



MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

SECRETARIA DE TRABAJO

Resolución N° 1152/2014

Bs. As., 24/7/2014

VISTO el Expediente N° 1.621.296/14 del Registro del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, la Ley N° 14.250 (t.o. 2004), la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, y

CONSIDERANDO.

Que a fojas 17/30 del Expediente N° 1.621.296/14, obra el convenio colectivo de trabajo de empresa celebrado entre la FEDERACION DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DEL GAS NATURAL DE LA REPUBLICA ARGENTINA, por el sector sindical y REDENGAS SOCIEDAD ANONIMA, ratificado a fojas 44, conforme lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva N° 14.250 (t.o. 2004).

Que la vigencia del mentado convenio será de cuatro años, a partir del 1° de mayo de 2014, con demás lineamientos que surgen del artículo 2 de dicho texto.

Que el ámbito de aplicación del mismo, se circunscribe a los trabajadores que se desempeñen en la empresa señalada, que resulten comprendidos dentro del alcance de representación de la asociación sindical signataria, emergente de su personería gremial.

Que respecto de lo previsto en el segundo párrafo del artículo 7 del convenio, deberá estarse a lo dispuesto por artículo 209 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Que con relación a lo convenido en los artículos 9 y 24 de dicho instrumento, cabe indicar que la homologación que se dicta lo es sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 67 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias.

Que en atención a lo pactado en el artículo 12 respecto del período de otorgamiento de las vacaciones, corresponde aclarar que la homologación del presente convenio colectivo, no exime al empleador de solicitar previamente ante la autoridad laboral la autorización administrativa que corresponde peticionar, conforme lo previsto en el artículo 154 de la precitada Ley.

Que asimismo y sin perjuicio de la homologación que por la presente se resuelve, en relación a lo pactado en el punto a), inciso b), del artículo 12, corresponde indicar a las partes que resultará de aplicación lo dispuesto en la Ley N° 22.990 y su Decreto Reglamentario N° 1338/04.

Que por otra parte, a fojas 30 del mismo Expediente, obra un acuerdo suscripto por las mismas partes citadas en el primer considerando de la presente, conforme lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva N° 14.250 (t.o. 2004).



Que bajo dicho acuerdo las partes convienen un incremento salarial, conforme los detalles que surgen del mismo.

Que la Asesoría Técnico Legal de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo de este Ministerio ha tomado la intervención que le compete.

Que asimismo se acreditan los recaudos formales establecidos por la Ley N° 14.250 (t.o. 2004).

Que por todo lo expuesto, corresponde dictar el presente acto administrativo de homologación, con los alcances que se precisan en los considerandos cuarto a séptimo de la presente medida.

Que una vez dictado el presente acto administrativo homologatorio, se remitirán las presentes actuaciones a la Dirección Nacional de Regulaciones del Trabajo, a fin de evaluar la procedencia de fijar el promedio de las remuneraciones, del cual surge el tope indemnizatorio establecido en el artículo 245 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias.

Que la presente se dicta en uso de las facultades previstas en el artículo 10 del Decreto N° 200/88 y sus modificatorios.

Por ello,

LA SECRETARIA
DE TRABAJO
RESUELVE:

ARTICULO 1° — Declárase homologado el convenio colectivo de trabajo de empresa obrante a fojas 17/30 del Expediente N° 1.621.296/14, celebrado entre la FEDERACION DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DEL GAS NATURAL DE LA REPUBLICA ARGENTINA, por el sector sindical y REDENGAS SOCIEDAD ANONIMA por la parte empleadora, conforme lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva N° 14.250 (t.o. 2004).

ARTICULO 2° — Declárase homologado el acuerdo obrante a fojas 31 del Expediente N° 1.621.296/14, celebrado entre la FEDERACION DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DEL GAS NATURAL DE LA REPUBLICA ARGENTINA, por el sector sindical y REDENGAS SOCIEDAD ANONIMA por la parte empleadora, conforme lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva N° 14.250 (t.o. 2004).

ARTICULO 3° — Regístrese la presente Resolución en el Departamento de Despacho dependiente de la SUBSECRETARIA DE COORDINACION. Cumplido, pase a la Dirección de Negociación Colectiva, a fin de que el Departamento Coordinación registre el convenio colectivo de trabajo de empresa obrante a fojas 17/30 y el acuerdo obrante a fojas 31, ambos del Expediente N° 1.621.296/14.

ARTICULO 4° — Notifíquese a las partes signatarias. Posteriormente, pase a la Dirección Nacional de Regulaciones del Trabajo a fin de evaluar la procedencia de fijar el promedio de las remuneraciones, del cual surge el tope indemnizatorio, de acuerdo a lo establecido en el artículo 245 de la Ley N° 20.744 (t.o.



1976) y sus modificatorias. Finalmente, procédase a la guarda del presente legajo.

ARTICULO 5° — Hágase saber que en el supuesto que el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL no efectúe la publicación gratuita del convenio colectivo y del acuerdo homologados, resultará aplicable lo dispuesto en el tercer párrafo del Artículo 5° de la Ley N° 14.250 (t.o. 2004).

ARTICULO 6° — Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese. — Dra. NOEMI RIAL, Secretaria de Trabajo.

Expediente N° 1.621.296/14

Buenos Aires, 28 de Julio de 2014

De conformidad con lo ordenado en la RESOLUCION ST N° 1152/14, se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo de Empresa obrante a fojas 17/30 del expediente principal y del acuerdo obrante a fojas 31 del expediente de referencia, quedando registrados bajo los números 1382/14 "E" y 986/14 respectivamente. — JORGE ALEJANDRO INSUA, Registro de Convenios Colectivos, Departamento Coordinación - D.N.R.T.

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO ENTRE REDENGAS S.A. Y FEDERACION DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DEL GAS NATURAL DE LA REPUBLICA ARGENTINA
DECLARACION PRELIMINAR**

La Empresa signataria del presente Convenio, en su carácter de Ente Privado, se encuentra autorizada a prestar el servicio público de subdistribución de Gas Natural mediante Resolución ENARGAS 08/94.

En el marco normativo de esa autorización, las partes acuerdan celebrar la presente Convención Colectiva de Trabajo que regirá esta Actividad, y que regulará las relaciones entre dicha Empresa y, sus empleados en el ámbito de la actividad privada, conjuntamente con la legislación general aplicable a los contratos y relaciones de trabajo.

Las partes, signatarias consideran conveniente dejar mutuamente establecidos los objetivos y principios básicos que regirán sus relaciones.

Tales objetivos básicos se refieren a:

- La eficiencia como pauta rectora de la prestación del servicio,
- El cumplimiento del deber de seguridad y a la prevención de accidentes y enfermedades del trabajo, a través de la preservación y perfeccionamiento de las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo a través de los mecanismos convencionales que se crean a tal efecto,
- La seguridad propia y de los terceros en la prestación del servicio,
- La rentabilidad de la actividad en interés común,
- Las mayores posibilidades de capacitación y progreso para los trabajadores,
- El respeto por los derechos de los usuarios del sistema,
- El otorgamiento de justas y adecuadas condiciones de labor,
- El respeto mutuo, la armonía y la búsqueda de logros comunes, como principios rectores de las relaciones entre la Empresa y el personal,
- La formación de la mano de obra especializada capaz de asimilar las nuevas técnicas impuestas por el progreso,
- El respeto por la legislación laboral que resulte aplicable, y
- En general, todos aquellos principios y pautas que tiendan a posibilitar el cumplimiento de los fines determinados por el Poder Ejecutivo Nacional para el otorgamiento de la autorización.

ARTICULO 1° - PARTES INTERVINIENTES - AMBITO DE APLICACION TERRITORIAL.



La Empresa subdistribuidora de gas para el ámbito de Paraná, provincia de Entre Ríos REDENGAS S.A. (en adelante LA EMPRESA) con domicilio en Padre Bartolomé Grella 1045, Paraná, Provincia de Entre Ríos, representada en este acto por el Dr. Alberto Mario Gutiérrez, con la asesoría letrada del Dr. Gualberto Domé, y la FEDERACION DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DEL GAS NATURAL DE LA REPUBLICA ARGENTINA (en adelante LA FEDERACION) con domicilio en Boedo 90 3º piso de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, representada en este acto por los Sres. Oscar Horacio Mangone, Gabriel Horacio Yasky, y Guillermo Hernán Mangone con la asesoría letrada del Dr. Ernesto Guillermo Leguizamón, en representación del personal legitimado a representar conforme a su personería gremial. Dicha convención será de aplicación a toda la Empresa en el ámbito territorial de la República Argentina.

ARTICULO 2º - VIGENCIA.

El plazo de vigencia del presente convenio será de cuatro años, es decir, desde el 1º de Mayo de dos mil catorce, y hasta el treinta de Abril de dos mil dieciocho, todo ello sin perjuicio del requisito homologatorio que se compromete a tramitar LA FEDERACION con la debida colaboración de LA EMPRESA.

Su vigencia se prorrogará hasta que las partes acuerden un nuevo Convenio Colectivo de Trabajo.

ARTICULO 3º - PERSONAL COMPRENDIDO Y EXCLUIDO.

Las cláusulas de este convenio se aplicarán exclusivamente al personal que se desempeña en relación de dependencia con la empresa, que se encuentra incluido en las categorías determinadas en el Anexo I que forma parte de la presente. No será de aplicación al personal de dirección, apoderados, personal de custodia, vigilancia y auditoría. Se excluyen por lo tanto, quienes desempeñen funciones jerárquicas tales como gerente, coordinadores, jefes, responsables, supervisores, analistas profesionales, y el personal que por las características de su puesto o la confidencialidad de sus tareas, o el ejercicio de funciones de control y supervisión, sea designado como excluido de convenio.

ARTICULO 4º - CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO - POLIVALENCIA FUNCIONAL.

Las categorías profesionales enunciadas en la convención colectiva o que se incorporen a ella, no deberán interpretarse como estrictamente restringidas, en lo funcional, a las definiciones que en cada caso se expresen. Las mismas deberán complementarse con los principios de polivalencia y movilidad funcional para el logro de una mejor productividad, conforme lo establece el Art. 24 de la ley 24.013.

La polivalencia y movilidad funcional implican la posibilidad de asignar al trabajador funciones y tareas diferentes a las que en principio le sean propias, en atención a la finalidad de eficiencia operativa, procurando que un trabajador pueda iniciar y culminar un trabajo asignado por sí solo. Al efecto, las tareas de menor calificación serán adjudicables cuando una circunstancia lo haga requerible o cuando sean complementarias del cometido principal de su desempeño.

En ningún caso la aplicación de estos principios podrá efectuarse de manera que comporte menoscabo de las condiciones laborales y/o salariales. Si la función asignada corresponde a un nivel superior, se abonará el salario mayor en los casos en que oportunamente se estipule al respecto, de conformidad con lo establecido por la Ley de Contrato de Trabajo.

ARTICULO 5º - DIRECCION Y ORGANIZACION.

Las responsabilidades que asume LA EMPRESA como prestataria de un servicio público esencial, requieren de la facultad para una adecuada y flexible capacidad de gestión, a fin de que sus políticas se instrumenten con eficacia y celeridad, así como del derecho exclusivo de definir y determinar las políticas de organización, la calificación profesional y conducción de la gestión.

Son por ello de su responsabilidad única y exclusiva, la organización del trabajo, inclusive la modificación horaria de la jornada de trabajo por razones de fuerza mayor y la planificación técnica, que permita garantizar aún en los casos de conflicto colectivo, la normal prestación del servicio, siempre que tales decisiones no vulneren los principios básicos y elementales de los derechos del trabajador y se ajusten al derecho vigente en la materia.

ARTICULO 6º - JORNADA DE TRABAJO.





La jornada de trabajo será de 8 horas diarias de labor, estableciéndose que en ningún caso se excederán los límites legales en cuanto al número de horas vigentes cualquiera fuere la modalidad horaria que se emplee, las que se medirán en los términos previstos por el Art. 198 de la Ley de Contrato de Trabajo. Esta asignación horaria podrá distribuirse conforme al criterio que LA EMPRESA considere conveniente, respondiendo a la particularidad de las exigencias del servicio o razones de índole económica y/o de organización.

Se observarán en todos los casos las normas previstas por el orden público laboral en cuanto a la duración del trabajo y los descansos, contemplándose la posibilidad de compensar eventuales reducciones de la jornada con prestaciones de mayor duración y de carácter ordinario, pudiendo extenderse la jornada con prestaciones de mayor duración y de carácter ordinario, pudiendo extenderse la jornada normal hasta un límite que en ningún caso afecte las pausas de descanso normal en la legislación vigente.

El personal de guardia o turno permanecerá en su puesto de trabajo, si no hubiera concurrido su relevo, en aquellas funciones y/o servicios definidos por LA EMPRESA como ininterrumpibles o continuos, hasta tanto se instrumente su relevo efectivo.

En situación de emergencia o requerimientos extraordinarios del servicio, el personal no podrá negarse a extender su jornada.

La Empresa controlará la observancia de la asistencia y puntualidad, en los ingresos y retiros del personal, de sus respectivos lugares de trabajo. A tal fin, implementará los mecanismos que estime convenientes y necesarios, de probada eficacia y discreción. Con igual orientación, se dispondrá de medidas de vigilancia que preserven la seguridad de las personas y de los bienes.

ARTICULO 7° - INASISTENCIA Y CONTROL DE AUSENTISMO.

Cuando un empleado necesite faltar a su trabajo deberá solicitar permiso a su inmediato superior y en caso de obtenerlo, lo presentará en el Sector Contable antes del día de su vigencia. Sin este requisito la inasistencia se considerará INJUSTIFICADA (procediéndose al descuento de los días que no pueda justificar su inasistencia como así también del presentismo correspondiente y a la aplicación de sanciones disciplinarias). En caso de imposibilidad de concurrir a su trabajo, ya sea por enfermedad o alguna otra causa de fuerza mayor, el empleado deberá comunicarlo a su superior inmediato dentro de las primeras tres (3) horas contadas a partir del inicio de la jornada de trabajo en donde registra la inasistencia y entregando, en caso de corresponder, el certificado que justifique la falta antes de las 12:30 horas del día hábil siguiente al que se produjo la inasistencia.

En caso de enfermedad, si el empleado ausente se encontrara en otro domicilio distinto del indicado en la empresa, deberá informar debidamente a su superior. La empresa se reserva el derecho de control de la existencia, naturaleza y causas de la enfermedad y podrá exigir la presentación de certificados cuando lo estime necesario.

ARTICULO 8° - MODALIDADES DE CONTRATACION.

Las partes acuerdan la posibilidad de utilizar todas las modalidades contractuales previstas en el marco normativo aplicable y particularmente aquellas cuyo contenido formativo permita establecer vínculos entre el claustro educacional y el ámbito de trabajo, ya sea suscribiendo convenios de pasantías educativas o a través de becas y/o prácticas rentadas, cuya asignación no remunerativa está prevista en el artículo 7 de la Ley 24.241. La Empresa utilizará según sus necesidades operativas todas las modalidades de contratación previstas en la legislación laboral vigente estando dispensada de informar a la organización gremial sobre su implementación.

ARTICULO 9° - COMPATIBILIDAD.

El trabajador, fuera del horario de trabajo, podrá ejercer la docencia o realizar otras tareas o actividades ajenas a la de su empleador, siempre que las mismas no fueran competitivas o lesivas para con este último y/o con empresas vinculadas.





Le queda prohibido al trabajador, aún fuera de su horario de labor, realizar trabajos permanentes o temporarios, con o sin relación de dependencia, de asesoramiento y/o apoyo técnico, comercial o administrativo, a contratistas, subcontratistas, clientes, consumidores potenciales, instaladores, matriculados, estaciones de servicios, proveedores o empresas de cualquier rama de la actividad de distribución y transporte de gas, o que directa o indirectamente se relacionen con la misma.

La inobservancia de esta cláusula será considerada como falta grave y facultará a la empresa a aplicar severas sanciones, con más la reclamación de daños y perjuicios que pudiese corresponder.

ARTICULO 10° - CONDICIONES SALARIALES.

Las partes acuerdan un salario básico aplicable a cada categoría del presente Convenio Colectivo de Trabajo, conforme al contenido expresado en el ANEXO I que forma parte integrante del presente. Asimismo, convienen que dicho básico no devengará adicional alguno que no esté contemplado en este instrumento y sus anexos.

Se acuerda un adicional mensual por antigüedad en LA EMPRESA de acuerdo a los importes que se estipulan en el ANEXO I.

ARTICULO 11° - INTERINATO.

Al trabajador que en forma explícita y por mandato expreso, sea convocado a cumplir temporariamente y por un lapso superior a los treinta (30) días, las tareas específicas de otro trabajador, clasificadas en un nivel superior, deben otorgársele, en forma adicional a su salario, una asignación temporaria igual a la diferencia entre los niveles remunerativos de los dos puestos. Para ello, al valor mensual correspondiente a la diferencia con categoría superior dividido por treinta (30) se lo multiplicará por la cantidad de días en que el reemplazo se hubiere efectivamente verificado y el monto resultante será consignado en los recibos de haberes bajo el rubro "interinato".

Al cesar las causas determinantes del desempeño de las funciones de mayor jerarquía, el trabajador que las ha ejercido transitoriamente será reintegrado a sus funciones efectivas de revista, dejando automáticamente de percibir las remuneraciones correspondientes a las tareas desempeñadas con carácter transitorio. En los casos en que el trabajador se haya desempeñado por un período superior a 6 meses y menor a 12 meses, se le otorgarán las remuneraciones correspondientes a las tareas desempeñadas con carácter transitorio durante los 2 meses siguientes al cese del interinato.

El paso de un trabajador a un nivel superior tendrá lugar luego de transcurrido un período continuado de 12 meses, cuando la suplencia se deba a enfermedad, embarazo, accidente o licencias del ocupante, quedando firme el régimen económico mencionado en párrafos precedentes.

ARTICULO 12°

INCISO A) REGIMEN DE LICENCIAS.

Los trabajadores gozarán de las vacaciones anuales en el período legal de vacaciones. Las partes de común acuerdo podrán extender el período de goce durante el año calendario por razones que así lo justifiquen, con intervención de la Comisión Paritaria Permanente que se crea por el artículo 10° del presente convenio.

- Hasta cinco años de servicio: diez días hábiles.
- De cinco a diez años de servicio: quince días hábiles.
- De diez a veinte años de servicio: veinte días hábiles.
- Más de veinte años de servicio: veinticinco días hábiles.

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

A los efectos del mínimo necesario de días de servicios para gozar de las vacaciones anuales, se computarán como hábiles los días en que el Trabajador no preste servicio para gozar de una licencia legal o convencional, o por estar afectado por una enfermedad inculpable, o por infortunio en el trabajo o





por causas no imputables al mismo.

Cuando algún trabajador no llegase a haber prestado servicios en LA EMPRESA como mínimo la mitad de los días hábiles comprendidos en el año, gozará de un período de descanso anual de proporción a un día de descanso por cada veinte trabajados, debiéndose computar el tiempo de servicios prestados hasta el 31 de diciembre, no pudiendo fraccionar los días de descanso que resulten.

Si el trabajador contrajera enfermedad durante su licencia y ésta fuera debidamente comprobada por médicos de la empresa u oficiales, la licencia se considerará en suspenso y, una vez dada el alta, continuará haciendo uso de la misma, computándose los días cumplidos con anterioridad a la enfermedad.

Asimismo se suspenderá, por los días indicados en la Ley de Contrato de Trabajo, en caso de fallecimiento de familiares directos: Padre, Madre, Cónyuge o Hijos.

Asimismo se acuerda que el plus vacacional se liquidará conjuntamente con los haberes del mes de octubre de cada año, aun cuando las mismas se gocen con posterioridad o resulten fraccionadas.

INCISO B) LICENCIAS ESPECIALES

Regirá para el personal comprendido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo el siguiente régimen de licencias especiales con goce de sueldo:

a) Dadores de sangre: un (1) día cada seis (6) meses. Para gozar de este beneficio el dador deberá solicitar con veinticuatro (24) horas de anticipación el permiso a su superior inmediato. En caso de urgencia deberá dar aviso en forma inmediata y hasta promediar la jornada. Deberá acreditar tales circunstancias en todos los casos, como así también el nombre y apellido de la persona beneficiada.

b) Por nacimiento y/o adopción de hijo: en caso de nacimiento y/o adopción de hijos, el personal gozará de tres (3) días hábiles.

c) Por fallecimiento del cónyuge o la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio, y de hijos: en cualquiera de los casos previstos, el personal gozará de tres (3) días hábiles.

d) Por fallecimiento de hermano: el personal gozará de dos (2) días hábiles.

e) Por fallecimiento de padres: el personal gozará de tres (3) días corridos, uno necesariamente hábil.

f) Por exámenes: el personal que curse estudios en institutos oficiales o privados reconocidos oficialmente, se le concederá quince (15) días hábiles de licencia por año calendario, en forma alternada o continua, para rendir exámenes.

g) Por matrimonio o unión civil: el personal gozará de una licencia de diez (10) días corridos por casamiento o unión civil. Esta licencia podrá sumarse a las vacaciones anuales.

h) Por atención del lactante: toda trabajadora madre de lactante podrá disponer de dos (2) descansos de media hora o uno (1) de una hora para amamantar a su hijo, en el transcurso de la jornada de trabajo, por un período no superior a un (1) año posterior a la fecha de nacimiento.

Idéntica franquicia podrá usufructuar la trabajadora que adopte a un niño menor de doce (12) meses y hasta que cumpla un (1) año.

i) Por maternidad: conforme a lo establecido en la Ley de Contrato de Trabajo, el personal femenino comprendido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, podrá durante los cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco (45) días después del mismo hacer goce de la licencia por maternidad. Sin embargo, la trabajadora podrá optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a treinta (30) días; el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto. En caso de nacimiento Pre-término se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los noventa (90) días.

j) Por familiar enfermo: en caso de enfermedad o accidente grave de cónyuge, padres o hijos que estén a exclusivo cargo del trabajador, debidamente comprobado, LA EMPRESA podrá otorgar al trabajador una licencia para la atención del familiar, siempre y cuando no hubiere quien pudiese atender la emergencia.





La extensión de esta licencia será determinada por la línea de mando, en coordinación con el Servicio Médico de LA EMPRESA que se reserva el derecho de realizar los controles médicos que crea oportuno.

ARTICULO 13° - ROPA DE TRABAJO.

Cuando en el desempeño de sus funciones, el personal deba usar uniforme o ropa de trabajo, LA EMPRESA la proveerá, realizando la entrega de las mismas en los meses de octubre y abril de cada año, con el alcance definido en la ley 24.700.

Su uso será de carácter obligatorio, correspondiendo que el personal firme su recepción y atienda su mantenimiento e higiene, encuadrándose de ese modo a la definición y naturaleza jurídica que las leyes 20.744 y 24.557 prevén a tal efecto.

ARTICULO 14° - BONIFICACION GAS.

Se otorgará a cada trabajador comprendido en el presente convenio el pago de una suma de forma mensual y de carácter no remunerativo, cuyo valor se establece en el ANEXO I del presente, el que será equivalente al valor gas correspondiente al consumo máximo de un usuario categoría R2-3, con el fin de subsidiar el gasto de consumo de gas doméstico del personal aquí representado.

ARTICULO 15° - ACTIVIDAD GREMIAL. AUTOCOMPOSICION.

Se creará un órgano mixto, de integración paritaria, constituido por dos representantes de cada parte, las que podrán contar con hasta dos asesores cada una, que con la denominación de "Comisión Paritaria Permanente", desempeñará las siguientes funciones.

- A) Interpretar la Convención Colectiva, a pedido de cualquiera de las partes signatarias.
- B) Considerar los diferendos que puedan suscitarse entre las partes, con motivo de la Convención Colectiva o por cualquier otra causa inherente a las relaciones laborales colectivas, procurando componerlos adecuadamente.
- C) La Comisión Paritaria Permanente fijará por unanimidad las condiciones y reglas para su funcionamiento y el procedimiento de substanciación. Las actuaciones deberán ser iniciadas por la Comisión dentro de los quince días de presentada la solicitud al respecto por cualquiera de las partes. En caso de necesidad imperativa reconocida por ambas partes, el plazo se reducirá a cinco días hábiles. Mientras se substancie el procedimiento de autocomposición previsto en esta cláusula, las partes se abstendrán de adoptar medidas de acción directa o de cualquier otro tipo que pudieran llegar a afectar la normal prestación del servicio. Asimismo durante dicho lapso, quedarán en suspenso las medidas de carácter colectivo adoptadas con anterioridad por la contraparte.

A los quince días, si no se hubiera arribado a una solución, cualquiera de las partes podrá presentarse ante la autoridad laboral de aplicación solicitando la apertura del período de conciliación correspondiente en el marco de la calificación de esencial convenida para este servicio en defensa del interés público.

- D) Las partes acuerdan, asimismo, no adoptar ningún tipo de medida de acción directa sin agotar la instancia prevista en el presente convenio y posteriormente la de conciliación obligatoria legal previa, de la Ley 14.786 o la que en el futuro la sustituya.

ARTICULO 16° - CALIFICACION DE ESENCIALIDAD PARA LA ACTIVIDAD.

Ambas partes convienen en calificar la totalidad de la actividad que involucra la distribución de gas, sea de sus etapas operativas, de mantenimiento y/o de apoyo a las mismas, como esenciales en los términos y condiciones prescriptos por el Decreto 843/2000 o normas que lo reemplacen. El interés público comprometido no admitirá la interrupción total del servicio garantizándose las prestaciones mínimas en sus distintas etapas, sean calificadas éstas como principales o accesorias, debiendo encuadrarse el conflicto o diferendo, a través de los mecanismos convencionales o legales creados a tales efectos.

ARTICULO 17° - TRASLADOS.

El personal comprendido en el presente Convenio deberá estar dispuesto a prestar servicios en forma temporaria en cualquier lugar del país que se encuentre dentro del radio geográfico de La Empresa, de acuerdo a la política que la misma establezca en el marco legislativo vigente.





En ningún supuesto, dicho traslado temporario podrá superar un período de sesenta (60) días corridos, por año calendario. Los gastos de traslado, comida y alojamiento serán a cargo de La Empresa. Asimismo, La Empresa deberá proveer lo atinente a los gastos de traslado para que el personal pueda hacer uso de las licencias que le correspondan durante dicho lapso en su lugar de residencia habitual.

El personal que de acuerdo a sus tareas debe trasladarse por cuestiones operativas se encuentra comprendido en las categorías D o E del presente convenio, entendiéndose que su remuneración contempla la posibilidad de realizar traslados temporarios en función de dichas tareas.

En el supuesto que un trabajador incluido en otra de las categorías del convenio deba realizar traslados temporarios, tendrá derecho a la percepción de un adicional equivalente al diez por ciento (10%) de su remuneración mensual bruta total, proporcional por cada día de traslado, tomando como tope máximo mensual el determinado en su categoría, en compensación por el desarraigo producido por dicha circunstancia.

Para que el trabajador tenga derecho a percibir dicho adicional, el traslado deberá operarse a más de trescientos cincuenta (350) kilómetros de su sede laboral habitual y pernoctar fuera de su domicilio por un plazo mayor a tres (3) días.

En el supuesto de un traslado definitivo, que deberá ser notificado por escrito, el trabajador deberá prestar su consentimiento fehaciente también por escrito. La negativa del trabajador a aceptar el traslado definitivo propuesto no podrá en ningún caso postergarlo en su plan de carrera o dar lugar a sanción alguna. Su despido dentro de los dos años posteriores a la propuesta de traslado no aceptada, se considerará efectuado por dicha causal, correspondiendo en tal supuesto incrementar la indemnización por antigüedad en un diez por ciento (10%) de la establecida por el régimen de la Ley de Contrato de Trabajo.

Lo acordado en el párrafo anterior no será de aplicación cuando razones de reorganización y/o necesidades de la empresa provoquen que el puesto de trabajo que cumplía el trabajador sea radicado en otro lugar dentro del área de la Licencia del empleador.

En el supuesto de un traslado definitivo, la empresa se hará cargo de los gastos de mudanza del trabajador, de su grupo familiar primario y/o conviviente y de sus pertenencias, desde su residencia habitual hasta su nuevo emplazamiento.

A partir de la homologación del presente convenio, para los traslados definitivos que establezca La Empresa, el trabajador recibirá una compensación por traslado definitivo, por única vez, equivalente al monto de un sueldo mensual bruto de su remuneración habitual y permanente, tomando como tope máximo mensual el determinado para su categoría.

ARTICULO 18° - GUARDIAS TECNICO OPERATIVOS.

Es la que realizan los trabajadores en su domicilio particular, fuera del horario normal de labor, afectados a la atención de los problemas de servicio que pudieran plantearse.

Por la realización de estas guardias, los trabajadores comprendidos, a designar por La Empresa, conforme la organización que se disponga, percibirán los importes que se estipulan en el Anexo I.

ARTICULO 19° - FERIADOS.

En materia de feriados nacionales y días no laborables se aplicará lo dispuesto por la legislación vigente, sin perjuicio de lo estipulado en la cláusula precedente. En el caso que por ley provincial se establezca algún feriado de ámbito local con alcance para la industria, comercio y bancos, se aplicará el régimen de días no laborables.

El día 5 de marzo de cada año se conmemorará el Día del Trabajador del Gas. El mismo será no laborable a todos los efectos y en caso de trabajarse se abonará una jornada normal más en el mes.

ARTICULO 20° - HIGIENE Y SEGURIDAD.

Las partes se comprometen a colaborar para la observancia de las normas de higiene y seguridad laboral, procurándose el establecimiento de metas graduales que La Empresa instrumente para controlar





la siniestralidad, dedicando sus esfuerzos en la prevención de riesgos, así como el análisis de todas aquellas cuestiones que tiendan a mejorar las condiciones y medio ambiente.

Ambas partes acuerdan que los temas de Higiene y Seguridad se analizarán en el ámbito de la Comisión Paritaria Permanente.

ARTICULO 21° - ELEMENTOS Y EQUIPO DE TRABAJO.

La Empresa proveerá uniformes o ropas de trabajo a los trabajadores que por sus funciones corresponda su uso, sin cargo alguno por parte de ellos, conforme a lo establecido en el ARTICULO 13° - ROPA DE TRABAJO. Su uso será de carácter obligatorio, correspondiendo al personal atender debidamente su mantenimiento e higiene.

Estos elementos, así como las herramientas y/o útiles de trabajo, que serán adecuados y de probada calidad, deberán ser mantenidos en el más alto grado de eficiencia y/o conservación.

La Empresa no responsabilizará al trabajador por la rotura o sustracción de ellos, siempre que tal circunstancia se hallare debidamente comprobada y no le fuera imputable. El trabajador deberá responder económicamente por la pérdida de ellos, salvo justificación que lo libere de tal responsabilidad. Quedarían bajo cargo y responsabilidad del personal y su supervisor todos aquellos elementos, instrumentos y útiles que para su trabajo La Empresa decida proveerle; consecuentemente destinará el uso de los mismos exclusivamente para las tareas asignadas por La Empresa.

Estos instrumentos y materiales deberán quedar en el establecimiento, salvo que medie autorización expresa y escrita en contrario o bien que estos instrumentos y materiales sean utilizados en el trabajo en la vía pública, y deberán ser puestos a disposición del empleador en forma inmediata cuando éste lo requiera.

Cuando los mismos se deterioren por el normal y buen uso para el cual fueron destinados, la reposición será por cuenta de La Empresa.

Los elementos de seguridad y protección solo serán utilizados durante la jornada de labor y mientras el personal cumpla las tareas que demanden su uso.

ARTICULO 22° - MEDICINA DEL TRABAJO.

La Empresa, en cumplimiento de lo establecido en la legislación vigente y con el objetivo de alcanzar un alto grado en la prevención de la salud psicofísica de los trabajadores, efectuará todos los exámenes médicos previstos en la Ley 24.557 y normas reglamentarias, ya sea en forma directa o a través de Asegurados de Riesgos del Trabajo. Los mismos serán acordes con el tipo de tarea o medios ambientales en que deban actuar los trabajadores. Asimismo se registrarán sus resultados en el respectivo legajo de salud y atención de medicina laboral.

Los trabajadores estarán obligados a someterse a los exámenes médicos respectivos cuando sean citados con ese objeto, así como a proporcionar todos los antecedentes y documentación que les sean solicitados por los médicos.

Ante la contingencia de una enfermedad o accidente inculpable, salvo casos de fuerza mayor, el trabajador deberá dar cumplimiento al procedimiento previsto en el ARTICULO 6° - INASISTENCIA Y CONTROL DE AUSENTISMO. Mientras no lo haga perderá el derecho a percibir la remuneración correspondiente a dicha jornada. En este caso el trabajador estará obligado a someterse al control que se efectúe por el facultativo designado por La Empresa, debiendo para ello permanecer en su domicilio.

ARTICULO 23° - CAPACITACION.

La Empresa programará la realización de cursos de formación profesional con la finalidad de atender tanto las necesidades de preparación de su personal en las nuevas tecnologías y sistemas de trabajo exigidas para la evolución y desarrollo de la compañía como la de facilitar la promoción individual.

La realización de los mencionados programas tendrá carácter obligatorio para los empleados de la Compañía.

Con el fin de promover la preparación del personal en previsión de la evaluación de las necesidades de



La Empresa, tanto por reestructuración funcional como por avance tecnológico, La Empresa facilitará la convocatoria para la realización de cursos específicos de capacitación.

En tal sentido, la Federación de Trabajadores de la Industria del Gas Natural de la República Argentina se compromete a apoyar y colaborar en dicha capacitación.

ARTICULO 24° - REGIMEN DISCIPLINARIO.

La Empresa podrá aplicar medidas disciplinarias proporcionadas a las faltas o incumplimientos cometidos por el trabajador.

El personal que incurra en violación de los deberes inherentes al cargo, sin perjuicio de las responsabilidades civiles o penales, podrá hacerse pasible de las siguientes sanciones disciplinarias:

- A) Apercibimiento por escrito.
- B) Suspensión de empleo y sueldo.
- C) Despido disciplinario.

En todos los casos el trabajador deberá ser notificado de la supuesta falta y tendrá derecho a efectuar el descargo correspondiente, asimismo La Federación deberá ser notificada del sumario del trabajador.

A los efectos del procedimiento, se remitirá a la legislación vigente.

ARTICULO 25° - AUTORIDAD DE APLICACION.

Las partes reconocen, por el carácter Inter jurisdiccional y de interés nacional del servicio, como única autoridad de aplicación del presente convenio y de las cuestiones derivadas del mismo así como de lo referido a Higiene y Seguridad, al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación y sus delegaciones con asiento en cada distrito provincial en el que existan plantas o unidades de la empresa.

ARTICULO 26° - MARCO NORMATIVO.

La presente Convención Colectiva de Trabajo junto al orden público laboral vigente resultan el marco normativo de aplicación para el personal en él encuadrado.

En la Ciudad de Buenos Aires, a los 05 días del mes de Mayo de 2014, se firman 3 (tres) ejemplares, de un solo tenor y a un solo efecto.

ANEXO I





ADICIONAL GUARDIA TECNICO OPERATIVA

Por semana de Guardia Principal \$ 960.-
Apoyo / ERP / Despacho \$ 480.-

Por día de Guardia Proporcional respecto al valor establecido por Semana de Guardia.

ADICIONAL POR ANTIGÜEDAD

Por cada año \$ 70.-

BONIFICACIÓN GAS

De carácter mensual \$ 70.-

FALLO DE CAJA

De carácter mensual \$ 232.-

REMUNERACIONES

ÁREA	CATEGORÍA	REMUNERACIÓN BÁSICA
Administrativa	Administrativo A	\$ 7065
	Administrativo B	\$ 7275
	Administrativo C	\$ 7490
	Administrativo D	\$ 7715
	Administrativo E	\$ 7950
	Auxiliar Adm. A	\$ 6930
	Auxiliar Adm. B	\$ 7140
	Auxiliar Adm. C	\$ 7350
	Auxiliar Adm. D	\$ 7570
	Auxiliar Adm. E	\$ 7695
	Cajero A	\$ 7595
	Cajero B	\$ 7975
	Cajero C	\$ 8375
Técnica	Técnico A	\$ 7520
	Técnico B	\$ 7895
	Técnico C	\$ 8290
	Técnico D	\$ 8615
	Técnico E	\$ 9020
	Auxiliar Tec. A	\$ 7115
	Auxiliar Tec. B	\$ 7470
	Auxiliar Tec. C	\$ 7805
	Auxiliar Tec. D	\$ 8195
	Auxiliar Tec. E	\$ 8605

ANEXO II

DESCRIPCION DE FUNCIONES, CATEGORIAS LABORALES Y TAREAS

El personal incluido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo se encontrará comprendido en las categorías laborales que se enuncian a continuación, sin que ello signifique que todas ellas, deban estar cubiertas o que exista la obligación de mantener planteles determinados dentro de cada una de ellas. Aquellas categorías que requieran tiempos de experiencia previa en la categoría anterior, serán cubiertas por el personal que la adquiera, cuando se produzca una vacante en la misma

1. Sección del Personal del Area Técnica

Componen la sección del personal del Area Técnica todos los trabajadores comprendidos en el presente Convenio que realicen habitualmente tareas inherentes al mantenimiento, reparaciones, diagnóstico de fallas, asistencia e inspecciones relacionadas directamente con la prestación del servicio.





Son obligaciones del personal cumplimentar las tareas y funciones requeridas con el grado de eficiencia correspondiente a su categoría laboral y calificación profesional, debiendo desarrollar las tareas en todo lugar que se le indique dentro del campo de acción de la empresa.

Se considerará con la categoría de Técnico al personal que desarrolle su trabajo dentro del Area Técnica y sus tareas sean eminentemente administrativas. Por otra parte se considerará con la categoría de Auxiliar Técnico al personal que, desempeñando tareas dentro del Area Técnica, su trabajo se eminentemente operativo, fuera de las oficinas de la empresa.

Técnico "A" o Auxiliar Técnico "A"

Se considerará en esta categoría al personal ingresante, incorporado a la empresa, sin experiencia previa en la función, por un período de 1 año.

Técnico "B" o Auxiliar Técnico "B"

Corresponde a los puestos de tareas generales, los que requieren un tiempo de más de 1 año de experiencia para poder cubrirlos. Se realizan tareas simples, generalmente repetitivas y de ciclos cortos.

Técnico "C" o Auxiliar Técnico "C"

Corresponde a los puestos donde se desarrollan tareas que requieren un tiempo de más de 2 años de experiencias para poder cubrirlos cumpliendo procesos preestablecidos. Se realizan trabajos que requieren el conocimiento de las tareas de la actividad, de la operación y tiene la responsabilidad de controlar la ejecución de obras o instalaciones de corto plazo.

En el caso de Auxiliar Técnico corresponde al personal que se encuentra habilitado para realizar tareas de termofusión o electrofusión en tuberías de polietileno y al personal que se encuentra capacitado para atender y resolver reclamos técnicos.

Técnico "D" o Auxiliar Técnico "D"

Comprende a los puestos que requieren de una formación y experiencia en la función de más de 3 años para cubrirlo y donde se desarrollan tareas variadas y polivalentes. Requieren pericia en procedimientos o sistema utilizados en el sector.

En el caso de Auxiliar Técnico corresponde al personal que se encuentra habilitado para realizar tareas de mantenimiento en estaciones reductoras de presión y para cubrir guardias de plantas.

Técnico "E" o Auxiliar Técnico "E"

Comprende a los puestos que requieren un alto grado de especialización específica, un tiempo no inferior a 4 años de experiencia para cubrirlos, donde se desarrollan tareas polivalentes. Estos puestos requieren un conocimiento general de las técnicas y procedimientos del sector.

2. Sección del Personal del Area Administrativa

Componen la sección del personal del Area Administrativa todos los trabajadores comprendidos en el presente Convenio que realicen habitualmente tareas inherentes a la atención de clientes, ya sea en forma personal o telefónica, a los cajeros, a los que realizan el trabajo de lectura de medidores y de reparto de facturas, a los que realizan la facturación propia del servicio y a los que cumplen tareas administrativo - contable.

Son obligaciones del personal cumplimentar las tareas y funciones requeridas con el grado de eficiencia correspondiente a su categoría laboral y calificación profesional, debiendo desarrollar las tareas en todo lugar que se le indique dentro del campo de acción de la empresa.

Se considerará con la categoría de Administrativo al personal que desarrolle su trabajo dentro del Area Administrativa y sus tareas sean eminentemente de oficina. Por otra parte se considerará con la categoría de Auxiliar Administrativo al personal que, desempeñando tareas dentro del Area Administrativa, cumple con su trabajo en la calle o fuera de las oficinas de la empresa. Asimismo se considera personal administrativo a los cajeros afectados a la cobranza en el establecimiento mediante la recepción de dinero en efectivo y/o valores y que tendrán el derecho a percibir el adicional "Fallo de Caja".



Administrativo "A" o Auxiliar Administrativo "A"

Se considerará en esta categoría al personal ingresante, incorporado a la empresa, sin experiencia previa en la función, por un período de 1 año.

Administrativo "B" o Auxiliar Administrativo "B"

Corresponde a los puestos de tareas generales, los que requieren un tiempo de más de 1 año de experiencia para poder cubrirlos. Se realizan tareas simples, generalmente repetitivas y de ciclos cortos.

Administrativo "C" o Auxiliar Administrativo "C"

Corresponde a los puestos donde se desarrollan tareas que requieren un tiempo de más de 2 años de experiencias para poder cubrirlos cumpliendo procesos preestablecidos. Se realizan tareas que requieren el conocimiento de las tareas de la actividad.

Administrativo "D" o Auxiliar Administrativo "D"

Comprende a los puestos que requieren de una formación y experiencia en la función de más de 3 años para cubrirlo y donde se desarrollan tareas variadas y polivalentes. Requieren pericia en procedimientos o sistema utilizados en el sector.

Administrativo "E" o Auxiliar Administrativo "E"

Comprende a los puestos que requieren un alto grado de especialización específica, un tiempo no inferior a 4 años de experiencia para cubrirlos, donde se desarrollan tareas polivalentes. Estos puestos requieren un conocimiento general de las técnicas y procedimientos del sector.

Cajero "A"

Corresponde a la tarea en caja que requiere un tiempo de más de 1 año de experiencia para poder cubrirlas. Se realizan tareas simples, generalmente repetitivos y de ciclos cortos.

Cajero "B"

Corresponde a la tarea en caja que requiere un tiempo de más de 2 años de experiencias para poder cubrirlas cumpliendo procesos preestablecidos.

Cajero "C"

Comprende a la tarea en caja que requiere de una formación y experiencia en la función de más de 3 años para cubrirlo y donde se desarrollan tareas variadas y polivalentes. Requieren pericia en procedimientos o sistema utilizados en el sector.

ACTA ACUERDO CONVENCIONAL COMPLEMENTARIA DEL CCT

En la Ciudad de Buenos Aires, a los 05 días del mes de Mayo de 2014 entre REDENGAS S.A. con domicilio en calle Padre Grella 1045 Paraná Entre Ríos representada en este acto por el Dr. Alberto Mario Gutierrez, con la asesoría letrada del Dr. Gualberto Domé, en adelante LA EMPRESA, y FEDERACION DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DEL GAS NATURAL DE LA REPUBLICA ARGENTINA, con domicilio en calle Boedo 90, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, representada en este acto por el Sr. Oscar Horacio Mangone y el Dr. Ernesto Guillermo Leguizamón, en su carácter de Secretario General y apoderado legal respectivamente, en adelante LA FEDERACION, acuerdan lo siguiente:

PRIMERO: Las partes acuerdan abonar a los trabajadores representados por la entidad gremial, un incremento salarial del 10 % sobre los sueldos básicos a partir del mes de Agosto del corriente.

SEGUNDO: Las partes acuerdan reunirse a partir del 15 de septiembre del corriente a fin de seguir discutiendo la pauta salarial 2014 y los puntos convencionales que requieran su análisis.

En muestra de conformidad, se firman tres ejemplares de un solo tenor y a un solo efecto en el lugar y fecha arriba indicados.

Fecha de publicación: 08/08/2014