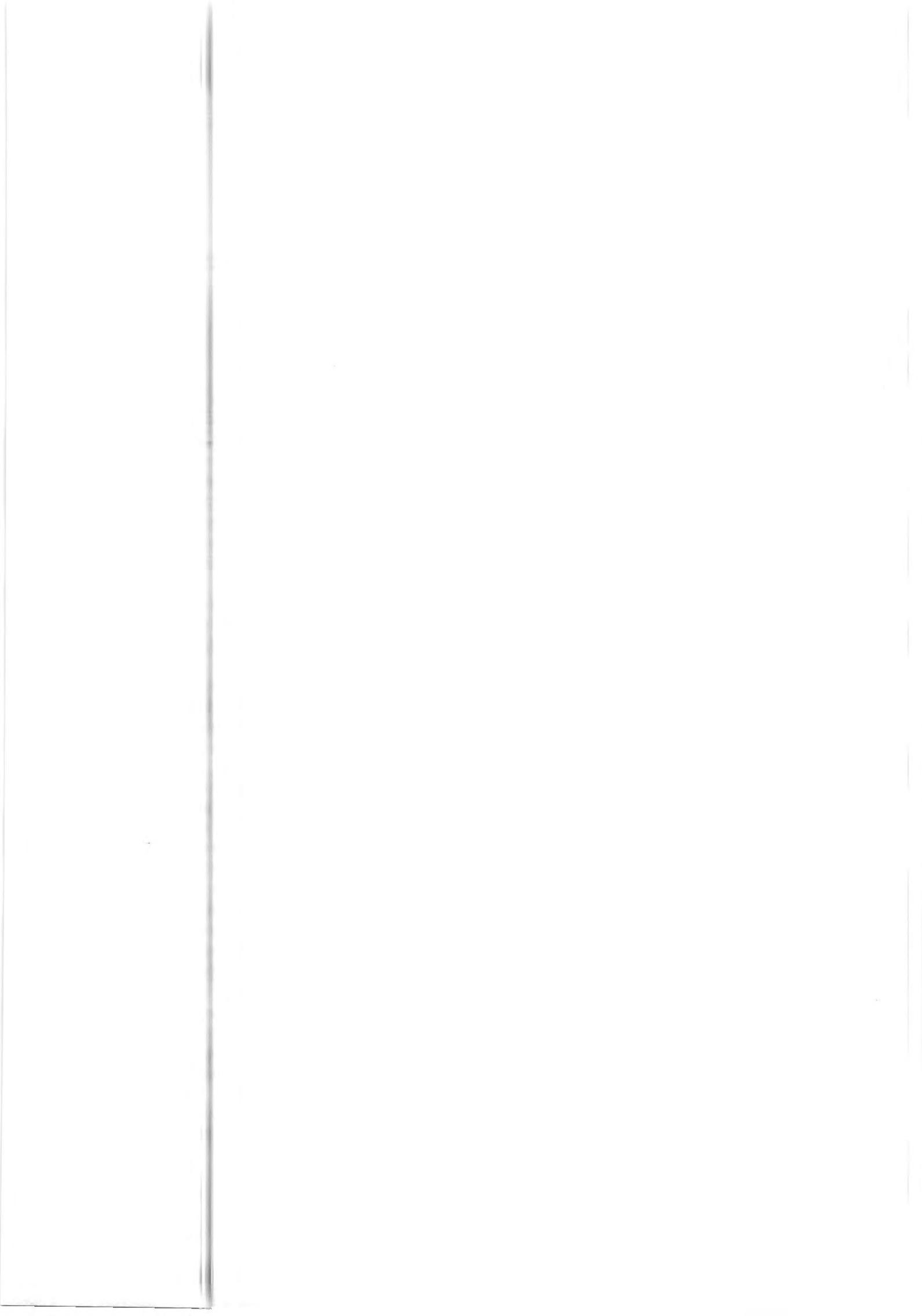
### Registro de Denominaciones y Categorías

#### CATEGORIAS

Categoría	Nombre Categoría	Descripción
A	Ayudante Técnico de Mantenimiento BOP Regional	Realizar y controlar las tareas de mantenimiento programado, preventivo y/o predictivo y/o correctivo en el BOP de acuerdo a lo establecido en los planes de mantenimiento de los Pes. de acuerdo a lo establecido en los planes de mantenimiento y en los procedimientos técnicos
A	Pañolero	Gestión de recepción de piezas, gestión de almacén e inventario y expedición de material a los parques
A	Técnico de Mantenimiento de Aerogeneradores Inicial	Personal sin experiencia alguna pero con formación superior que le habilite a alcanzar el máximo nivel profesional dentro de la carrera de técnicos - únicamente desarrolla funciones de apoyo a mantenimiento durante 12 meses - pasando a la categoría siguiente, previa evaluación técnica correspondiente.
B	Técnico de Mantenimiento BOP Regional	Colaborar con los mantenimientos programado, preventivo y/o predictivo y/o correctivo en el BOP de acuerdo a lo establecido en los planes de mantenimiento y en los procedimientos técnicos internos.
B	Ayudante de Operador Remoto de Parques Eólicos	Colaborar con Operador en el cumplimiento de las responsabilidades en la operación remota los PE's que se le sean asignados, debiendo ayudar a monitorear alarmas y haciendo los reportes correspondientes.
B	Técnico SHyMA Regional	Difundir y hacer cumplir las normas y prácticas de Seguridad Higiene y Medio Ambiente, asegurando la promoción de condiciones de trabajo seguras resguardando la salud ocupacional y el medio ambiente.
B	Técnico Mantenimiento de Aerogeneradores Básico	Personal con 12 meses de experiencia cumplidos en la empresa o personal sin

Martín Gómez

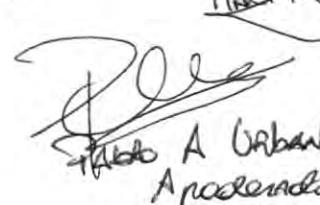
PF



		formación específica en el área de mantenimiento, en tanto aprueben evaluación técnica previa y realicen tareas auxiliares al mantenimiento en pareja con un técnico de categoría C o D.
C	Operador Remoto de Parques Eólicos	Operar de manera remota los PEs que se le sean asignados, debiendo monitorear alarmas y haciendo los reportes correspondientes.
C	Técnico Mantenimiento de Aerogeneradores Estándar	Personal con formación y experiencia habilitado para la realización con plena autonomía del 100% de los mantenimientos programados, así como de solución de averías habituales de complejidad media a alta.
D	Técnico Mantenimiento de Aerogeneradores Avanzado o Senior	Personal con formación y experiencia superior a 5 años que conoce todas las tareas de mantenimiento preventivo (pudiendo formar a técnicos de nivel B); experto en solución de averías complejas y conoce los procesos de comissioning y maniobras de cambios de grandes componentes. Puede estar capacitado para la realización de una o varias tareas de mantenimiento predictivo especializado.

  
 Jorge Gómez  
 Apoderado  
  
  
 Lauro José Paz  
 Secretario Gremial  
 F.A.T.L y F.

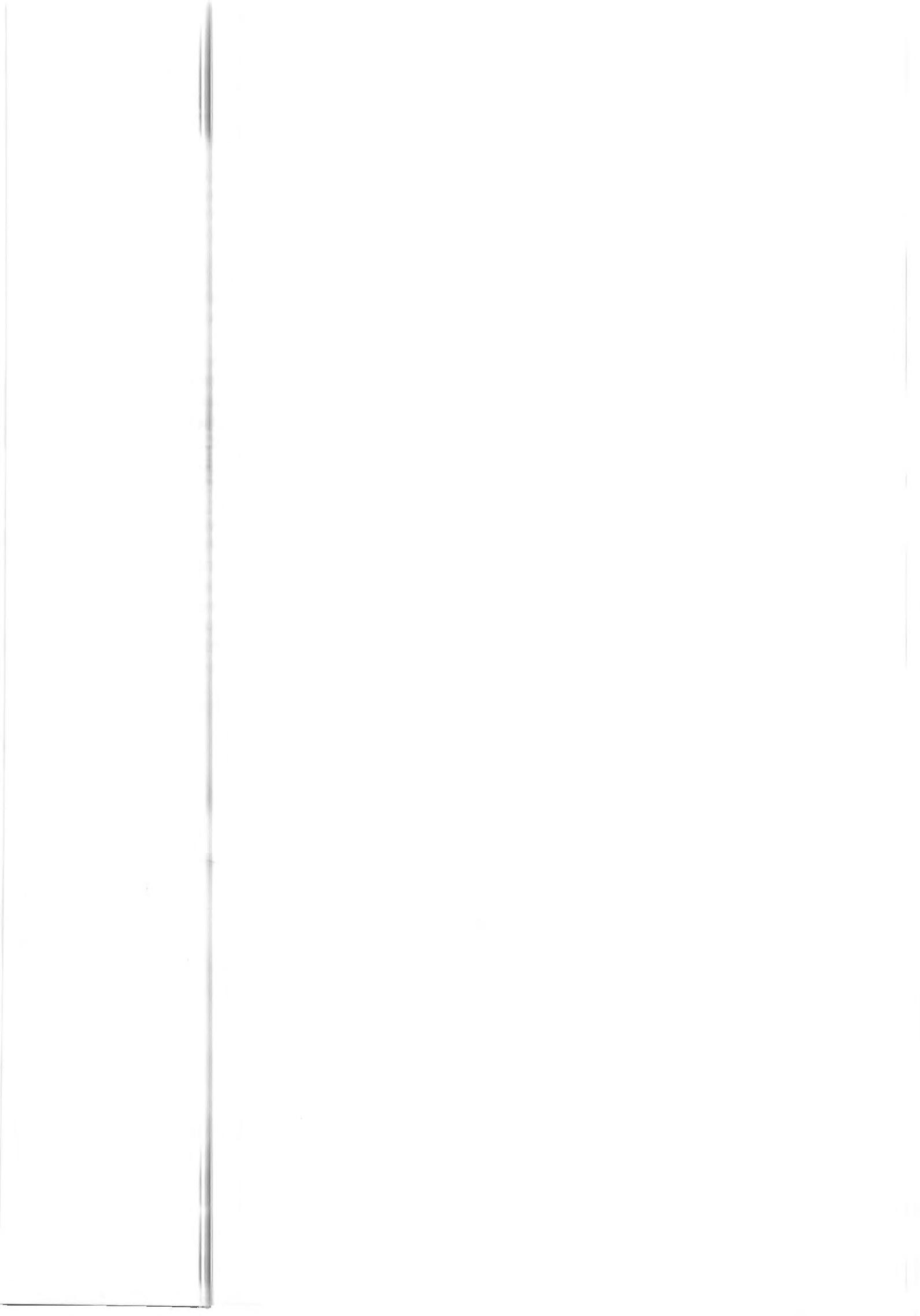
  
 GUILLERMO A. MOSER  
 Secretario General  
 F.A.T.L y F.

  
 Fabio A. Urban  
 Apoderado

  
 Macarena Azul

  
 Julián Cobos

  
 Hector Gere



## Anexo II

ESCALA EOLICA HASTA 31-08-2019									
CATEGORIA:		A		B		C		D	
Basico Categoria		17000,00		19000,00		22000,00		25000,00	
Básico de la Categoria C		22000,00		22000,00		22000,00		22000,00	
CONCEPTO C.C.T.	PORCENTAJE								
Sueldo Basico Convenio		17000,00	17000,00	19000,00	19000,00	22000,00	22000,00	25000,00	25000,00
Adicional por Antigüedad: 2 %	2%								
TITULO	10%	2200,00	2200,00	2200,00	2200,00	2200,00	2200,00	2200,00	2200,00
Bonificacion Tecnica eolica	40,00%	6800,00	6800,00	7600,00	7600,00	8800,00	8800,00	10000,00	10000,00
AD. GUARDIA PASIVA	20,00%	3400,00		3800,00		4400,00		5000,00	
SEMANA NO CALENDARIA	44,64%	0,00	11606,40		12856,32		14731,20		16606,08
TAREA BAJO CONDICION DE RIESGO	10,00%	2940,00	3760,64	3260,00	0,00	3740,00	0,00	4220,00	5380,61
Extension Jornada	30,00%	9702,00	12410,11	10758,00	12496,90	12342,00	14319,36	13926,00	17756,01
RESPONSABILIDAD JERARQUICA	22,88%			0,00	0,00	0,00	0,00	5720,00	5720,00
AD. PERSONAL		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
ANTIGÜEDAD ESPECIAL 5% - 15%		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
AD ZONA DESFAVORABLE	0,00%	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>Total Remunerativo</b>		42042,00	53777,15	46618,00	54153,22	53482,00	62050,56	66066,00	82662,69
REFRIGERIO	6%	1320,00	1320,00	1320,00	1320,00	1320,00	1320,00	1320,00	1320,00
GASTO DE COMIDA	15%								
COMPENSACION ENERGIA/LUZ	15%	3300,00	3300,00	3300,00	3300,00	3300,00	3300,00	3300,00	3300,00
<b>Total Bruto</b>		46662,00	58397,15	51238,00	58773,22	58102,00	66670,56	70686,00	87282,69

Lauro José Paz  
Secretario Gremial  
F.A.T.L y F.

MARINA  
ABAL 6.

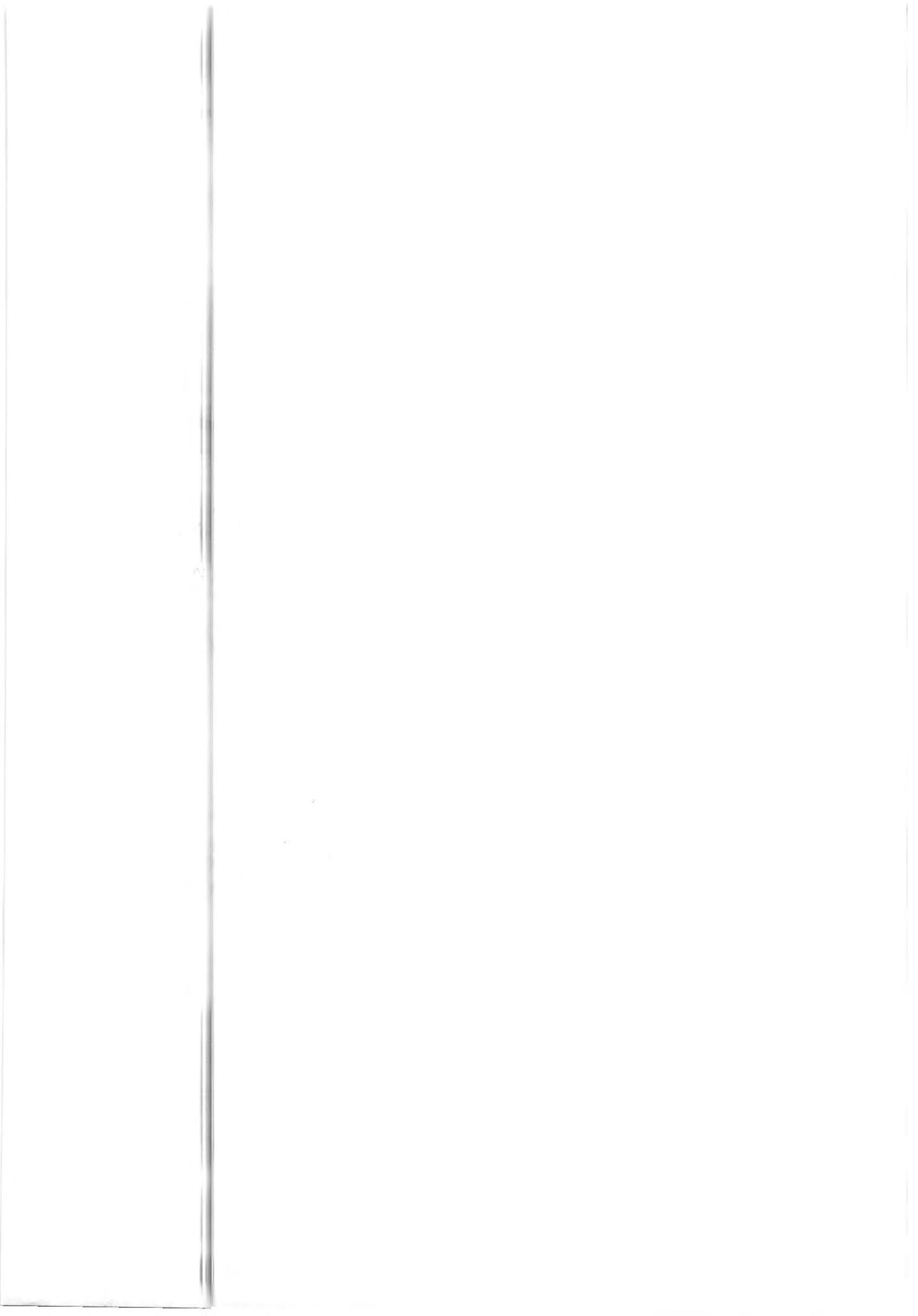
Julian Cobane

Pablo A Urban  
Apostado

Hector Gracia

GUILLERMO R. MOSER  
Secretario General  
F.A.T.L y F.

Jorge Garnier  
Apostado



## ANEXO III

### ACTA ACUERDO COMPLEMENTARIA

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, al 01 de Julio de 2019, se suscribe este Convenio Colectivo de Trabajo entre la **FEDERACION ARGENTINA DE TRABAJADORES DE LUZ Y FUERZA** por derecho propio y en representación de **LOS TRABAJADORES DE LA ACTIVIDAD ELECTRICA**, con jurisdicción territorial en todo el territorio de la República Argentina, en adelante "**LA FEDERACION**", representada por su Secretario General Sr. Guillermo Roberto MOSER y su Secretario Gremial Sr. Lauro José PAZ por una parte y por la otra las **EMPRESAS: GENNEIA S.A.; VESTAS ARGENTINA S.A., NORDEX WINDPOWER S.A.**, en el carácter de Grupo de Empresas, en adelante "**LOS EMPLEADORES**", representada por los Sres. Julián Tobias Cabancic, Sra. María Martinica Abal Gallardon; Pablo Abel Urban y Jorge Luis Garnier, respectivamente, convienen en lo siguiente:

  
Que deviene necesario, para un ordenado sistema de trabajo y su pertinente adecuación remunerativa, acordar entre las partes un adicional salarial que se corresponda con las necesidades que en materia de operaciones y mantenimiento determinen, prevista en el Convenio firmado en el expediente referenciado.

En orden a ello ambas partes acuerdan:

**PRIMERO:** Que en caso de existir entre los trabajadores y sus empleadores acuerdo individual o colectivo en los cuales se haya convenido o convenga una jornada laboral de hasta 9 (nueve) horas diarias de labor o 45 (cuarenta y cinco) semanales, cualquiera fuere el sistema de trabajo utilizado ya previsto en la Convención Colectiva, el trabajador percibirá un adicional por dicha extensión horaria en la jornada diaria o semanal del 30%, debiendo calcularse dicho Adicional sobre todos los conceptos remunerativos mensuales y habituales que en cada caso se devenguen. Dicho adicional se denominará en el recibo de haberes como "**Adicional Jornada Extendida**".

  
Aquellos trabajadores que presten servicio previsto en el régimen establecido en el artículo primero; al solo efecto de la liquidación de horas extraordinarias para reducir los sueldos mensuales a jornal horario, se computará un divisor de ciento ochenta y nueve (189) horas.-

**SEGUNDO:** LAS PARTES acuerdan que aquellos trabajadores que perciban el adicional pactado solo podrán modificar su jornada mediante acuerdo entre cada Empleador, Trabajador y la Asociación Gremial de primer grado que lo represente; debiendo entenderse que la jornada habitual de los mismos corresponde a 9 horas diarias o 45 semanales como prestación ordinaria.

**TERCERO:** El presente acuerdo será aplicable igualmente a aquellos trabajadores que a la fecha de entrada en vigencia de la presente se encuentren cumpliendo una jornada extendida en los términos de la misma. En este caso el "**Adicional Jornada Extendida**" absorberá hasta



su concurrencia cualquier suma que el trabajador perciba como consecuencia de tal extensión.-

**CUARTO:** Las partes signatarias acuerdan que, en caso de concurrir razones excepcionales, vinculadas a factores climáticos, como a necesidades de mantenimiento específicas y relacionados con la disponibilidad de equipos, con el previo consentimiento de la asociación sindical de primer grado de la jurisdicción, Empleador y Sindicato podrán modificar el diagrama de trabajo de aquellos trabajadores que presten servicios en semana calendaria, de modo tal de hacer coincidir los días de labor efectiva y ordinaria con días sábados y domingos. Ningún trabajador en régimen de semana calendaria podrá prestar servicios bajo esta modalidad por más de dos fines de semana en cada mes y hasta un máximo de doce veces en todo el año aniversario, contado a partir de la puesta en marcha de la modalidad. Para el supuesto de habilitarse esta forma extraordinaria de labor, el empleador deberá abonar al trabajador que la realice un adicional del 20% de la remuneración RMNH del período mensual en que preste esos servicios.

Se acompaña un diagrama que refleja el empalme de francos entre una y otra modalidad, a modo ejemplificativo.-

**QUINTO:** A los efectos del traslado, el computo de inicio como de finalización de cada jornada de trabajo no considerara los 60 minutos iniciales de traslado de ida y los 60 minutos finales para la vuelta, tomando como punto de referencia la base física donde inicia su actividad, entendiéndose que si el tiempo de traslado resulta mayor, el tiempo excedente se considerará jornada de trabajo a todos los efectos.

**SEXTO:** Programación de Guardia. Disponibilidad y pago.

Las Empresas podrán tener sistemas de Guardias Pasivas que impliquen la disponibilidad de Trabajadores, fuera de su jornada habitual de trabajo. En estos supuestos, los Trabajadores que cumplan con dichas tareas pasivas en disponibilidad del empleador percibirán un adicional bajo la denominación de Adicional por Guardia Pasiva.

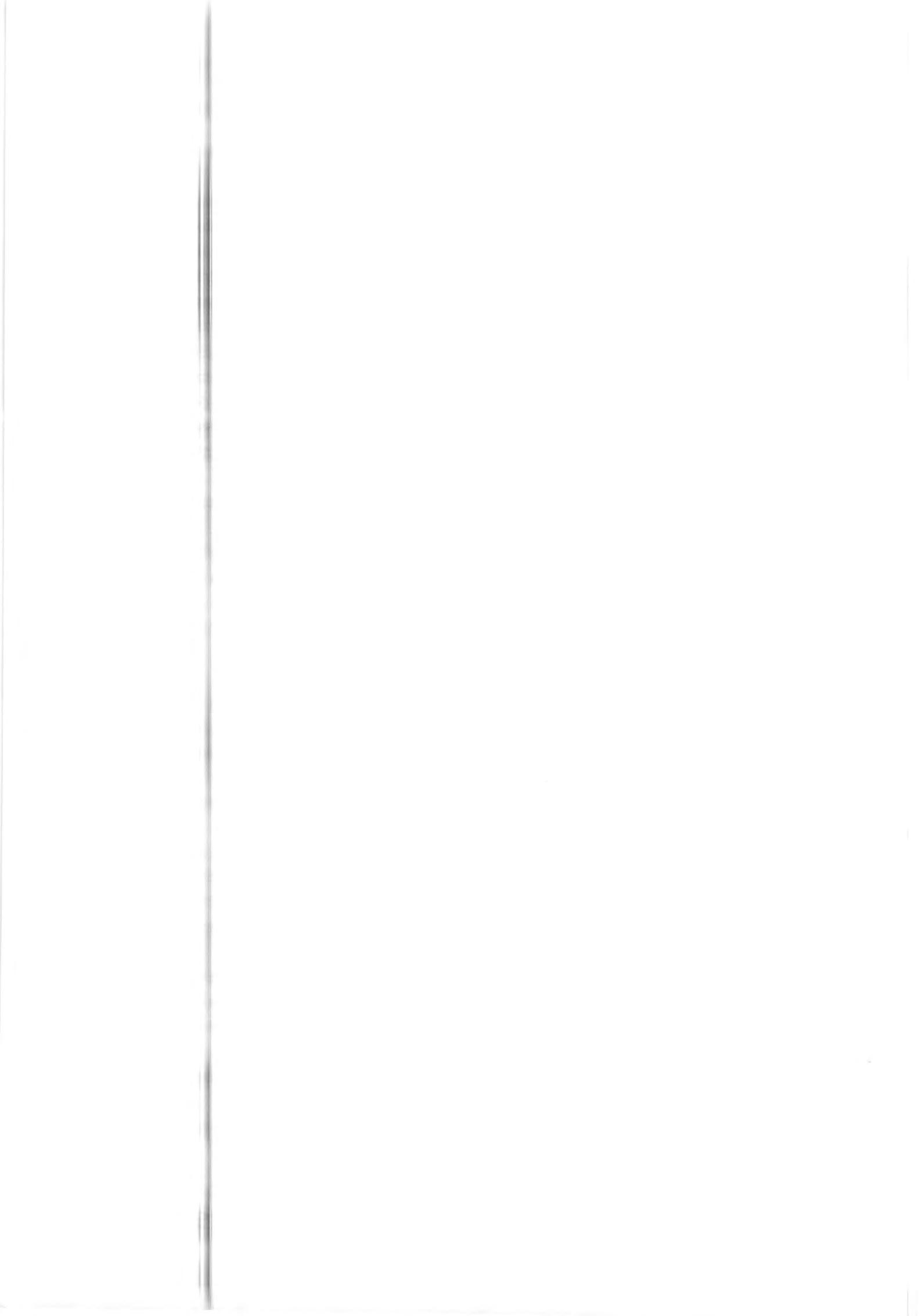
Adicionalmente al cobro de este concepto las Empresas abonarán las horas extraordinarias originadas por la efectiva prestación de servicios por parte del Trabajador.

Las Empresas se comprometen 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 a la rápida atención del servicio requerido. A tal fin, los empleados deberán cumplir con el diagrama de guardias pasivas establecido por la Empresa.

Dicho diagrama respetara la premisa de que ningún trabajador podrá permanecer bajo el mismo más de 14 días consecutivos y deberá contar con 14 días de jornadas normales con independencia de las oportunidades y/o frecuencia con la que eventualmente haya sido convocado por razones de servicio.-

Los empleados deberán cumplir con las guardias solicitadas que le serán comunicadas por la EMPRESA con antelación suficiente, y deberán:

1. Mantenerse disponibles para ser llamados al celular si fuera preciso.



2. Disponer en todo momento de su computadora con conexión para hacer revisiones de los Parques Eólicos en remoto.
3. Mantenerse en la misma zona donde residen. No es necesario la permanencia en su domicilio, ni siquiera en la misma localidad, pero sí en un área próxima de modo que la atención a las turbinas sea rápida, de ser necesario.
4. Mantenerse en estado óptimo para realizar el trabajo con expresa prohibición de consumir alcohol u otras sustancias que impidan el desarrollo del trabajo en condiciones adecuadas de salud y de seguridad.-

En muestra de conformidad, las partes suscriben cinco ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto, para ser elevado a la autoridad de aplicación para su pertinente homologación en los términos de la Ley 14.250.

Lauro José Páiz  
Secretario Gremial  
F.A.T.L y F.

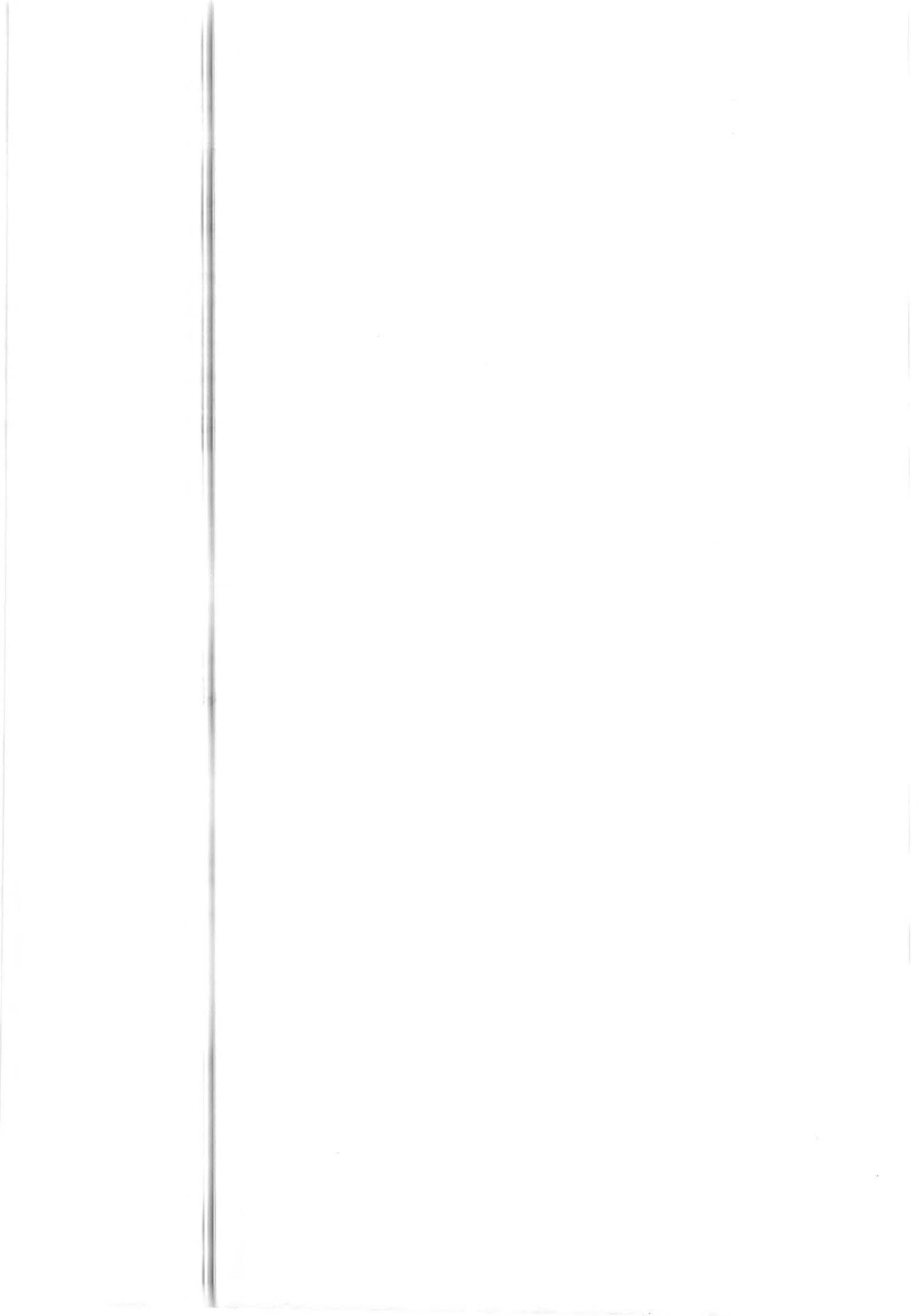
Martín Ida  
FATL G

Jorge González  
Aprobado 2000

Pablo A. Urban  
Aprobado

Guillermo R. Moser  
Secretario General  
F.A.T.L y F.

Hector González





*Ministerio de Producción y Trabajo*

Lic. Silvia Beatriz Suárez  
Jefe  
Dept. Relaciones Laborales N° 3  
D.N.C. D.N.R.T.  
M.T.E.y S.S.

EX-2019-65026500-APN-DGDMT#MPYT

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los treinta y un días del mes de octubre de 2019 siendo las 14.30 horas, comparecen al **MINISTERIO DE PRODUCCION Y TRABAJO, Secretaría de Gobierno de Trabajo y Empleo, Dirección Nacional de Relaciones y Regulaciones del Trabajo**, por ante la Señora Jefa del Departamento de Relaciones Laborales N° 3, Licenciada Silvia Suárez, por la **Empresa GENNEIA S.A.**, el Dr. José Antonio ZABALA (DNI. N° 17.331.149) en su calidad de Apoderado conforme copia de poder que en este acto agrega a estos actuados, declarando bajo juramento su validez y vigencia, por la **Empresa VESTAS ARGENTINA S.A.**, la Sra. María Martinica ABAL GALLARDON – DNI. N° 27.279.133 en su calidad de Apoderada, conforme copia de poder que en este acto agrega a estos actuados, declarando bajo juramento su validez y vigencia y el Dr. Héctor Alejandro GARCÍA –DNI. N° 16.717.590; por la Empresa **NORDEX WINDPOWER S.A.**, el Sr. Pablo Abel URBAN –DNI. N° 21.715.647- y Pablo Gabriel BISOGNO-DNI. N° 29.248.824-en sus calidades de Apoderados, conforme copia de poder que en este acto agrega a estos actuados, declarando bajo juramento su validez y vigencia.

Declarado abierto el acto por la Funcionaria Actuante, se concede la palabra a **los comparecientes**, que expresan: Que vienen por este acto a ratificar en todos y cada uno de sus términos el Convenio Colectivo de Trabajo y Anexos I, II y III suscriptos con fecha 01-07-2019 en ámbito privado e incorporados al presente en el IF-2019-65084591-APN-DGDMT#MPYT, solicitando a esta Autoridad disponga su homologación. Las Empresas hacen saber que acompañan Estatuto social, Acta de Distribución de Cargos y personería invocada con mandato suficiente.

El sector empleador informa que los miembros negociadores por GENNEIA S.A., son los Sres. Julián CABANCIC (DNI. N° 23.864.583- y José A. ZABALA.; por NORDEX WINDPOWER SA.., los Sres. Pablo Abel URBAN –DNI. N° 21.715.647- y Pablo Gabriel BISOGNO-DNI. N° 29.248.824 y por VESTAS ARGENTINA S.A., la Sra. María Martinica ABAL GALLARDON –DNI. N° 27.279.133 y el Dr. Héctor Alejandro GARCÍA.

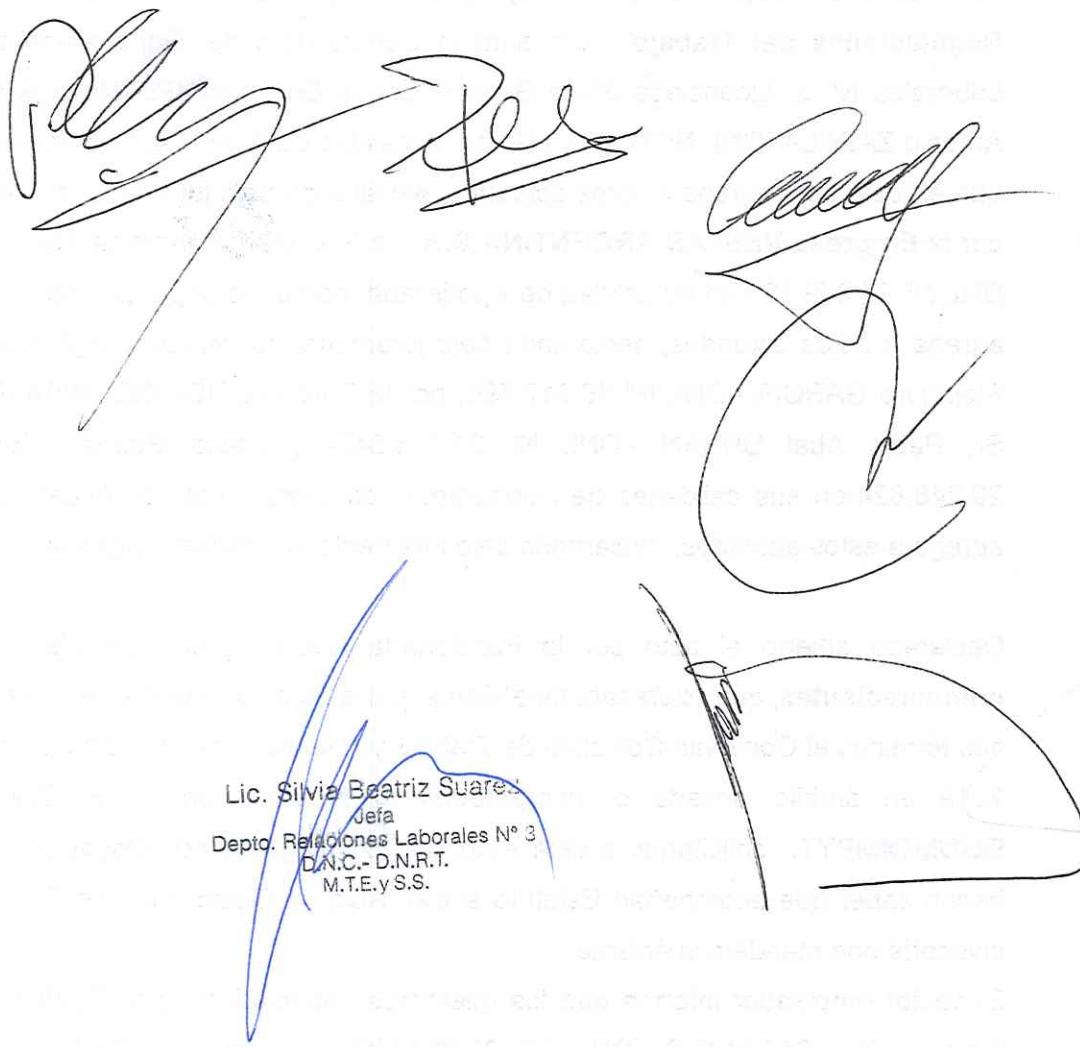
Acto seguido, la Actuante informa a los comparecientes que una vez ratificada la norma convencional presentada en estos actuados por parte del sector sindical, las actuaciones serán remitidas a la Asesoría Técnico Legal a los fines de los controles legales



*Ministerio de Producción y Trabajo*

correspondientes previstos en la normativa legal vigente en la materia, sirviendo la presente de formal notificación.

No siendo para más, se da por finalizado el acto, firmando de conformidad por ante mí que para constancia CERTIFICO. -----

  
Lic. Silvia Beatriz Suárez  
Jefa  
Dept. Relaciones Laborales N° 3  
D.N.C.- D.N.R.T.  
M.T.E.y S.S.



*Ministerio de Producción y Trabajo*

EX-2019-65026500-APN-DGDMT#MPYT

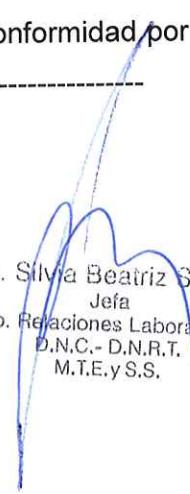
En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los 6 días del mes de noviembre de 2019 siendo las 14.00 horas, comparece al **MINISTERIO DE PRODUCCION Y TRABAJO, Secretaría de Gobierno de Trabajo y Empleo, Dirección Nacional de Relaciones y Regulaciones del Trabajo**, por ante la Señora Jefa del Departamento de Relaciones Laborales N° 3, Licenciada Silvia Suárez, por la **FEDERACION ARGENTINA DE TRABAJADORES DE LUZ Y FUERZA**, el Sr. Lauro José PAZ (DNI. N° 16.458.614) en su calidad de Secretario Gremial.--

Declarado abierto el acto por la Funcionaria Actuante, se concede la palabra al **compareciente**, que expresa: Que viene a ratificar en todos y cada uno de sus términos el Convenio Colectivo de Trabajo y Anexos I, II y III suscriptos con las Empresas GENNEIA S.A., VESTAS ARGENTINA S.A. y NORDEX WINDPOWER S.A. en fecha 01-07-2019 en ámbito privado e incorporados al presente en el IF-2019-65084591-APN-DGDMT#MPYT, solicitando a esta Autoridad disponga su homologación. Hace saber con carácter de declaración jurada que la FATLYF es una entidad sindical de segundo grado por lo que no es posible cumplimentar lo normado en el Art. 17º Ley 14.250 (t.o.2004), y no tiene el porcentual de mujeres trabajadoras afiliadas en la empresa firmante no pudiendo dar cumplimiento con la Ley 25.674 y Dct. Regl. 514/03. Asimismo, informa que los negociadores por esta entidad gremial son: el Sr. Guillermo Roberto Moser (DNI. N° 12.687.371) y quien suscribe, en sus calidades de Secretario General y Gremial, respectivamente.

No siendo para más, se da por finalizado el acto, firmando de conformidad por ante mí que para constancia CERTIFICO. -----



Lauro José Paz  
Secretario Gremial  
F.A.T.L y F.



Lic. Silvia Beatriz Suarez  
Jefa  
Dept. Relaciones Laborales N° 3  
D.N.C.- D.N.R.T.  
M.T.E.y S.S.



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional  
2020 - Año del General Manuel Belgrano

**Hoja Adicional de Firmas  
Informe gráfico**

**Número:**

**Referencia:** Reso 48-20 CCT 1632-20 E

---

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 104 pagina/s.