



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional
Las Malvinas son argentinas

Informe

Número: IF-2022-42091392-APN-DNRYRT#MT

CIUDAD DE BUENOS AIRES

Viernes 29 de Abril de 2022

Referencia: REG - EX-2019-102528003- -APN-DGDMT#MPYT

De conformidad con lo ordenado en la **RESOL-2022-746-APN-ST#MT** se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo de Empresa obrante en las páginas 16/41 de la CD-2019-102752858-APN-DGDMT#MPYT del expediente principal, quedando registrado bajo el número **1665/22 “E”**.

Digitally signed by Gestion Documental Electronica
Date: 2022.04.29 11:01:05 -03:00

CARLOS MAXIMILIAN LUNA
Asistente administrativo
Dirección Nacional de Relaciones y Regulaciones del Trabajo
Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

Digitally signed by Gestion Documental
Electronica
Date: 2022.04.29 11:01:06 -03:00



CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

APJAE

ASOCIACIÓN DEL PERSONAL JERÁRQUICO DEL
AGUA Y LA ENERGÍA

Y

HIKARI NOA SRL
EMPRESA DE SERVICIOS

CD-2019-102752858-APN-DGDMT#MPYT

ÍNDICE

CAPÍTULO I - MARCO NORMATIVO Y PRINCIPIOS GENERALES

- Art. 1 Partes Intervinientes. -
- Art. 2 Vigencia. -
- Art. 3 Ámbito de Aplicación. -
- Art. 4 Personal Comprendido. -
- Art. 5 Objetivos Comunes, Compromiso Mutuo y Principios Básicos del Trabajo. -
- Art. 6 Desarrollo de Carrera. -
- Art. 7 Capacitación. -
- Art. 8 Multifuncionalidad. -
- Art. 9 Facultad de Organización y Dirección. -
- Art. 10 Higiene y Seguridad en el Trabajo. -
- Art. 11 Comisión de Autocomposición e Interpretación – C.A.I
- Art. 12 Norma para los Requerimientos Individuales. -
- Art. 13 Patrocinio Legal. -
- Art. 14 Compatibilidades. -
- Art. 15 Integración Laboral

CAPÍTULO II - MODALIDADES DEL TRABAJO

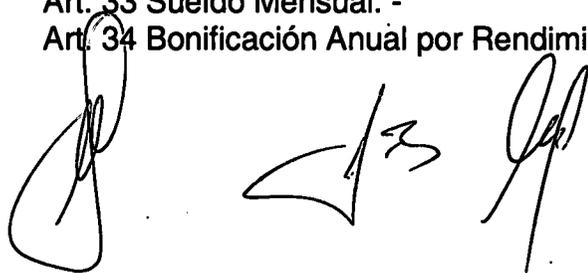
- Art. 16 Jornada de Trabajo. -
- Art. 17 Desempeño Transitorio en Tareas de Nivel Superior – Reemplazo.
- Art. 18 Cubrimiento de Vacantes. -
- Art. 19 Movilidad Geográfica del Personal. -

CAPÍTULO III - LICENCIAS

- Art. 20 Licencias y Permisos. -
- Art. 21 Licencia por Enfermedad o Accidente del Trabajo. -
- Art. 22 Licencia por Enfermedad y/o Accidente Inculpable. -
- Art. 23 Feriados y Días no Laborables. -
- Art. 24 Día del Trabajador de la Energía Eléctrica. -

CAPÍTULO IV - NIVELES, REMUNERACIONES, BONIFICACIONES Y COMPENSACIONES

- Art. 25 Niveles laborales. Cargos y/o Funciones. -
- Art. 26 Remuneraciones. -
- Art. 27 Antigüedad. -
- Art. 28 Bonificación Antigüedad. -
- Art. 29 Bonificación Tarea Jerárquica. -
- Art. 30 Bonificación por Dedicación Funcional. -
- Art. 31 Adicional Disponibilidad. -
- Art. 32 Adicional Turnos Rotativos. -
- Art. 33 Sueldo Mensual. -
- Art. 34 Bonificación Anual por Rendimiento y Desempeño (BARD). -





CAPÍTULO V - BENEFICIOS AL PERSONAL

- Art. 35 Compensación de gastos por Enfermedad o Accidente. -
- Art. 36 Bonificación por Años de Servicio. -
- Art. 37 Indemnización Especial por Jubilación. -
- Art. 38 Contribución para Gastos por Fallecimiento. -
- Art. 39 Asignación Anual Turismo. -
- Art. 40 Previsión para Jubilados y Pensionados. -
- Art. 41 Asignaciones y Contribuciones Familiares. -
- Art. 42 Servicios Sociales y Asistenciales. -
- Art. 43 Compensación Tarifa Eléctrica y Gas. -

CAPÍTULO VI - REPRESENTACIÓN GREMIAL

- Art. 44 Representación Gremial – Licencias Gremiales. -
- Art. 45 Aporte del Personal y/o Retenciones. –
- Art. 46 Contribución para Acción Social. -
- Art. 47 Contribución Solidaria. –
- Art. 48 Difusión de la Actividad Gremial. -
- Art. 49 Impresión del Convenio. -

CAPÍTULO I - MARCO NORMATIVO Y PRINCIPIOS GENERALES.

Art. 1.- PARTES INTERVINIENTES.

En la ciudad de Salta, República Argentina, a los 14 días del mes de Septiembre de 2017 (14/09/2017), se celebra el presente Convenio Colectivo de Trabajo de Empresa (en adelante el "Convenio").

Las partes signatarias del presente Convenio son: la ASOCIACIÓN DEL PERSONAL JERARQUICO DEL AGUA Y LA ENERGIA – APJAE (en adelante "La Asociación"), Personería Gremial N° 533, con domicilio en Moreno 1140 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, representada por los señores Norberto Manzano y Juan Baraldo en su carácter de Secretario General y Secretario de Relaciones Laborales respectivamente integrantes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo; y la EMPRESA HIRAKI NOA SRL. (en adelante "La Empresa"), con domicilio en San Luis 1863, de la ciudad de Salta, representada en este acto por la Dra. Casilda Antonia ROJAS, en su carácter de apoderada de la Empresa, según Escritura Pública N° 44, que en copia certificada se acompaña, e integrante de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo, respectivamente.

La Asociación y La Empresa se denominan en conjunto "Las Partes".

Art. 2.- VIGENCIA.

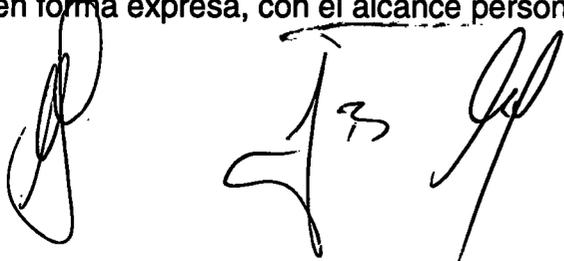
El presente Convenio tendrá una vigencia de cinco (5) años contados a partir de la firma del presente. Sin perjuicio de ello, a partir del primer año de vigencia o cuando razones excepcionales de índole social y/o económico lo justifiquen, las partes se comprometen a revisar las condiciones salariales.

Ambas partes se comprometen a negociar un nuevo Convenio en reemplazo del presente, noventa días (90) antes de su vencimiento. Vencido el plazo previsto, el presente Convenio permanecerá vigente hasta obtenerse un nuevo acuerdo.

Las Partes acuerdan que lo establecido en el articulado de este Convenio y sus Anexos, conjuntamente a la legislación que resulte aplicable, constituirán en lo sucesivo la única normativa a regir las relaciones laborales del personal alcanzado, reemplazando y dejando, sin efecto, en ese caso, salvo que se indique expresamente lo contrario, toda disposición, acto normativo, acuerdo o criterio vigente en el pasado en La Empresa

Art. 3 - ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente Convenio será de aplicación en el ámbito territorial correspondiente donde la Empresa desarrolle las actividades directamente ligadas al mantenimiento y explotación de la generación, transporte o distribución de la Energía Eléctrica, en forma directa o a través de la prestación de servicios a las Empresas concesionarias de los mismos y en las futuras ampliaciones que nuevos emprendimientos pudieran disponer, en forma expresa, con el alcance personal y territorial de La Asociación. ✓





Art. 4 - PERSONAL COMPRENDIDO

Se incluye en el presente Convenio a todo el personal en relación de dependencia que realice una función jerárquica, directamente ligada al mantenimiento y explotación de la generación, transporte o distribución de la Energía Eléctrica, en forma directa o a través de la prestación de servicios a las Empresas concesionarias de los mismos denominado a efectos de este Convenio y en adelante "Personal Jerárquico". y que desempeñen actividades existentes o a crearse en La Empresa en correspondencia con el alcance territorial de La Asociación.

Quedan excluidos del presente Convenio Colectivo: Ejecutivos de la Empresa, entendiéndose como tales a Directores, Auditores y Asesores Letrados; como así también, Personal Administrativo y de Obras.

Art. 5 - OBJETIVOS COMUNES, COMPROMISOS MUTUOS Y PRINCIPIOS BASICOS DEL TRABAJO

Las Partes reconocen y aceptan como objetivo intrínseco de esta actividad que el servicio de distribución de energía eléctrica se satisfaga bajo parámetros de eficiencia y calidad, comprometiendo todos los esfuerzos para ello, dado el carácter de servicio público esencial de la misma.

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 el intercambio de información económica, técnica y social relacionada con el personal.

Las Partes se comprometen a sustentar las relaciones laborales del Personal Jerárquico comprendido en el presente convenio, en los siguientes principios básicos:

- a) El Personal Jerárquico deberá prestar especial colaboración en aquellas circunstancias que se requieran para fortalecer y mantener el servicio o por exigencias excepcionales de la Empresa. Asimismo, por la naturaleza de la función que desempeña, incorporará como herramienta estratégica de su gestión, la prevención de riesgos, adecuando su accionar a la filosofía empresarial de seguridad, higiene, salud y preservación del medio ambiente.
- b) La Empresa, asume el compromiso de fortalecer la conducta de prevención de riesgos, de modo tal que ésta permita mantener condiciones de trabajo seguras, con especial énfasis en el cuidado de la integridad psicofísica de los trabajadores.
- c) El Personal Jerárquico deberá dar cumplimiento a sus tareas con diligencia y colaboración, observando el deber de fidelidad, buena fe y el cumplimiento de órdenes e instrucciones, siendo responsable por los daños y perjuicios que su incorrecto accionar produzca a La Empresa y/o a terceros.
- d) El Personal Jerárquico deberá ajustar su comportamiento y accionar al Código de Conducta Laboral, Código de Ética y Conducta Empresarial, Ley FCPA- y a las Políticas, Normas, Procedimientos e Instrucciones que establezca La Empresa.

CD-2019-102752858-APN-DGDMT#MPYT
5

Art. 6 – DESARROLLO DE CARRERA.

Constituye la voluntad coincidente de Las Partes, brindar a todo el Personal Jerárquico encuadrado en el presente Convenio, posibilidades ciertas de crecimiento laboral, ya sea a través del desarrollo permanente de sus conocimientos y habilidades como a través de una movilidad funcional que les permita enriquecer su formación técnica y/o administrativa.

Art. 7 – CAPACITACION.

La Empresa desarrollará una política de capacitación y formación de sus recursos humanos que permita alcanzar su desarrollo laboral y crecimiento individual, promoviendo en este sentido formas de capacitación y perfeccionamiento profesional que estén vinculadas con las necesidades Empresarias.

La capacitación será, en general, programada dentro de la jornada de trabajo, priorizando en todos los casos la satisfacción de los objetivos aquí plasmados. La Empresa tomará a su cargo los gastos que demande la preparación específica e individual del Personal Jerárquico cuando la misma sea de aplicación en su desenvolvimiento dentro de La Empresa.

Por razones de servicio dado el carácter público y esencial que el mismo tiene fuere necesario realizar la capacitación fuera del horario de trabajo, las horas que la misma demande serán abonadas como simples al jerárquico que participe del programa

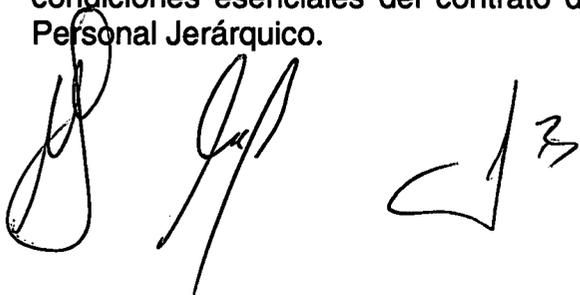
La Asociación podrá participar en dicha acción a través de la formulación de aportes, sugerencias y experiencias, sea en forma directa o mediante el apoyo de Institutos de Formación Específica dependientes de ella.

Art. 8 - MULTIFUNCIONALIDAD

En cumplimiento de los compromisos asumidos en el presente Convenio, el Personal Jerárquico comprendido en el presente, deberá prestar servicios con criterio de "Multifuncionalidad". Para ello, deberá atender todas las funciones que sean necesarias para el desempeño del puesto asignado con el fin de realizar el trabajo en cumplimiento de las metas y los objetivos establecidos, dentro del ámbito de su incumbencia técnica.

El otorgamiento de funciones y tareas diferentes a las que en principio tengan asignadas, deberá efectuarse teniendo en cuenta la finalidad operativa y la funcionalidad de las mismas. En este marco, el Personal Jerárquico deberá desempeñarse con sentido amplio de cooperación en sus cargos o en puestos distintos a los habituales.

Las facultades asignadas no deberán ser utilizadas de modo tal que importe una sanción encubierta en desmedro de la buena fe; no debiendo las mismas alterar las condiciones esenciales del contrato de trabajo, ni producir daño material ni moral al Personal Jerárquico.





Art. 9 – FACULTAD DE ORGANIZACIÓN Y DIRECCION.

La Empresa como prestataria de un servicio público esencial, con las funciones y responsabilidades que ello le impone, tendrá el derecho exclusivo y excluyente de definir las políticas e instrumentos de la operación y conducción del negocio que la experiencia y criterio empresario hagan aconsejable.

La definición de las estructuras organizativas del trabajo y sus procedimientos, la planificación técnica y económica, así como el desenvolvimiento pleno de la actividad son de exclusiva competencia y responsabilidad de La Empresa, conservando para sí el rol de la gestión.

Las Partes reconocen que constituye un elemento esencial en la estructura organizativa y funcional de La Empresa el pleno respeto por los principios de jerarquía y autoridad.

La Empresa evitará toda forma de trato discriminatorio y/o sanciones fundado en razones de sexo, religión, gremiales, políticas, nacionalidad y/o raza.

Art. 10 – HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

Con el fin de continuar asegurando las condiciones de higiene y seguridad, La Empresa cumplirá con las leyes o normas vigentes y las que se dicten en el futuro y procurará hacer uso de los adelantos científicos y técnicos para mantener en las mejores condiciones todos los lugares de trabajo.

El Personal Jerárquico comprendido en este convenio deberá participar activamente en la ejecución de las políticas de higiene, seguridad, salud y protección del medio ambiente, observando y haciendo observar el estricto cumplimiento de las medidas, normas y procedimientos establecidos por La Empresa, como así también las relativas al buen uso, cuidado y conservación de los equipos y aparatos de protección personal que La Empresa provea con ese fin.

Las Partes ratifican expresamente su voluntad de:

- Proteger la vida y la integridad psicofísica de los empleados.
- Velar por el cumplimiento de las leyes, decretos reglamentarios y normas específicas que tengan vigencia para La Empresa.
- Promover la utilización del progreso científico y tecnológico para mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo.
- Desarrollar una actividad positiva respecto a la prevención de los accidentes o enfermedades que puedan derivar de la actividad laboral.
- Promover la capacitación del personal en materia de Higiene y Seguridad en el trabajo, particularmente en lo relativo a la prevención de los riesgos específicos de las tareas asignadas.
- Contribuir a la prevención, reducción, eliminación de los riesgos en los distintos centros o puestos de trabajo, promoviendo la información a su personal a través de tableros, afiches, boletines, charlas, proyecciones audiovisuales, etc.

CD-2019-102752838-APN-DGDMT#MDAT

7

La Asociación, a pedido de La Empresa, podrá participar en la capacitación del personal a través de la formulación de aportes, sugerencias y experiencias, en forma directa o por medio de la Secretaría de Capacitación dependiente de La Asociación.

Art. 11 – COMISIÓN DE AUTOCOMPOSICIÓN E INTERPRETACIÓN (C.A.I)

Las Partes reafirman que es de importancia recíproca mantener la mayor armonía de las relaciones laborales en los lugares de trabajo.

Se creará una Comisión integrada por dos (2) miembros titulares y dos (2) suplentes por cada una de Las Partes la que tendrá como principal objetivo la resolución de los conflictos colectivos que se suscitaren.

La Comisión tendrá las siguientes funciones, debiendo tomarse las decisiones por unanimidad:

- a) Interpretar el contenido y alcance del Convenio a pedido de cualquiera de las Partes signatarias.
- b) Considerar los desacuerdos que puedan suscitarse entre Las Partes por cualquier razón inherente a las relaciones laborales colectivas, procurando resolverlas adecuadamente.
- c) Avocarse al análisis de los reclamos de carácter individual derivados de la aplicación del Convenio, que previamente fueran presentados por vía jerárquica y/o ante la Gerencia respectiva y que no hayan tenido una resolución definitiva satisfactoria.

Realizada la presentación correspondiente, o en su caso de oficio, la Comisión deberá expedirse en un plazo no mayor de quince (15) días hábiles.

Durante el mencionado trámite las Partes deberán suspender y/o abstenerse de realizar toda medida de acción directa. Agotada esta instancia prevista sin haberse arribado a una solución, cualquiera y de las Partes queda en libertad de ejercer sus derechos.

Art. 12 – NORMAS PARA LOS REQUERIMIENTOS INDIVIDUALES.

Cuando el Personal Jerárquico se considere lesionado en sus derechos, como consecuencia de cuestiones interpretativas derivadas de la aplicación del presente convenio, deberá formular su reclamo por escrito ante su superior jerárquico inmediato y/o a la Gerencia de Recursos Humanos de la Empresa, indicando la norma convencional o legal que considere vulnerada.

La Empresa deberá responder fundadamente y por escrito en un plazo que no podrá exceder de cinco (5) días hábiles, contados desde la presentación del reclamo.

Si el reclamo no fuera resuelto dentro del término indicado o fuera desestimado el mismo, presentará su reclamación por escrito ante la Asociación.

Si la Asociación hace suya la reclamación podrá presentar la misma ante la Comisión de Relaciones Laborales para su tratamiento.

Art. 13 - PATROCINIO LEGAL.

La Empresa asumirá el patrocinio legal o defensa del Personal Jerárquico demandado

CD-2019-102752858-APN-DGDMT#MPYT



cuando este se vea involucrado en hechos u actos de los cuales deriven acciones judiciales como consecuencia del ejercicio de sus funciones ejercidas dentro del marco legal general y normativo de la Empresa y cuando su actuación haya sido por cuenta y orden de La Empresa. En ese caso el patrocinio y representación será hasta la resolución definitiva de la causa.

Para el cumplimiento del presente, el Personal Jerárquico deberá comunicar los hechos a La Empresa en forma inmediata y fehaciente por sí o por medio de terceros, de modo que permita asumir su defensa dentro de los términos legales.

Art. 14 – COMPATIBILIDADES.

Las tareas u ocupaciones de orden particular que el Personal Jerárquico realice deberán ajustarse a la siguiente reglamentación:

- 1) Ningún Personal Jerárquico podrá brindar conocimientos o experiencia a terceros a la empresa, en todo aquello vinculando con actuaciones relacionadas a la gestión de La Empresa
- 2) Ningún Personal Jerárquico podrá efectuar actividad ajena a La Empresa durante su horario de trabajo.
- 3) Ningún Personal Jerárquico podrá realizar, incluso fuera su horario laboral en La Empresa, trabajos vinculados directa o indirectamente a la actividad de la misma, sean temporarios, de asesoramiento, contrataciones y/o colaboración de algún tipo a contratistas, proveedores, clientes o toda persona ajena a la empresa, salvo expresa autorización escrita de La Empresa.
- 4) Ningún Personal Jerárquico podrá utilizar para su beneficio personal bienes, cualquiera sea su naturaleza, de propiedad de La Empresa.

Art. 15 – INTEGRACIÓN LABORAL

Las Partes garantizarán la promoción de políticas específicas para la real integración de los trabajadores con capacidades diferentes, de manera que se posibilite el acceso al empleo facilitándoles en el ámbito laboral los medios y las condiciones necesarias para la ejecución efectiva de las tareas asignadas y la capacitación adecuada para el desarrollo de sus potencialidades, la no discriminación y la igualdad de trato y oportunidades.

CAPÍTULO II – MODALIDADES DE TRABAJO.

Art. 16 – JORNADA DE TRABAJO.

Teniendo en cuenta que la distribución de energía eléctrica constituye un servicio esencial y que el mismo debe ser brindado a la comunidad en condiciones de permanencia, eficiencia y calidad, el Personal Jerárquico comprendido en este Convenio prestará servicios en disponibilidad plena y colaboración amplia en cuanto a la extensión de la jornada laboral, considerando el carácter de Personal Jerárquico encuadrado en el presente Convenio.

Atento a lo señalado en el párrafo precedente, se entiende por “disponibilidad plena”, a la modalidad de trabajo donde el personal comprendido en ella, debe, en caso de necesidades del servicio, concurrir a dependencias de La Empresa, para asegurar y/o restablecer y/o normalizar el funcionamiento del servicio a los clientes.

El Personal Jerárquico de Semana Calendaria cumplirá su labor de lunes a viernes con una jornada diaria de ocho (8) horas efectivas de trabajo a cumplirse entre las 6:00 y las 21:00 horas.

La Empresa podrá establecer jornadas continuas y discontinuas y adaptar los turnos de trabajo a razones climáticas o razones de servicio.

Asimismo, el Personal Jerárquico podrá disponer de una pausa diaria de descanso de una (1) hora o más – sin goce de haberes – para utilizar en beneficio propio y convenida con la Gerencia respectiva de La Empresa.

El Personal Jerárquico de semana calendaria extenderá su jornada de trabajo por aplicación del art. 30 del presente Convenio.

Horas Extras:

Las horas trabajadas de de lunes a viernes, más allá de la extensión horaria señalada en el art. 30 de este Convenio y en exceso de las cuarenta y cinco (45) horas semanales, así como las laboradas en sábados, domingos, feriados y días no laborables, serán abonadas como horas suplementarias y con sus correspondientes recargos según el caso, todo ello de conformidad con la legislación vigente.

Las horas suplementarias laboradas por el personal de semana calendaria, los días sábados, domingos, feriados y días no laborables generarán Franco Compensatorio en un número igual a las horas trabajadas.

Las horas extras realizadas en horario nocturno desde las 21:00 a las 06:00 hrs., serán calculadas y liquidadas con un único recargo del 100% sobre el valor hora normal que incluye y comprende el recargo establecido en el artículo 200 de la LCT. ✓

Para el cómputo de las horas Extras se tomará el divisor ciento noventa y ocho (198).

Francos Compensatorios:

Los Francos Compensatorios se otorgarán normalmente en la semana de trabajo siguiente, asignándolo con cuarenta y ocho (48) horas de anticipación. Este plazo

CD-2019-102752858-APN-DGDMT#MPYT



podrá ser prorrogado hasta treinta (30) días en caso de existir razones fundadas.

Turno Rotativo:

El Personal Jerárquico que se desempeñe en Turnos Rotativos se ajustará a lo establecido en la normativa sobre jornada de trabajo para esta modalidad laboral y no podrá hacer abandono del servicio hasta ser reemplazado.

En todos los casos deberá observarse el descanso mínimo de doce (12) horas entre jornada y jornada establecido por la normativa legal vigente.

Art. 17 – DESEMPEÑO TRANSITORIO EN TAREAS DE NIVEL SUPERIOR. REEMPLAZO.

En caso de asignar transitoriamente a un Personal Jerárquico cumplir íntegramente las tareas de un nivel superior, debido a ausencias motivadas por enfermedad prolongada, accidente con baja prolongada o licencia para ocupar cargos electivos, siempre que las mismas fueren distintas de aquellas para las que fue contratado, tendrá derecho a percibir la remuneración correspondiente a la categoría superior relevada, por el tiempo de su efectivo desempeño, siempre que estas tareas de nivel superior estén comprendidas en las categorías previstas en el presente convenio, dejando de percibir las cuando finalice el reemplazo.

Para el caso de cargos o funciones que no estén comprendidas en este Convenio, La Empresa podrá acordar con el Personal Jerárquico un reconocimiento extraordinario sobre la base de las características y duración de las tareas y responsabilidad a asumir, entre otros.

Transcurrido el plazo de doce (12) meses continuados en el desempeño de tareas o funciones distintas y superiores a las de la categoría de revista del Personal Jerárquico, se considerarán definitivas aquellas a partir del décimo tercer (13º) mes.

Las únicas excepciones a lo establecido en el párrafo anterior las constituyen en los casos en que el reemplazo de nivel superior responda a licencias para ocupar cargos electivos o licencias por enfermedad o accidente de duración mayor a doce (12) meses, el reemplazo cesará al finalizar la licencia del titular reemplazado, no generando para el Personal Jerárquico reemplazante derecho definitivo al cargo o función cubierto transitoriamente, ni a su remuneración.

Art. 18 – CUBRIMIENTO DE VACANTES.

Se considerará que constituye una vacante la existencia de un puesto de trabajo que se encuentre sin titular en forma definitiva y que La Empresa considere necesario cubrir.

Las vacantes, como norma general, serán cubiertas por promociones, ascensos o nuevos ingresos, donde la empresa se tendrá en cuenta factores como capacidad, conducta, rendimiento, desempeño de los eventuales candidatos.

Art. 19 – MOVILIDAD GEOGRÁFICA DEL PERSONAL.

Traslados transitorios:

CD-2019-102752858-APN-DGDMT#MPYT
11

Cuando La Empresa requiera trasladar transitoriamente a Personal Jerárquico de una localidad a otra en función de sus tareas y exclusivamente por razones de servicio, garantizará el reembolso de todos los gastos por traslados, alojamiento, comidas, aseo, desde el momento de inicio hasta el regreso del viaje, de acuerdo a las pautas, escalas y topes establecidas en la Norma y Procedimiento de Viajes que aplica La Empresa y la rendición de cuentas acreditadas mediante comprobante que tiene el jerárquico previo al inicio del viaje se anticipará a dicho personal una suma de dinero estimada de los gastos a erogar.

Atento a la naturaleza del reembolso rendición de cuenta y acreditación de comprobantes, las Partes acuerdan que el mismo no implica remuneración, en los términos previstos por el art. 106 de la L.C.T.

Traslados fijos:

Cuando por razones de servicio sea necesario el traslado fijo de un Personal Jerárquico de una localidad a otra, La Empresa se hará cargo de los gastos que demande dicho traslado mediante rendición de cuentas la presentación de comprobantes de acuerdo a las siguientes pautas:

1. Búsqueda de vivienda: cuando fuere necesario y a criterio de La Empresa, se reintegrarán los gastos de viaje y/o viáticos al lugar de destino para el Personal Jerárquico y su cónyuge, por un lapso de hasta 7 (siete) días corridos.
2. Gastos de viaje grupo familiar: llegado el momento del traslado definitivo, La Empresa se hará cargo de los gastos de viaje para todo el grupo familiar.
3. Gastos de mudanza: se reintegrarán los gastos de mudanza con aprobación de La Empresa y previa presentación de dos (2) presupuestos. La Empresa podrá optar por efectuar directamente la contratación de la mudanza.
4. Comisión Inmobiliaria: La Empresa se hará cargo de los gastos y comisiones por intervención de una inmobiliaria. Hasta el importe de un (1) mes de alquiler o como máximo lo que establezca la Cámara Inmobiliaria del lugar o legislación vigente en la materia.
5. Beneficio Alquiler: Se asignará al Personal Jerárquico una suma mensual en concepto de "Alquiler de Vivienda" de carácter remunerativo. Dicho beneficio, se pagará de acuerdo al siguiente porcentaje:

20 % del salario conformado de la categoría que ocupe, durante 36 (treinta y seis) meses – improrrogables- de mantenerse vigente durante ese lapso la relación laboral.

Tanto el traslado definitivo como las condiciones a las que estará sujeto éste, serán registradas en el legajo del Personal Jerárquico y notificadas a éste.

El presente artículo no será de aplicación cuando el traslado, con la conformidad de La Empresa, sea realizado a pedido del Personal Jerárquico por razones particulares.



En el caso que el Personal Jerárquico se presente espontáneamente a un concurso para cubrir una vacante fuera de su base, las condiciones de traslado se ajustarán a lo establecido por La Empresa al momento de publicar/comunicar la búsqueda.

Si La Empresa dispusiera actualmente o en el futuro de un régimen más beneficioso para su personal, será de aplicación el más favorable.

CAPÍTULO III – LICENCIAS.

Art. 20 – LICENCIAS Y PERMISOS.

1º) Licencia Anual Ordinaria

El Personal Jerárquico gozará de un período de descanso anual remunerado por los siguientes plazos:

Hasta 5 años de antigüedad	10 días hábiles ✓
De 5 años a 10 años de antigüedad	15 días hábiles ✓
De 10 años a 15 años de antigüedad	20 días hábiles ✓
De 15 a 20 años de antigüedad	25 días hábiles ✓
Más de 20 años de antigüedad	30 días hábiles ✓

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

Dado las especiales características de continuidad que requiere la generación, transmisión y distribución de energía eléctrica La Empresa concederá el goce de vacaciones, ajustándose a lo establecido en el Art. 154 de la L.C.T.

La licencia ordinaria será suspendida automáticamente en los siguientes casos:

- Por enfermedad o accidente inculpable del titular, debidamente justificados y comprobados por el Servicio de medicina laboral de La Empresa.
- Por fallecimiento del cónyuge, padres o hijos.
- La Empresa podrá interrumpir o dejar sin efecto la licencia anual debido a graves razones del servicio tomando a su cargo los gastos de traslado y su hospedaje incurridos y fehacientemente comprobados.

La liquidación de la retribución por vacaciones se regirá en un todo de acuerdo a lo establecido por la legislación laboral vigente.

2º) Licencia por maternidad.

El Personal Jerárquico Femenino gozará de un período total de licencia de ciento veinte (120) días. Treinta (30) días se deberán conceder previo a la fecha probable de parto y los noventa (90) días restantes se computarán a partir de la fecha de parto.

Por lo demás, será de aplicación la normativa legal vigente.

Si en el futuro la legislación laboral dispusiera un plazo de licencia mayor, será de aplicación la norma más favorable a la empleada.

CD-2019-102752858-APN-DGDMT#MPT

13

3º) Licencias Especiales pagas: ✓

a) Por matrimonio: doce (12) días corridos que podrán agregarse en su totalidad a la licencia anual ordinaria. En este caso se deberá comunicar la solicitud a La Empresa con treinta (30) días de antelación.

b) Por matrimonio de hijos: un (1) día.

c) Por nacimiento de hijos y casos de guarda con fines de adopción o adopción plena: cinco (5) días hábiles.

d) Por fallecimiento:

Del cónyuge o persona con la que estuviera unida en aparente matrimonio e hijos: tres (3) días hábiles.

De padres: tres (3) días corridos de los cuales uno (1) será hábil.

De hermanos: un (1) día hábil.

En caso de que el Personal Jerárquico deba trasladarse a una localidad distante a más de quinientos (500) kilómetros, se agregará un día más de permiso siempre que acredite haber viajado.

De abuelos, nietos, cuñados, suegros: un (1) día hábil.

i) Por enfermedad de un miembro del grupo familiar: ✓

Para consagrarse a la atención de un miembro enfermo del grupo familiar, que viva solo y cuya dolencia obligue a la misma se otorgará una licencia extraordinaria con goce de haberes de hasta diez (10) días continuos o discontinuos por año calendario. Cuando la enfermedad de aquella revista extrema gravedad esta licencia podrá ampliarse hasta catorce (14) días continuos o discontinuos por año calendario.

En todos los casos el Personal Jerárquico deberá certificar el hecho ante el Servicio Médico Laboral de La Empresa.

Asimismo, deberá comprobarse que resulta indispensable la presencia del Personal Jerárquico para la atención del familiar por contar aquél con hijos menores de 12 años y no convivir con otros familiares mayores de 16 años.

i) Por examen:

Para rendir examen en cursos de post-grado, maestrías y/o especialización en materias y disciplinas afines a la actividad de La Empresa, el Personal Jerárquico tendrá derecho a 2 (dos) días de permiso con goce de haberes por materia y un máximo de 10 (diez) días por año calendario.

El Personal Jerárquico deberá presentar al Departamento de Recursos Humanos de La Empresa la documentación que acredite dicha situación

g) Por cada donación de sangre: un (1) día.

h) Por cada citación judicial: Se otorgará el tiempo necesario para el trámite con la presentación del certificado correspondiente.

i) Licencia Especial Deportiva: será de aplicación las disposiciones de la Ley N° 20.596 y/o las que rijan a nivel provincial.



4º) Licencias sin goce de haberes.

Cuando el Personal Jerárquico fuera elegido o designado para desempeñar cargos electivos o de representación política en el orden Nacional, Provincial o Municipal, en el caso de plantearse una incompatibilidad, 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.

En el caso que el Personal Jerárquico deba prestar servicio militar obligatorio por llamado extraordinario movilización o convocatorias especiales tendrá también el beneficio de esta licencia en las condiciones previstas, pero en el caso de ser casado o soltero con carga de familia se le abonará el 50% de su Sueldo Mensual –sin adicionales- mientras se encuentra acogido a estas obligaciones.

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

Art. 21 – LICENCIA POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE DE TRABAJO

Serán de aplicación las disposiciones legales vigentes al momento del infortunio.

Art. 22.- LICENCIA POR ENFERMEDAD Y/O ACCIDENTE INculpABLE.

El Personal Jerárquico gozará de licencias por enfermedad y/o accidente inculpable según lo dispuesto por la Ley de Contrato de Trabajo.

De igual modo, la obligación de notificar su enfermedad y/o accidente y someterse a los controles médicos, se regirá por dichas normas legales.

Se establece que en caso de disidencia entre el criterio de los médicos de La Empresa y del profesional médico del Personal Jerárquico, este último tendrá la obligación de someterse en forma inmediata a una Junta Médica que será integrada por los facultativos designados por Las Partes y un médico especialista designado por la Autoridad del Trabajo competente o institución pública de salud. Las Partes tendrán la obligación de observar este último dictamen médico.

Art. 23.- FERIADOS Y DÍAS NO LABORABLES.

A los efectos del presente Convenio, serán considerados feriados nacionales obligatorios y días no laborables los previstos en la legislación laboral vigente.

El Personal Jerárquico incluido en las modalidades de Semana No Calendaria (SNC), deberá prestar servicios la totalidad de los feriados y días no laborables precitados.

Al Personal Jerárquico de Semana no Calendaria (SNC), cuando trabaje el 1º de Mayo se le concederá un franco compensatorio.

Cuando el Personal Jerárquico de Semana Calendaria deba laborar un día de Asueto, sea éste dispuesto por autoridades nacionales, provinciales, municipales o por la propia Empresa; será compensado en la misma cantidad de tiempo laborado y no generará

CD-2019-102752858-APN-DGDMT#M#YT

15

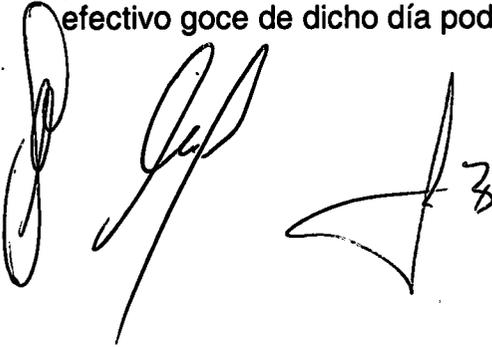
derecho al pago de horas extras.

Art. 24.- DÍA DEL TRABAJADOR DE LA ENERGÍA ELÉCTRICA:

Se considerará como día no laborable al 13 de Julio "Día del Trabajador de la Electricidad". En el caso de que dicha fecha coincida con un día hábil, se acordará al Personal Jerárquico de Semana Calendaria (SC) asueto con goce de haberes.

Al personal de Semana No Calendaria (SNC) que labore en dicho día y al de Semana Calendaria (SC) que por razones de servicio sea convocado a laborar, se le otorgará franco compensatorio.

Sin perjuicio de ello, ambas partes establecen que, por estar frente a un servicio público de carácter esencial y atendiendo a necesidades excepcionales de éste, el efectivo goce de dicho día podrá ser otorgado en una fecha distinta.





CAPÍTULO IV – NIVELES. REMUNERACIONES, BONIFICACIONES Y COMPENSACIONES.

Art. 25.- NIVELES LABORALES. CARGOS Y/O FUNCIONES.

El Personal Jerárquico comprendido en este Convenio será clasificado entre los Niveles Funcionales J1 a J5, de acuerdo a lo establecido en el Art. 26 de este Convenio.

Estos Niveles Funcionales (NF) tienen correlación y siguen el orden jerárquico con los cargos y/o funciones actuales de la estructura organizativa de La Empresa y que son cubiertos por un Personal Jerárquico.

Los Niveles (NF) correspondientes a cada cargo y/o función serán los mínimos requeridos para su desempeño.

Art. 26.- REMUNERACIONES.

Sueldo Básico Mensual (SBM)

El Sueldo Básico Mensual (SBM) –denominado NI- es la remuneración “mínima” mensual para cada Nivel Funcional (NF).

Las bandas de Salario Básico Mensual (SBM) para cada Nivel (NF) serán las que se indican a continuación:

NIVELES	FUNCIÓN	SUELDO BÁSICO MENSUAL (SBM) (\$)
J1	Jerárquico carrera Inicial	\$15.296
J2	Jerárquico Responsable Técnico / Administrativo	\$18.153
J3	Jerárquico Encargado de Area / Departamento	\$21.039
J4	Jerárquico - Sub-Gerente de Area / Departamento	\$26.179
J5	Jerárquico - Gerente de Area / Departamento	\$31.288

Nivel Funcional (NF)

El Nivel Funcional (NF) (J1; J2; J3; J4; J5) estará compuesto por una “banda” o recorrido de cuatro (4) Niveles de Remuneración (NR).

Nível de Remuneración (N R)

Categorías: J1, J2, J3 y J4:

CD-2019-102752858-APN-DGDMT#ME/VT

17

Se definen a continuación los siguientes Niveles de Remuneración (NR):

NI: Sueldo Básico Mensual (SBM)

N1: será igual al NI de la categoría de revista más el cincuenta (50) por ciento de la diferencia entre el NI de la categoría de revista y el NI de la categoría inmediata superior.

N2: será igual al NI de la categoría inmediata superior.

NM: será igual al NI de la categoría inmediata superior más un veinte (20) por ciento de la categoría (NI) de revista del personal.

Categoría: J5:

Se definen a continuación los siguientes Niveles de Remuneración (NR):

NI: Sueldo Básico Mensual (SBM)

N1: será el resultante de aplicar el coeficiente 1,10 sobre el NI de la categoría.

N2: será el resultante de aplicar el coeficiente 1,20 sobre el NI de la categoría.

N3: será el resultante de aplicar el coeficiente 1,30 sobre el NI de la categoría.

Este sistema permite que, a criterio de La Empresa y atendiendo a la situación particular y de desempeño del Personal Jerárquico, se genere un "solapamiento" de las remuneraciones entre distintos Niveles Funcionales (NF).

Adicional Personal:

La Empresa, en base a la evaluación del desempeño individual, podrá otorgar al Personal Jerárquico incrementos salariales dentro de un mismo Nivel Funcional por encima del Nivel de Remuneración NM o N3. Estos incrementos salariales se reflejarán en su remuneración mensual con la denominación de "Adicional Personal".

En caso de que a la firma del presente Convenio algún Personal Jerárquico dispusiera de una remuneración superior a la establecida para su Nivel Funcional (NF) y Nivel de Remuneración (NR), dicha diferencia se consignará como "Adicional Personal" en su liquidación de haberes.

El concepto "Adicional Personal" podrá ser, a criterio de La Empresa, absorbido por futuros incrementos salariales que afecten a o los niveles funcionales (NF), sean éstos producto de aumentos dispuestos unilateralmente por la empresa, por acuerdo con La Asociación o dispuestos por el gobierno nacional.

Incrementos salariales:

El Personal Jerárquico podrá acceder a incrementos salariales producto de:

a) Cambio de Nivel Funcional (NF): por decisión de la Empresa, en base a

CD-2019-102752858-APN-DGDMT#MPYT



desempeño personal, actitud, capacidad y requisitos necesarios para acceder a una función de nivel superior y/o por re-categorizaciones.

b) Dentro un mismo Nivel Funcional: a decisión de la Empresa y de resultados de la evaluación de su desempeño.

Art. 27.- ANTIGÜEDAD.

Para el cómputo de la antigüedad, a todos los efectos legales y de este Convenio, se tendrá en cuenta la reconocida en los registros de La Empresa.

Se computará también como servicio efectivo el tiempo prestado bajo bandera y el destinado a ocupar cargos electivos en La Asociación o en el sector público de ámbito nacional, provincial o municipal.

Art. 28.- BONIFICACION ANTIGÜEDAD.

Por cada año de antigüedad registrada por el personal jerárquico en la Empresa, percibirá en forma mensual un uno por ciento (1%) calculado no acumulativo sobre el NF-NR de revista.

Art. 29.- BONIFICACIÓN TAREA JERARQUICA.

El Personal Jerárquico incluido en este Convenio percibirá, en correspondencia a su función y en virtud de las tareas que realiza, una Bonificación por Tarea Jerárquica de carácter mensual y remunerativo, equivalente al veinte por ciento (20%) del NF-NR de revista.

Art. 30.- BONIFICACION DEDICACION FUNCIONAL.

El Personal Jerárquico comprendido en el Convenio que se desempeñe bajo la modalidad de Semana Calendaria (SC), extenderá su jornada laboral en una (1) hora, con un máximo de veintidós (22) horas mensuales, percibiendo por dicha prestación el pago de una asignación equivalente al veinte por ciento (20%) de su Sueldo Mensual (Art. 33).

Art. 31.- ADICIONAL DISPONIBILIDAD.

El Personal Jerárquico que por la naturaleza de sus funciones deba estar a disposición de La Empresa en expectancia, guardia pasiva o disponibilidad, para atender emergencias y contingencias del servicio fuera de los horarios habituales de su jornada de trabajo, inclusive sábados, domingos, feriados y días no laborables y de acuerdo al cronograma que fije La Empresa, percibirá, durante el tiempo afectado a esas funciones, un Adicional por Disponibilidad mensual del quince por ciento (15%) calculado sobre el NF-NR de revista.

Cuando la afectación se efectivice en un plazo menor a treinta (30) días, se liquidará este Adicional en forma proporcional.

30D-2019-102752858-APN-DGDMT#MP

Art. 32.- ADICIONAL TURNOS ROTATIVOS.

En la actualidad no existe Personal Jerárquico comprendido en este Convenio que desempeñe jornadas de trabajo mediante turnos rotativos. En el futuro y en el caso que, por razones de organización La Empresa dispusiera afectar personal a esta modalidad; Las Partes acuerdan, dentro del marco de la Comisión de Relaciones Laborales, establecer los alcances y características de este instituto.

Art. 33.- SUELDO MENSUAL.

Se define como la remuneración mensual, normal, habitual y permanente establecida en la Grilla Escala Salarial de este Convenio, sujeta a retenciones, que perciba el Personal Jerárquico, excluido aquellos rubros o conceptos que tengan el carácter de variable, extraordinario o excepcional (por ejemplo, horas extras, viáticos, refrigerios, etc.)

Art. 34.- BONIFICACION ANUAL POR RENDIMIENTO Y DESEMPEÑO (BARD)

La BARD constituye una Bonificación Anual de carácter remunerativo cuyo pago se encuentra supeditado al resultado de la evaluación de los siguientes factores:

Factores para el cálculo de la BARD.:

Variable RE (Resultados de la Empresa): para la determinación de esta variable se tendrá en cuenta el resultado antes de impuestos. Esta variable tendrá una incidencia de cero (0) al veinte por ciento (20%).

Variable RA (Resultados del Area): para la determinación de esta variable se considerarán los objetivos definidos por la Gerencia General Central y Provincial. Esta variable tendrá una incidencia de cero (0) al veinte por ciento (20%).

Variable RI (Resultado Individual): para la determinación de esta variable se considerará el grado de contribución efectuado por el Personal Jerárquico a los objetivos del área y de La Empresa, de acuerdo a los parámetros de evaluación que fije La Empresa. Esta variable tendrá una incidencia de cero (0) al sesenta por ciento (60%).

La evaluación será escrita, firmada por el superior inmediato y/o Gerente respectivo.

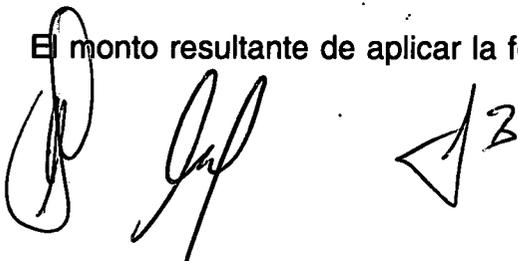
Coeficiente BARD (COEF): 3,2

Determinación del monto de la BARD:

Determinados los porcentajes de incidencia de cada uno de los factores se aplicará la siguiente fórmula para determinar el monto de la BARD:

$$\text{SUELDO MENSUAL (Art. 33) } \times \text{COEF } \times (\% \text{ de RE } + \% \text{ de RA } + \% \text{ de RI })$$

El monto resultante de aplicar la fórmula anterior no podrá ser inferior a (1) un Sueldo





Mensual (Art. 34), salvo que el Personal Jerárquico haya incurrido en alguna de las faltas detalladas más abajo.

Antigüedad requerida para el cómputo y liquidación de la BARD.:

Para tener derecho al cobro de la bonificación, el Personal Jerárquico deberá registrar una antigüedad mínima de seis (6) meses en el año bajo evaluación.

Liquidación:

La presente bonificación más su correspondiente SAC (una doceava parte de aquella), será liquidada al año siguiente del año-período de evaluación y abonada con los haberes correspondientes al mes aniversario de ingreso a La Empresa.

El importe a abonar por este concepto estará alcanzado por todas las retenciones que correspondan de acuerdo a la legislación vigente.

Disminución del monto de la BARD:

- Inasistencias injustificadas de hasta dos (2) días por año calendario: Disminuyen la BARD a razón de un veinte por ciento (20%) por cada inasistencia.
- Ausentismo por enfermedades/accidentes de trabajo imputables a negligencia y/o imprudencia del personal: Disminuyen la BARD a razón de un cinco por ciento (5%) por cada inasistencia.

Pérdida del monto de la BARD:

- Inasistencias injustificadas de hasta tres (3) días por año calendario:
- Amonestaciones, Suspensiones cualquiera sea su graduación.

No corresponde pago de la BARD:

- Permisos especiales con goce de haberes que superen los treinta (30) días.
- Permisos/Licencias especiales sin goce de haberes que superen los treinta (30) días.
- Período de conservación de puesto – Art. 211 LCT:

Personal con Permiso Gremial:

El cómputo de la BARD será igual al de un personal en actividad.

CAPÍTULO V - BENEFICIOS AL PERSONAL.

Art. 35.- COMPENSACIÓN DE GASTOS POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE.

En caso de enfermedad o accidente que requiera la internación hospitalaria del Personal Jerárquico comisionado por razones de servicios y mientras no sea posible el regreso a su domicilio conforme a las disposiciones legales vigentes, La Empresa se hará cargo, prioritariamente y hasta tanto intervenga la Administradora de Riesgos del Trabajo (A.R.T.), de los gastos que demande su adecuada asistencia médica y los correspondientes al traslado y estadía de un familiar o persona autorizada, cuando las circunstancias así lo ameriten y a criterio de La Empresa sea necesario.

Art. 36- BONIFICACIÓN POR AÑOS DE SERVICIO.

La Empresa abonará al Personal Jerárquico masculino, en el mes siguiente que cumplan veinte (20), veinticinco (25), treinta (30), treinta y cinco (35) y cuarenta (40) años de servicios una Suma No Remunerativa Especial equivalente a un (1) "Sueldo Mensual" (Art. 33) sin conceptos variables ni extraordinarios.

Al Personal Jerárquico femenino se le otorgará este beneficio al cumplir diecisiete (17), veintidós (22), veintisiete (27), treinta y dos (32) y treinta y siete (37) años de servicio.

Art. 37.- INDEMNIZACION ESPECIAL POR JUBILACION

El Personal Jerárquico que se acoja a los beneficios de la jubilación percibirá al retirarse una Suma No Remunerativa de carácter extraordinario y por única vez, equivalente a diez (10) "Sueldo Mensual" (Art.33), sin conceptos variables ni adicionales y/o extraordinarios, si la antigüedad del empleado es mayor a cinco (5) años.

La citada indemnización será incrementada en un dos (2) por ciento por cada año que exceda de los primeros cinco (5).

Para el cómputo del tiempo las fracciones superiores a seis (6) meses se considerarán como un (1) año entero.

Este beneficio no excluye a los demás que correspondieren conforme a la Ley y será percibido al cesar efectivamente en el servicio y calculado sobre los valores del último mes.

Art. 38.- CONTRIBUCIÓN PARA GASTOS POR FALLECIMIENTO.

En caso de fallecimiento de un Personal Jerárquico encuadrado en este Convenio, La Empresa abonará una Contribución No Remunerativa Especial y Extraordinaria equivalente a doce (12) "Sueldo Mensual" (Art. 33) calculado al mes del infortunio, exceptuando de la base de cálculo aquellos conceptos extraordinarios y variables.

La Empresa, para cubrir dicho beneficio, podrá optar por tomar a su cargo la contratación de un Seguro de Vida Colectivo hasta alcanzar dicho importe. En este caso se le notificará por escrito al empleado.



En caso de que fuere necesario y a pedido del derecho habiente del personal fallecido en actividad, La Empresa anticipará una suma de dinero a efectos de que los familiares puedan afrontar los gastos de sepelio, traslados, etc., importe que será descontado de la liquidación final.

Seguro de Vida Obligatorio:

La Empresa se obliga a la contratación del Seguro de Vida Obligatorio establecido por el Decreto 1567/74 y modificatorios.

Art. 39.- ASIGNACION ANUAL TURISMO

El Personal Jerárquico percibirá una suma remunerativa equivalente a un sueldo mínimo vital y móvil (1 SMVM) vigente al momento del pago, en concepto de Asignación Anual Turismo.

Dicha suma remunerativa devengará su propio SAC y será abonada conjuntamente con éste en el mes de Octubre de cada año.

Para tener derecho a cobro, el Personal Jerárquico deberá registrar una antigüedad mínima de tres (3) meses anteriores al mes de liquidación.

Art. 40.- PREVISION PARA JUBILADOS Y PENSIONADOS.

Contribución de La Empresa:

La Empresa contribuirá mensualmente con un monto equivalente al seis por ciento (6%) del total de las remuneraciones sujetas a retención que, por todo concepto perciba el Personal Jerárquico comprendido en el presente Convenio.

No integran la base de cálculo de la citada contribución los montos pagados en concepto de BARD.

El resultante de dicha contribución será depositado por La Empresa en la cuenta bancaria de La Asociación dentro del plazo establecido por la legislación vigente para los depósitos del Régimen General de AFIP.

Aporte del Personal:

El Personal Jerárquico, adherido voluntariamente a este régimen previsional, aportará los porcentajes establecidos en el reglamento del mismo, los que se detallan a continuación:

Hasta (30) años de edad:	Cero coma cinco por ciento (0,5%)
Desde (31) a cuarenta (40) años de edad:	Uno por ciento (1 %)
Desde (41) a los cincuenta (50) años de edad:	Uno coma cinco por ciento (1,5%)
Desde (51) años de edad en adelante:	Dos por ciento (2%).

Los porcentajes aplicados en cada caso serán calculados sobre el total de las remuneraciones sujetas a retención que, por todo concepto, perciba dicho personal, debiendo La Empresa actuar como agente de retención de los importes resultantes, los que serán depositados en una cuenta bancaria indicada por La Asociación dentro del plazo establecido por la legislación vigente para los depósitos del Régimen General de

CD-2019-102752858-APN-DGDMT#MAYT
23

AFIP.

Tanto para las Contribuciones como para los Aportes, La Empresa entregará a La Asociación sendas nóminas ordenadas alfabéticamente del personal alcanzado indicando en cada caso el monto de la contribución y/o aporte, según se trate, con el agregado del número total de personal y el monto global depositado.

El Personal Jerárquico incluido en este Convenio que fuera ascendido por La Empresa para ocupar cualquier cargo de jerarquía superior dentro de la organización empresaria y no comprendidos en el presente Convenio podrá, si es su voluntad, continuar adherido al citado Régimen Previsional. En ese caso el Personal Jerárquico será quien asuma el pago del total de contribuciones y aportes correspondientes a este régimen.

Art. 41.- ASIGNACIONES Y CONTRIBUCIONES FAMILIARES.

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

Art. 42.- SERVICIOS SOCIALES Y ASISTENCIALES.

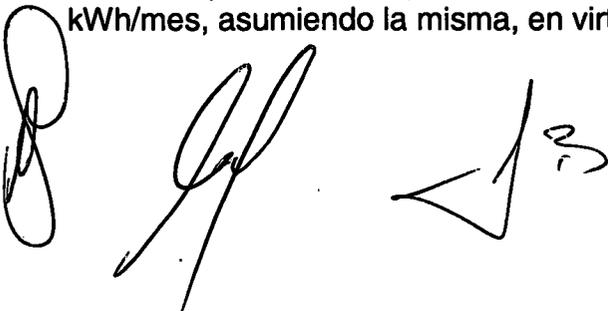
LA EMPRESA reconoce a la Obra Social del Personal Jerárquico de la República Argentina (OSJeRA) como Obra Social de la actividad para el personal comprendido en este Convenio. No obstante, La Empresa mantendrá la actual Obra Social y su correspondiente plan de prestaciones al personal que se encuadre en el presente convenio, al momento de la firma del mismo. Los trabajadores serán informados de la Obra Social OSJeRA, y podrán hacer uso de la opción de cambio a su requerimiento de acuerdo a la Ley 23.660 vigente, el que podrá ser ejercido en los términos y condiciones establecidas en dicha norma.

Osjera: Obra Social del Personal Jerárquico de la República Argentina

Osjera (R.N.O.S. 0-0170-6)

Art. 43.- COMPENSACION TARIFA ELECTRICA.

Como beneficio social de alcance general a todos el Personal Jerárquico a quienes resulte de aplicación el presente C.C.T., La Empresa abonará mensualmente una suma en concepto de "Compensación Tarifa Eléctrica, equivalente al consumo de 400 kWh/mes, asumiendo la misma, en virtud de su naturaleza, carácter No Remunerativo.





CAPITULO VI - REPRESENTACIÓN GREMIAL.

Art. 44.- REPRESENTACIÓN GREMIAL – LICENCIAS GREMIALES.

La Empresa reconoce a La Asociación como representante exclusiva del Personal Jerárquico en el sentido y alcance que se desprende de la Ley N° 23.551 y su Decreto Reglamentario 467/88.

El número de Delegados del personal será como máximo de un (1) representante de diez (10) hasta cincuenta (50) empleados.

Los Delegados tendrán un crédito horario mensual de ocho (8) horas, lapso durante el cual estarán relevados de prestar servicios.

Asimismo, el Personal Jerárquico designado para participar en el Congreso de Delegados de La Asociación y/o Comisión Paritaria, hasta un número de dos (2) gozarán de licencia -con goce de haberes- limitada a los tiempos que deban emplear en asistir a los compromisos que demande tal asignación.

La Asociación solicitará por escrito los pertinentes permisos gremiales con una anticipación de cuarenta y ocho (48) horas, indicando los motivos y el tiempo que insumirá la gestión.

Art. 45.- APORTES DEL PERSONAL Y/O RETENCIONES.

En materia de aportes y/o retenciones, Las Partes signatarias del presente Convenio Colectivo de Trabajo, se ajustarán a las disposiciones legales vigentes de aplicación en la materia, o las que rijan en el futuro.

Las retenciones y/o aportes efectuadas serán depositadas en la cuenta que La Asociación indique, en la fecha establecida por la legislación vigente para los depósitos de cargas sociales del Régimen General AFIP, acompañadas de planillas en las que se detallará la suma retenida a cada uno de los empleados, con constancia del concepto de que se trate y en un todo de acuerdo con la información previamente provista por La Asociación a La Empresa.

Art. 46.- CONTRIBUCIÓN PARA ACCIÓN SOCIAL.

La Empresa contribuirá a la acción social que desarrolla La Asociación mediante el pago de una suma equivalente al cinco por ciento (5%) de las remuneraciones brutas mensuales sujetas a aportes previsionales correspondientes al Personal Jerárquico comprendido en el presente Convenio, todo ello de conformidad a lo establecido por la Ley 23.551 y su Decreto Reglamentario 467/88.

Dicha contribución será depositada en una cuenta bancaria indicada por La Asociación dentro de la fecha establecida por la legislación vigente para los depósitos de cargas sociales del Régimen General AFIP.

LA Empresa entregará a La Asociación una nómina ordenada alfabéticamente del personal alcanzado indicando en cada caso el monto de la contribución con el

CD-2019-102752858-APN-DGDMT#M#YT

25

agregado del número total de personal y el monto global depositado.

Art. 47.- CONTRIBUCIÓN SOLIDARIA.

Se establece una contribución solidaria a favor de La Asociación y a cargo del Personal Jerárquico comprendido en el presente Convenio, consistente en el aporte de éste del uno por ciento (1%) calculado sobre la totalidad de las remuneraciones brutas sujetas a retención que éstos perciban por todo concepto, con sustento en los términos de lo normado en el artículo 9º, segundo párrafo de la Ley 14.250, Dto. Nº 108/88.

Este aporte tiene por finalidad contribuir a solventar los gastos de tipo económico y/o administrativo que determinan la puesta en vigencia, actualización y/o renovación parcial o total del Convenio.

El Personal Jerárquico afiliado a La Asociación compensará este aporte, hasta su concurrencia, con la cuota sindical.

La Empresa actuará como agente de retención de la contribución mencionada precedentemente, depositando mensualmente los importes resultantes en una cuenta bancaria de La Asociación prevista a tal efecto, en la fecha establecida por la legislación vigente para los depósitos de cargas sociales del Régimen General AFIP

Esta cláusula tendrá validez durante la vigencia del presente Convenio.

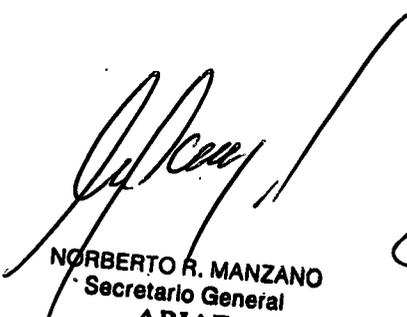
Art. 48.- DIFUSIÓN DE LA ACTIVIDAD GREMIAL.

La Empresa colocará en los lugares de trabajo a convenirse y en forma visible, vitrinas o carteleras para uso exclusivo de La Asociación con el fin de la exhibición de resoluciones, circulares y comunicados de exclusivo interés gremial.

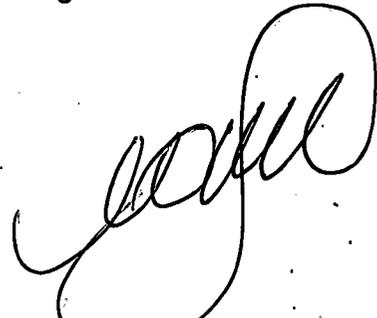
Todas las comunicaciones deberán ser refrendadas por las autoridades de La Asociación.

Art. 49.- IMPRESIÓN DEL CONVENIO.

La impresión del Convenio Colectivo de Trabajo estará a cargo de Las Partes.


NORBERTO R. MANZANO
Secretario General
APJAE


JUAN E. BARALDO
Secretario de Relaciones Laborales
APJAE


Dra. Casilda Antonia Rojas
Apoderada - M.P. 1809
HIKARI NOS S.R.L.

Buenos Aires, 27 SEP 2017
SE DEJA CONSTANCIA QUE EN LA FECHA, SE AGREGA EL EXP. Nº/ T.I. Nº 175.657/17
DE FS. 21 AL EXP. Nº/ T.I. Nº 175.288/17 DE FS. 14
DPTO. MESA DE ENTRADAS, SALIDAS Y ARCHIVO
Página 1 de 88



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional
Las Malvinas son argentinas

Hoja Adicional de Firmas
Informe gráfico

Número:

Referencia: Resol 746-22 CCT 1665-22 "E"

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 27 pagina/s.