



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional
2021 - Año de Homenaje al Premio Nobel de Medicina Dr. César Milstein

Informe

Número: IF-2021-94786682-APN-DNRYRT#MT

CIUDAD DE BUENOS AIRES

Martes 5 de Octubre de 2021

Referencia: REG - EX-2021-78209181- -APN-DGDYD#JGM

De conformidad con lo ordenado en la **RESOL-2021-1309-APN-ST#MT** se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo de Empresa obrante en las páginas 1/64 del RE-2021-78207066-APN-DGDYD#JGM y 2 del RE-2021-84225565-APN-DTD#JGM, ambos del expediente principal, quedando registrado bajo el número **1651/21 “E”**.

Digitally signed by Gestion Documental Electronica
Date: 2021.10.05 12:09:49 -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: 2021.10.05 12:09:49 -03:00

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

HOLDEC INVERSORA S.A.

SINDICATO DE LUZ Y FUERZA DE LA PROVINCIA DE JUJUY

FEDERACIÓN ARGENTINA DE TRABAJADORES DE LUZ Y FUERZA

MAYO DE 2021

RE-2021-78207066-APN-DGDYD#JGM¹

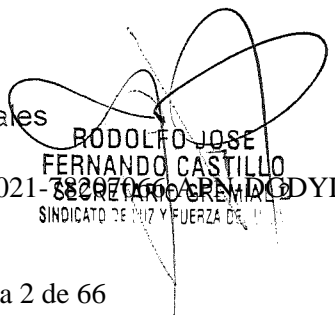
1

SINDICATO DE LUZ Y FUERZA DE LA PROVINCIA DE JUJUY

INDICE

- Artículo N° 1: Partes Intervinientes
- Artículo N° 2: Trabajadores Comprendidos
- Artículo N° 3: Vigencia
- Artículo N° 4: Facultades de Organización y Dirección
- Artículo N° 5: Estabilidad en el Trabajo
- Artículo N° 6: Ingresos, Vacantes y Promociones
- Artículo N° 7: Régimen de Reemplazos
- Artículo N° 8: Régimen de Traslados
- Artículo N° 9: Modificación de Planteles
- Artículo N°10: Modalidades de Contratación - Período de Prueba
- Artículo N°11: Multifuncionalidad y Multiprofesionalidad
- Artículo N°12: Programa de Capacitación y Formación Profesional
- Artículo N°13: Becas
- Artículo N°14: Incompatibilidades
- Artículo N°15: Jornada de Trabajo
- Artículo N°16: Indumentaria de Trabajo
- Artículo N°17: Útiles y Herramientas de Trabajo
- Artículo N°18: Bonificación y Cómputo de Antigüedad
- Artículo N°19: Licencia Anual Ordinaria
- Artículo N°20: Licencias Especiales
- Artículo N°21: Licencias Extraordinarias sin goce de haberes
- Artículo N°22: Maternidad
- Artículo N°23: Guardería
- Artículo N°24: Licencia por Enfermedad y Accidente Inculpable
- Artículo N°25: Licencia por Enfermedad Accidente o Accidente de Trabajo
- Artículo N°26: Día del Trabajador de la Electricidad
- Artículo N°27: Feriados y Días No Laborables
- Artículo N°28: Compensación de Servicios Públicos
- Artículo N°29: Salario
- Artículo N°30: Simplificación Salarial
- Artículo N°31: Adicionales
- Artículo N°32: Antigüedad Especial
- Artículo N°33: Bonificación al Personal que cumple años de servicios
- Artículo N°34: Bonificación Anual por Eficiencia
- Artículo N°35: Asignación Anual Complementaria por Turismo
- Artículo N°36: Indemnización Especial por Jubilación Ordinaria
- Artículo N°37: Subsidio por Fallecimiento en Accidente de Trabajo
- Artículo N°38: Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo
- Artículo N°39: Representación Sindical en la Empresa
- Artículo N°40: Permisos Gremiales
- Artículo N°41: Delegados
- Artículo N°42: Obra Social
- Artículo N°43: Comisión Permanente de Relaciones Laborales


GUILLERMO MOSER
Secretario General
S.I.L.Y.F.


RODOLFO JOSÉ
FERNANDO CASTILLO
SECRETARIO GENERAL
SINDICATO DE LUZ Y FUERZA DE JUJUY
RE-2021-3829706-A-REMI-DC
SINDICATO DE LUZ Y FUERZA DE JUJUY

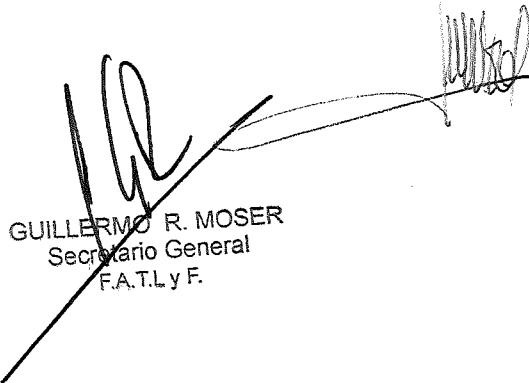
- Artículo N°44: Vitrinas para Uso del Sindicato
- Artículo N°45: Regulación Supletoria
- Artículo N°46: Régimen Aplicable
- Artículo N°47: Aportes a la FATLYF
- Artículo N°48: Fondo Compensador
- Artículo N°49: Retenciones Sindicales
- Artículo N°50: Contribución para Colonia de Vacaciones
- Artículo N°51: Contribución para Vivienda
- Artículo N°52: Contribución para Cultura, Educación y Deporte


ANEXOS

ANEXO I - Escala Salarial - Categorías

ANEXO II – Organigramas de La Empresa

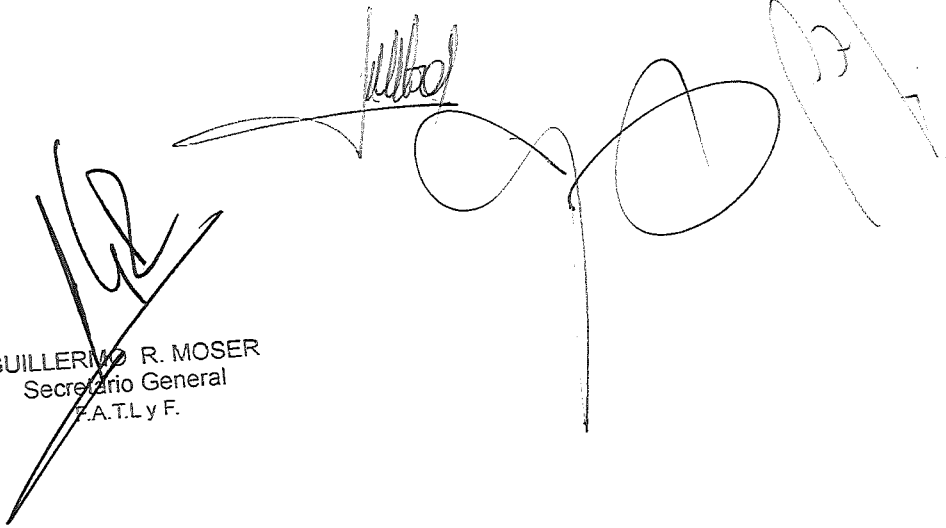
PEDRO HORACIO DELIBAN
SECRETARIO GENERAL
SINDICATO DE LUZ Y FUERZA DE JUJUY


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


RODOLFO JOSE
FERNANDO CASTILLO
SECRETARIO GREMIAL
SINDICATO DE LUZ Y FUERZA DE JUJUY

ARTÍCULO 1: PARTES INTERVINIENTES

Son signatarias de la presente Acta Convenio Colectivo de Trabajo de conformidad a lo dispuesto por la Ley Provincial nro. 4879/95 y las Leyes Nacionales N° 14250 y 23546, concordantes y Decretos Reglamentarios, **HOLDEC INVERSORA S.A.** en adelante LA EMPRESA, con domicilio legal en Don Bosco n°2929 de la ciudad de San Miguel de Tucumán, provincia de Tucumán, representada en este acto por el señor Mario César Corán en su carácter de Gerente General por una parte, y por la otra, la **FEDERACIÓN ARGENTINA DE TRABAJADORES DE LUZ Y FUERZA** (Personería Gremial N° 130), en adelante FATLyF, por derecho propio, con domicilio constituido en calle Lima n° 163 Piso 9 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires., representada en este acto por el señor Guillermo Roberto Moser, en su carácter de Secretario General y el **SINDICATO DE LUZ Y FUERZA DE JUJUY**(Personería Gremial Nro. 759) representado por los señores Pedro Horacio Belizán y Rodolfo José Fernando Castillo, en su carácter de Secretario General y Secretario Gremial respectivamente, en adelante EL SINDICATO.



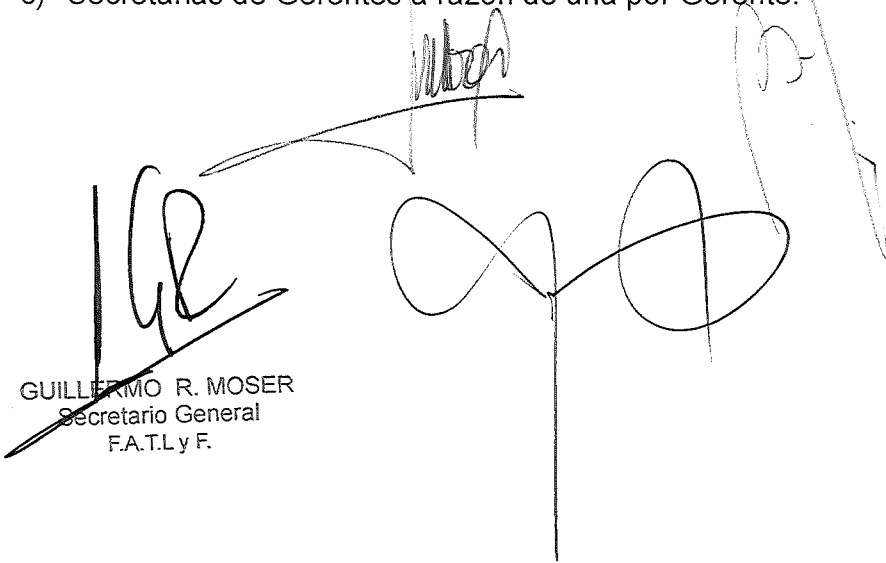
GUILLERMO R. MOSER
Secretario General
F.A.T.L y F.

ARTÍCULO 2: TRABAJADORES COMPRENDIDOS

Este Convenio rige las relaciones laborales entre HOLDEC INVERSORA SA y sus trabajadores bajo relación de dependencia, incluidos o a incluirse en las categorías laborales que integran las estructuras que se agregan como **Anexo II** y que forman parte del presente Convenio.

Quedan expresamente excluidos:

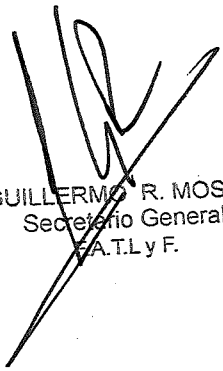
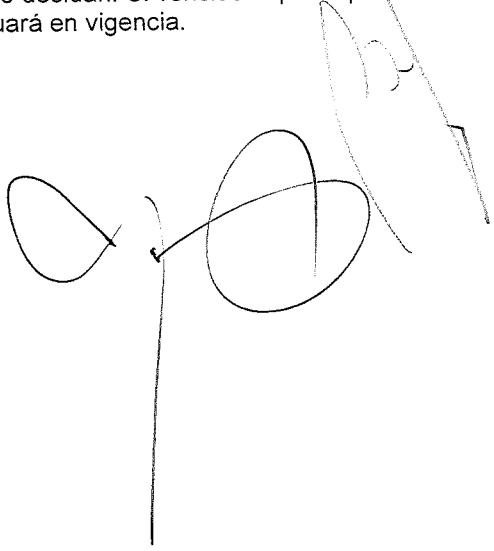
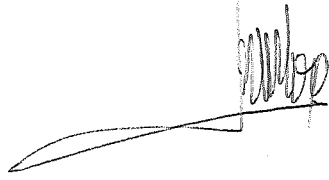
- a) Directores, Gerentes, Jefes de Áreas, Jefes de Departamentos y Administradores.
- b) Asesores Profesionales, Apoderados, Representantes Legales y Auditores.
- c) Secretarías de Gerentes a razón de una por Gerente.



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

ARTÍCULO 3: VIGENCIA

El plazo de vigencia del presente Convenio será de 3 (años) a partir de la firma y quedará sujeta a la correspondiente homologación. Las partes podrán adoptar las medidas para su renovación total o parcial cuando así lo decidan. Si vencido el plazo pactado no se obtuviera un nuevo acuerdo, este Convenio continuará en vigencia.



GUILLERMO R. MOSER
Secretario General
S.A.T.Ly F.

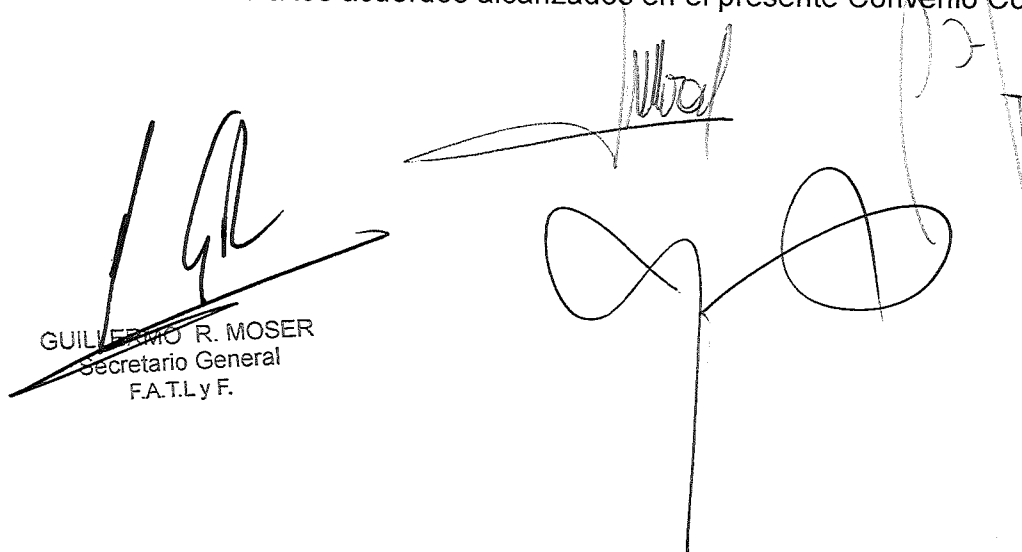
ARTÍCULO 4: FACULTADES DE ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN

Atento a la condición de concesionaria, del servicio de generación, transformación y comercialización de energía de la Central Hidroeléctrica Las Maderas, que reviste la Empresa, y en el marco de la Legislación laboral vigente, las mismas tendrán el derecho exclusivo y excluyente de definir las políticas a implementar, determinando los instrumentos a utilizar en la operación y conducción del negocio.

En ese contexto, la definición de las estructuras funcionales, composición de grupos o equipos de tareas, la organización del trabajo y sus procedimientos, la planificación técnica y económica, como así también todo lo atinente al desenvolvimiento pleno de la actividad y a la responsabilidad que de ellas emanan, resultan por su propia naturaleza, cuestiones reservadas a la gestión Empresaria.

Sin perjuicio del ejercicio pleno y racional de las facultades enunciadas, la Empresa no aplicará ninguna forma de trato discriminatorio hacia sus trabajadores, fundada en cuestiones relativas a nacionalidad, sexo, raza, religión, políticas y/o gremiales.

El Sindicato reconocido por la Empresa como legítimo representante de los trabajadores, será interlocutor insustituible con participación protagónica en todo lo atinente a los acuerdos alcanzados en el presente Convenio Colectivo.




The image shows several handwritten signatures and stamps. On the left, there is a signature that appears to be 'G.R.' with a long horizontal line underneath. Below this signature is the typed text: 'GUILVERMO R. MOSER', 'Secretario General', and 'F.A.T.L y F.'. To the right of this signature is another signature that looks like 'Moser' with a horizontal line underneath. Further to the right is a large, complex signature consisting of several loops and a long vertical line extending downwards. There are also some faint, illegible markings and stamps in the background.

ARTÍCULO 5: ESTABILIDAD EN EL TRABAJO

Los trabajadores de HOLDEC INVERSORA SA gozarán de la estabilidad prevista en la legislación vigente, no pudiendo disponerse el despido de ningún empleado por razones políticas, gremiales, religiosas, sexuales o raciales.

Las partes están obligadas a obrar de buena fe, ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y de un buen trabajador, tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato o la relación de trabajo.



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

ARTÍCULO 6: INGRESOS, VACANTES Y PROMOCIONES

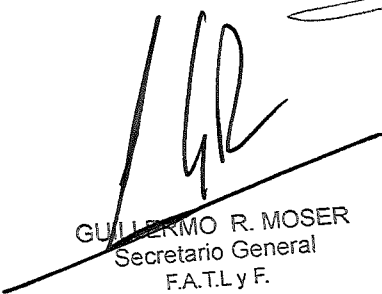
Las condiciones de ingreso y procedimientos de selección que la Empresa establezca, se orientarán a la búsqueda del personal adecuado para atender los requerimientos del puesto a ocupar, considerando para ello los antecedentes personales y capacidad de los postulantes, como así también la aprobación de los exámenes médicos correspondientes.

De verificarse vacantes y siempre que la Empresa resolviera proceder a su cobertura, podrá instrumentarla a través de traslados, promociones o nuevos ingresos. Si la Empresa estimare adecuado y oportuno cubrirlas a través de un concurso con participación de personal ya ocupado, a efectos de posibilitar las postulaciones internas, publicará la o las vacantes, señalando las condiciones que deban reunir los candidatos y la forma en que se desarrollarán las evaluaciones o exámenes teóricos y/o prácticos que resulten necesarios para determinar el potencial de los interesados.

Para el caso que dichas vacantes puedan ser cubiertas mediante promociones internas, se tendrá en cuenta el cumplimiento de los objetivos a alcanzar por el trabajador de acuerdo a su capacidad, rendimiento, desempeño y capacitación, objetivos estos que se fijaron previamente en el correspondiente plan de carrera.

El Sindicato de Luz y Fuerza de Jujuy, a través de su BOLSA DE TRABAJO postulará a los candidatos considerados aptos para la cobertura de las vacantes a cubrir, los que serán tenidos en cuenta y evaluados por La Empresa.

HOLDEC INVERSORA SA se compromete a incorporar al cónyuge supérstite o uno de los hijos del trabajador que hubiere fallecido en accidente de trabajo, siempre y cuando reúnan los requisitos necesarios para ocupar los puestos vacantes.



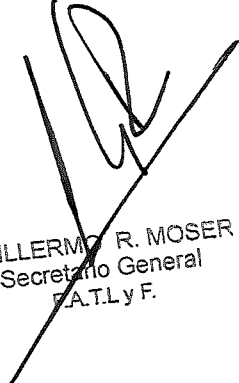


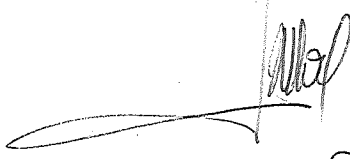
GUILLERMO R. MOSER
Secretario General
F.A.T.L y F.

ARTÍCULO 7: REGIMEN DE REEMPLAZOS

En caso de surgir la necesidad de concretar reemplazos con carácter transitorio en categorías encuadradas en el presente Convenio, la Empresa realizará la cobertura de las mismas valorando la capacidad e idoneidad de los postulantes para el cumplimiento de las tareas a desarrollarse.

La cobertura transitoria de un puesto no implicará el corrimiento de los cargos que ocupaba la persona destinada a cubrir tal reemplazo.

El trabajador tendrá el derecho de percibir la remuneración correspondiente por el tiempo transitorio de desempeño si fuese destinado a tareas superiores.



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


ARTÍCULO 8: REGIMEN DE TRASLADOS

Cuando por razones de servicio fuera necesario el traslado fijo de un trabajador de una localidad a otra, la Empresa se hará cargo del reembolso de todos los gastos que demande dicho traslado, incluidos los de mudanza de bienes y efectos personales. Asimismo le serán reconocidos los gastos de adecuación de la nueva vivienda con el equivalente máximo del importe de un mes de su remuneración normal, habitual y permanente. Dejándose establecido también el pago de un viático a abonarse durante los primeros seis (6) meses del traslado. La Comisión de Relaciones Laborales será la encargada de fijar el monto de dicho viático.

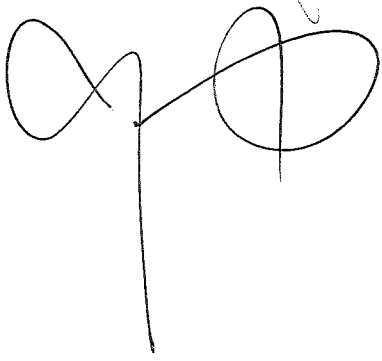

Este principio no será de aplicación cuando el traslado fuera a pedido del trabajador.

Cuando la Empresa requiera trasladar en forma transitoria a un trabajador en función de sus tareas y por razones de servicio, garantizará el reembolso de todos los gastos ocasionados con motivo del traslado que se trate.

Atento a la naturaleza de estos reembolsos, las partes acuerdan que no implican remuneración, debiendo el trabajador presentar los respectivos comprobantes, para proceder a su real cobro.

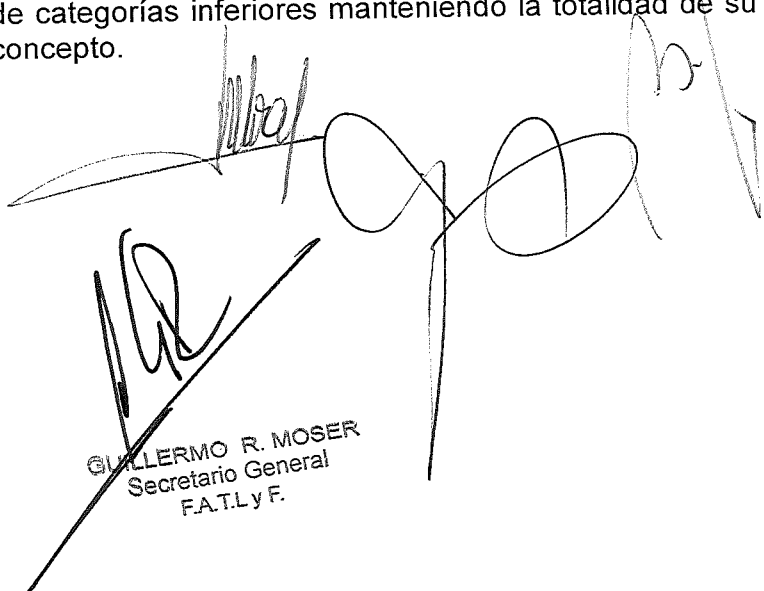


GUILLERMO R. MOSER
Secretario General
F.A.T.L y F.



ARTÍCULO 9: MODIFICACIÓN DE PLANTELES

Si como consecuencia de la modificación de planteles algún trabajador quedare sin tareas, por no existir puestos de su misma categoría, podrá cubrir el cargo de categorías inferiores manteniendo la totalidad de su remuneración por todo concepto.

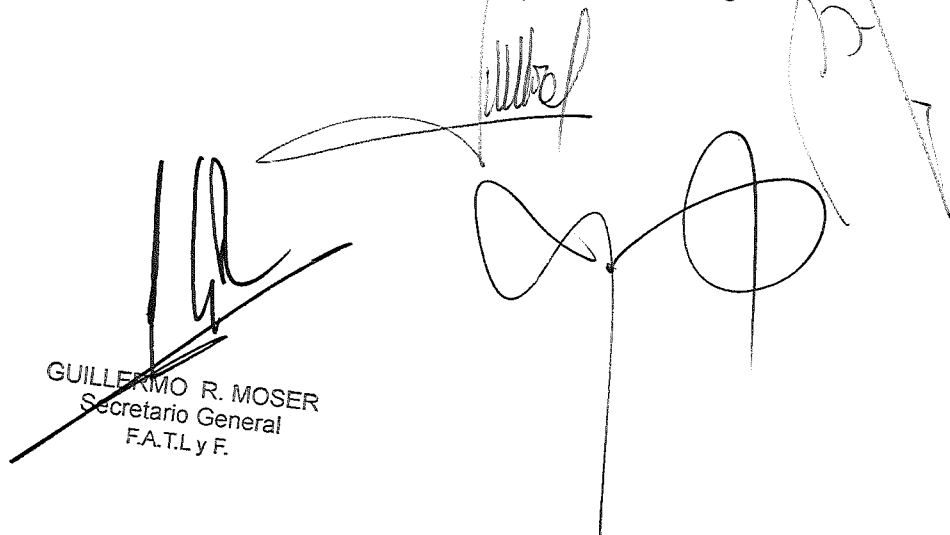


GUILLERMO R. MOSER
Secretario General
F.A.T.Ly F.

ARTÍCULO 10: MODALIDADES DE CONTRATACIONES, PERÍODO DE PRUEBA

Las partes acuerdan extender el período de prueba a 90 días, conforme lo establece el Artículo 92 bis de la LCT (t.o. 25.877).

Durante la prueba la Empresa estará obligada a ingresar los aportes y contribuciones con destino al Régimen de la Seguridad Social en forma íntegra.



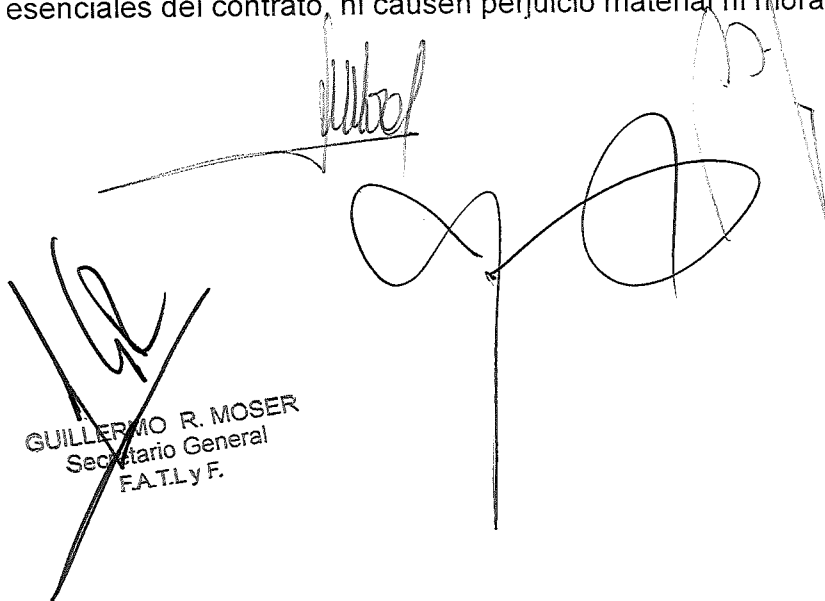
The image shows several handwritten signatures in black ink. One signature is clearly legible as 'G. Moser'. Below the signatures, there is a printed name block for Guillermo R. Moser, General Secretary of F.A.T.Ly F. The text is as follows:

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

ARTÍCULO 11: MULTIFUNCIONALIDAD y MULTIPROFESIONALIDAD

A todos efectos derivados de la interpretación del presente Convenio Colectivo de Trabajo, defínase a la Multifuncionalidad y Multiprofesionalidad, como el desempeño concurrente, simultáneo o alternado de todos los oficios, conocimientos o funciones, que correspondan a la eventual denominación del puesto, así como de toda otra función complementaria y/o suplementaria que le sea indicada o resulte necesaria para iniciar, proseguir o completar el trabajo asignado, en forma tal que un mismo dependiente pueda llevarlo a cabo íntegramente sin la colaboración de otro, siempre y cuando esté capacitado para realizar dichas funciones.

Por aplicación práctica de esta modalidad operativa, el personal se compromete a realizar todas las funciones principales, accesorias, complementarias, técnicas y/o administrativas que se le encomienden o se le adviertan como indispensables para garantizar la eficiencia y continuidad del servicio, ante eventuales necesidades técnicas o administrativas limitadas en el tiempo, de forma tal que los trabajos se cumplan con la frecuencia y dentro de los plazos y cronogramas establecidos por La Empresa, en tanto esos cambios no importen un ejercicio irrazonable de esa facultad, ni alteren modalidades esenciales del contrato, ni causen perjuicio material ni moral al Trabajador.

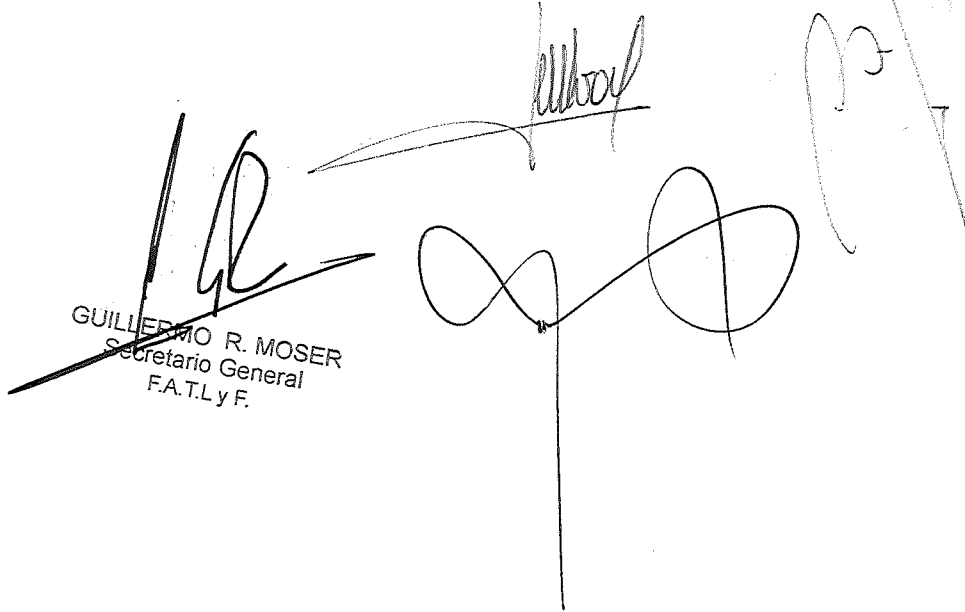


The image shows several handwritten signatures in black ink. One signature is a large, stylized 'G' with a vertical line extending downwards. Another is a more complex, looped signature. A third is a smaller, simpler signature. Below the large 'G' signature is a rectangular stamp with the following text:
GUILLERMO R. MOSER
Secretario General
F.A.T.Ly F.

ARTÍCULO 12: PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL

La Empresa implementará anualmente un plan de capacitación para todos los trabajadores comprendidos en el presente Convenio. Además, dentro de sus necesidades y medios, posibilitarán el acceso a actividades adicionales de formación y capacitación que apunten al mejoramiento de las habilidades, los conocimientos y las aptitudes requeridas para la mejor y segura realización de las tareas y desempeño de los mismos.

El plan anual de capacitación será elaborado con la participación del Sindicato.

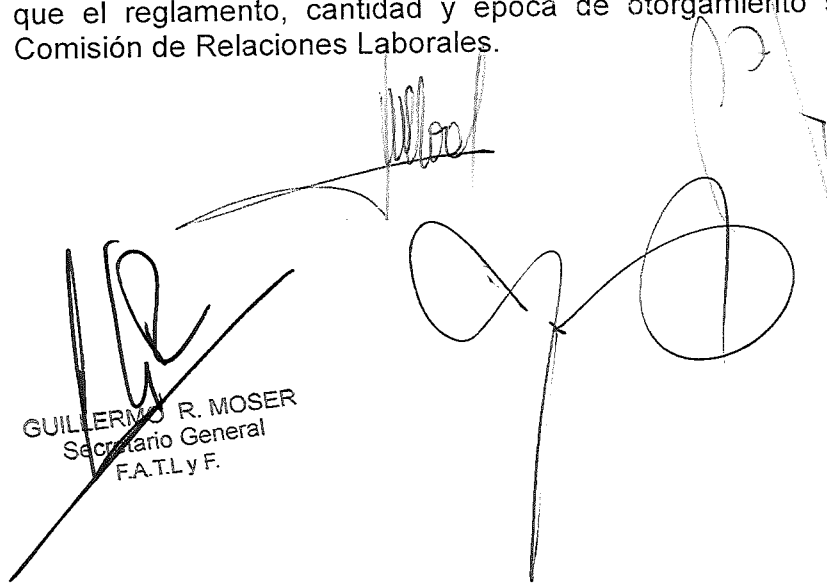


The image shows several handwritten signatures and a printed name. On the left, there is a signature above the printed text: "GUILLERMO R. MOSER", "Secretario General", and "F.A.T.L y F.". To the right of this, there are three more distinct handwritten signatures in black ink, arranged roughly in a horizontal line.

ARTÍCULO 13: BECAS

La Empresa otorgará dos becas para los trabajadores en actividad a fin de realizar estudios universitarios y/o terciarios. Estas becas consistirán en el pago de una suma mensual fija no remunerativa a los beneficiados y estarán orientadas principalmente a estudios relacionados con la actividad propia de la Empresa. Los plazos, montos, épocas de otorgamiento y demás condiciones serán determinados de acuerdo con lo propuesto por la Comisión de Relaciones Laborales.

Asimismo, La Empresa otorgará becas para hijos de trabajadores en actividad y fallecidos en el ejercicio de sus funciones que posean promedios superiores y de acuerdo al reglamento creado a ese efecto. Las partes dejan establecido que el reglamento, cantidad y época de otorgamiento se acordarán en la Comisión de Relaciones Laborales.



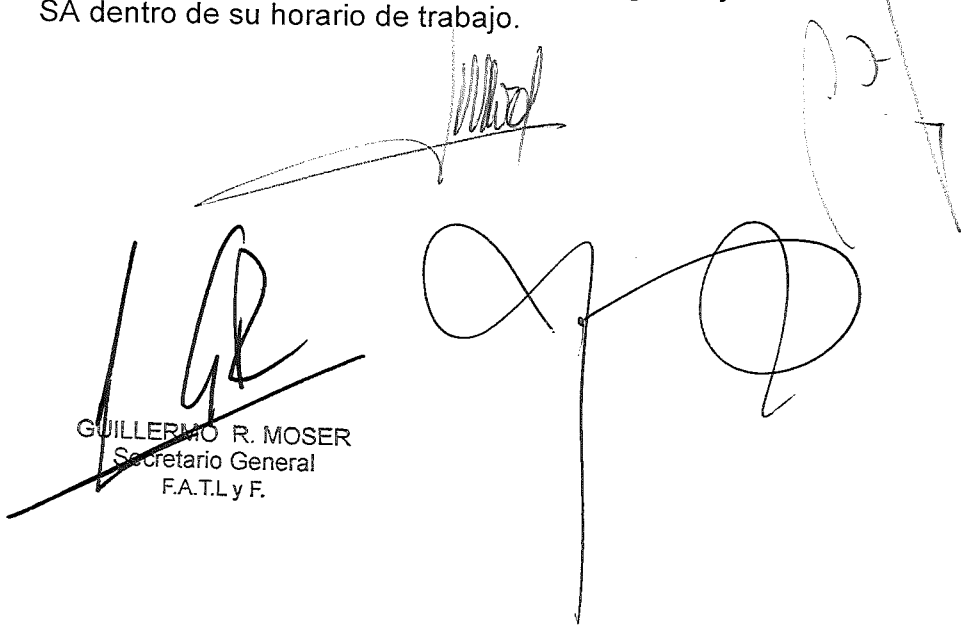
GUILLERMO R. MOSER
Secretario General
F.A.T.L y F.

ARTÍCULO 14: INCOMPATIBILIDADES

Queda expresamente prohibido al personal de la Empresa, la realización de tareas y ocupaciones de orden particular en tanto y en cuanto las mismas resulten lesivas o competitivas para la misma.

En particular, el personal de HOLDEC SA no podrá realizar trabajos, asesoramientos o gestorías a los usuarios de las áreas que corresponden a la Empresa.

Ningún trabajador podrá realizar función alguna ajena a HOLDEC INVERSORA SA dentro de su horario de trabajo.



The image contains several handwritten signatures and initials. On the left, there is a signature that appears to be 'GR' with a horizontal line underneath. Below this signature is the printed text: 'GUILLERMO R. MOSER', 'Secretario General', and 'F.A.T.Ly F.'. To the right of this signature is another signature that looks like 'M' with a horizontal line underneath. Further to the right is a large, stylized signature that resembles 'D' or 'Q'. At the top right, there are some faint, illegible handwritten marks.

ARTÍCULO 15: JORNADA DE TRABAJO

La jornada de trabajo que regirá para todo el personal alcanzado por el presente Convenio Colectivo se sujetará a las condiciones que a continuación se detallan:

MODALIDADES DE PRESTACION:

- Turno Rotativo (Continuado o No Continuado)
- Turno de Semana Calendario (Continuo y/o Discontinuo)

TURNO ROTATIVO CONTINUADO:

Los trabajadores que presten servicio en esta modalidad, es decir, que se sujeten a un turno cubriendo en equipo las 24 horas del día, cumplirán una jornada diaria de 6 horas, es decir 36 horas semanales.

Atento a las especiales características y finalidad propia de esta modalidad de prestación, el personal afectado a la misma no podrá hacer abandono del servicio hasta ser reemplazado. Si por alguna razón, el personal debiera exceder los límites legales fijados para la extensión del trabajo en esta modalidad, la Empresa adoptara los recaudos necesarios para que esta situación no se prolongue más allá de una jornada respecto del mismo trabajador, garantizando a partir de ese momento la pausa de 12 horas entre la finalización e inicio de jornada, prevista en la Ley laboral.

TURNO ROTATIVO NO CONTINUADO:


Los Trabajadores que presten servicio en esta modalidad, es decir que se sujeten a un turno en equipos cubriendo solo los dos turnos diurnos es decir aquellos horarios de la mañana y de la tarde y quedando expresamente excluido el Turno Noche, cumplirán una jornada diaria de 6 horas, es decir 36 horas semanales.

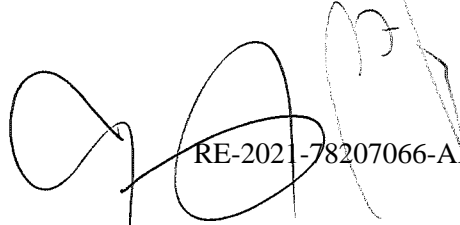
TURNO DE SEMANA CALENDARIA:

Los trabajadores que se desempeñen bajo tal modalidad, cumplirán una jornada diaria de 7horas 12minutos, es decir de 36 horas por semana, sin perjuicio de lo que establece la legislación en vigencia sobre la distribución desigual de la carga horaria.

En el caso de que la prestación laboral se verifique en jornada continua, el trabajador gozará de un descanso de 12 minutos para proceder a su profilaxis psicofísica.

Frente al caso de suponerse la discontinuidad de la jornada, el tiempo de prestación diaria efectiva será de 7horas 12 minutos, y la pausa destinada a descanso no será inferior a una hora.


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


RE-2021-78207066-ARN-DCD#JGM

Aquellos trabajadores a los que la Empresa, con motivo de una necesidad operativa, les asigne prestación de servicio en el período comprendido entre las 21 y las 6 horas, ya sea íntegramente en él o que su jornada abarque parte del mismo, percibirán un adicional del 30% de su remuneración horaria por cada hora efectivamente trabajada durante ese período.

Lo dispuesto en el presente apartado, no resultará de aplicación al personal que se desempeñe en la modalidad de Turno Rotativo Continuado.

Entre el cese de una jornada y el comienzo de la otra deberá mediar una pausa no inferior a doce horas, de conformidad a lo establecido en la legislación vigente.

FRANCOS COMPENSATORIOS:

Los trabajadores que cumplan tareas en turno de semana calendario (continuo o discontinuo) y que por razones de servicio deban trabajar los días sábados después de las trece horas o durante los días domingos, y los comprendidos en los turnos rotativos continuados que deban prestar servicio en el momento en que estén haciendo usufructo de sus horas francas, gozarán del descanso compensatorio que determina la legislación vigente.

Las horas trabajadas en esas condiciones se considerarán horas extras. Las mismas se ejecutarán y serán remuneradas de conformidad a lo establecido por la legislación vigente.

El valor hora correspondiente a cada trabajador se calculará dividiendo su remuneración mensual por 184, en caso de laborar en régimen de Turno Rotativo Continuado, o por 170, en el supuesto de desempeñarse en Turno de Semana Calendario.

Como consecuencia de la unificación horaria (7horas 12minutos por día) a la que se arribó, las Entidades Gremiales intervinientes garantizan el mantenimiento de la productividad laboral que existiera durante las nueve horas de trabajo vigentes hasta el momento, comprometiéndose a la no generación de horas extras.



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

ARTÍCULO 16: INDUMENTARIA DE TRABAJO

La Empresa proveerá al personal operativo, indumentaria de trabajo de acuerdo a la naturaleza de las tareas que realiza y a las normas de seguridad que deba observar al desarrollar las mismas. Asimismo, el personal afectado a tareas en la vía pública contará entre su indumentaria con una campera de abrigo, ropa de agua y botas, teniendo la ineludible obligación de efectuar tareas a la intemperie en invierno o días de lluvia.

La Empresa determinará la oportunidad y periodicidad para su provisión, además de la cantidad y calidad de la prenda, de manera tal de asegurar la provisión de por lo menos dos juegos de ropa de trabajo por año calendario y un juego de calzado de seguridad cuando corresponda.

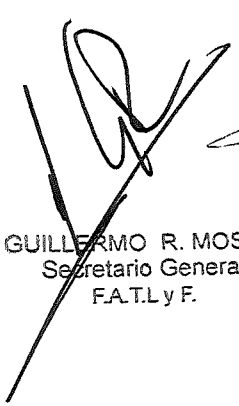
En lo posible la entrega de las prendas se hará antes de los períodos estacionales de verano e invierno, siempre y cuando las circunstancias así lo permitan.

Las mismas serán repuestas en caso que su desgaste anticipado, fruto de las tareas cumplidas, lo hicieran necesario.

La ropa y calzado de seguridad serán de uso obligatorio para el personal durante el horario de trabajo. El personal debe atender su mantenimiento, cuidado e higiene, respondiendo por el extravío, no así por el desgaste producido por el uso normal o por accidentes ocurridos en el trabajo.

Aquellos trabajadores que se desempeñen en sectores no operativos y que por la índole de sus tareas tengan trato directo y permanente con el público y/o la comunidad, les será suministrada una vestimenta adecuada a esta representatividad.

La Comisión Mixta de Relaciones Laborales, creada por este Convenio con funciones técnicas y de asesoramiento, hará llegar a la Empresa las sugerencias que estime convenientes al respecto.



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

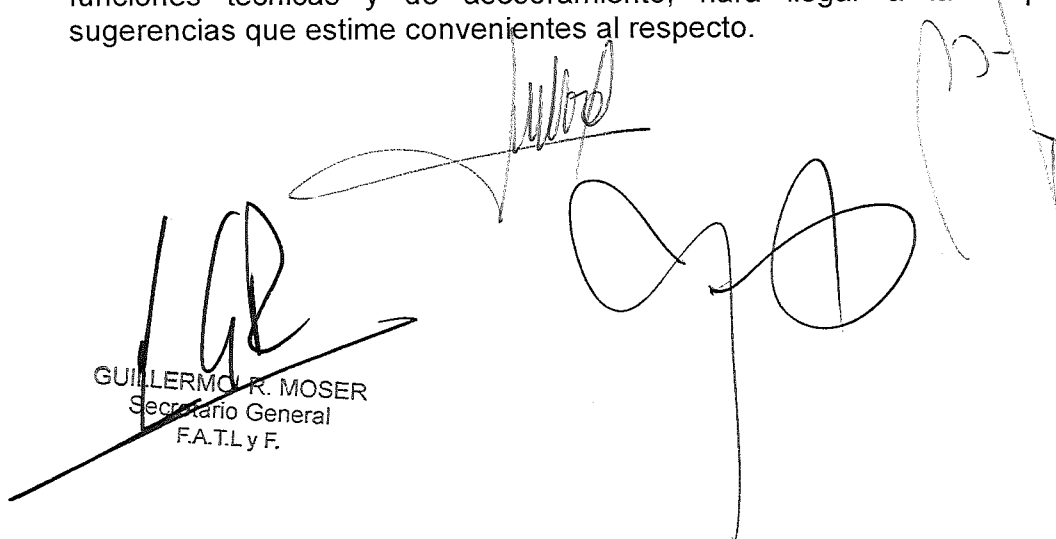
ARTÍCULO 17: ÚTILES Y HERRAMIENTAS DE TRABAJO

La Empresa proporcionará a todo su personal, sin cargo alguno, todos los útiles, herramientas, equipos y materiales necesarios para el cumplimiento de su labor, como así también los implementos adecuados para proteger, de acuerdo con la Ley, la salud y vida del trabajador.

Todos los útiles y herramientas deben ser los adecuados y de buena calidad, debiendo reponerse tan pronto dejen de ser eficaces.

Será responsabilidad del Trabajador el cuidado y buen uso de todo este equipamiento, debiendo poner de inmediato en conocimiento de sus superiores las pérdidas o deterioro del material proporcionado. La reposición por desgaste será a cargo de la Empresa. En tanto la reposición por extravío y/o mal uso será a cargo del Trabajador.

La Comisión Mixta de Relaciones Laborales, creada por este Convenio con funciones técnicas y de asesoramiento, hará llegar a la Empresa las sugerencias que estime convenientes al respecto.



Handwritten signatures and a printed name block for Guillermo R. Moser, Secretario General of F.A.T.L y F.

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

ARTÍCULO 18: BONIFICACIÓN Y COMPUTO DE ANTIGÜEDAD

La Empresa abonarán una bonificación por antigüedad a su personal alcanzado por el presente Convenio, del (1,5%) mensual por cada año de servicio, calculado sobre el Salario Básico inicial de la categoría de revista contenido en el Anexo 1 del presente convenio.

El adicional por este concepto que ya vinieran percibiendo los trabajadores, pasará a integrar su salario básico conformado de acuerdo a lo establecido en el art.31 del presente Convenio Colectivo.

Solamente a los efectos del cálculo de la licencia ordinaria por vacaciones se computará como antigüedad del trabajador los años de servicios efectivos que éste haya prestado en La Empresa o sus antecesoras,

Asimismo se computará como antigüedad el tiempo transcurrido en uso de licencias especiales por funciones sindicales y por desempeño de cargos electivos Nacionales, Provinciales o Municipales.



~~GUILLELMO R. MOSER
Secretario General
F.A.T.L.Y.F.~~

ARTÍCULO 19: LICENCIA ANUAL ORDINARIA

La licencia anual por vacaciones es obligatoria, irrenunciable y no compensable en dinero, salvo lo dispuesto por la legislación del trabajo. La licencia ordinaria será otorgada por La Empresa de acuerdo con las siguientes prescripciones:

- 1) Se otorgará por año calendario dentro de las épocas y con arreglo a los turnos que se fijaren en las distintas dependencias. Para tal fin La Empresa establecerá con suficiente antelación los programas anuales correspondientes, en forma tal que la cantidad de trabajadores ausentes a un mismo tiempo no anule el desarrollo de los procesos productivos de cada sector.
- 2) La distribución de las licencias ordinarias correspondientes a cada año calendario tendrá lugar entre el 1° de Octubre de cada año al que se impute y el 30 de Abril del año siguiente. Excepcionalmente, y siempre y cuando exista el consentimiento de ambas partes la distribución de la licencia ordinaria podrá otorgarse fuera de este período. La Empresa dentro de sus posibilidades dará prioridad a los trabajadores con hijos, para posibilitar el goce de las vacaciones en las épocas de receso escolar. Los trabajadores podrán permutar la licencia siempre que los mismos pertenezcan a la misma función y sección. Toda permuta debe ser comunicada con la anticipación necesaria a La Empresa. En atención al carácter de servicio público que prestan las mismas, y a los fines de la programación del período vacacional a los trabajadores que superen los 11 días hábiles, se tomará el período comprendido entre el 1° de Mayo y el 30 de Septiembre del año siguiente, para fraccionar sus vacaciones hasta un 50% dentro del mismo.
- 3) En la programación de las licencias se tendrá en cuenta la fecha para la cual los trabajadores la solicitaron, siempre que no contraríe lo dispuesto en el presente Artículo, en cuyo caso, los programas anuales correspondientes se podrán fijar rotando las fechas entre todo el personal con relación a la gozada en años anteriores, respetando que a cada trabajador se le asigne por lo menos en una temporada de verano cada tres períodos.
- 4) La Empresa notificará por escrito al trabajador la fecha de iniciación de su licencia con cuarenta y cinco (45) días corridos de antelación, como mínimo, del comienzo de las mismas.
- 5) A pedido del trabajador y supeditado a razones de servicio, la licencia podrá ser fraccionada en períodos no inferiores a cinco (5) días o múltiplos de cinco.
- 6) El trabajador gozará de la licencia anual ordinaria por los siguientes plazos:
 - a) Hasta 5 años de servicios 11 días hábiles
 - b) De 5 a 10 años de servicios 16 días hábiles
 - c) De 10 a 20 años de servicios 21 días hábiles


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


RE-2021-78207066-APN-DGDYD#JGM

23


d) Más de 20 años de servicios 26 días hábiles

- 7) Para determinar la extensión de las vacaciones atendiendo a la antigüedad reconocida, se computará como tal aquella que tendría el trabajador al 31 de Diciembre del año a que correspondan las mismas.
- 8) El trabajador, para tener derecho cada año al beneficio establecido en este Artículo deberá haber trabajado y/o percibido durante la mitad, como mínimo, de los días laborables comprendidos en el año calendario, de acuerdo con su modalidad de trabajo. Cuando el trabajador no llegase a totalizar el tiempo mínimo de trabajo gozará de un período de descanso anual, en proporción de un día de descanso por cada veinte jornadas de trabajo efectivo.
- 9) La licencia anual ordinaria comenzará el día lunes o el día laborable siguiente si aquél no fuera laborable. Tratándose de trabajadores de turno rotativo por equipo en cualquiera de sus formas, las vacaciones comenzarán el día laborable posterior a su franco hebdomadario. Ante solicitud del trabajador La Empresa podrán autorizar el inicio de la licencia en otro día.
- 10) Los períodos de licencia anual ordinaria no son acumulables, salvo en una tercera parte de un período inmediato anterior que no se hubiera gozado en la extensión fijada en este Artículo. El fraccionamiento y consiguiente acumulación del tiempo de vacaciones en uno de los períodos deberá ser convenido entre el trabajador y La Empresa.
- 11) La licencia anual ordinaria del trabajador se interrumpe en los siguientes casos:
- a) Por accidente.
 - b) Por enfermedad justificada del titular.
 - c) Por graves razones de servicio o, ante hechos que interrumpan masivamente su prestación. En tal caso La Empresa tomará a su cargo los gastos de traslado y los de hospedaje de los días no gozados y que el trabajador hubiere ya pagado.
 - d) Por fallecimiento del cónyuge, padres o hijos, por el lapso que contemplen las licencias otorgadas a esos efectos.

12) Forma de liquidación:

1) Para liquidar la retribución por vacaciones se deberá seguir el siguiente procedimiento:

- a) Computar la remuneración nominal, normal, habitual y permanente, sujeta a aportes que el trabajador haya percibido el mes inmediato anterior al de inicio de su licencia por vacaciones.
- b) Para el cómputo del S.A.C. se considerará una sextava parte del importe del último sueldo anual complementario y la doceava parte del S.A.C. sobre B.A.E. percibidos, inmediatos anteriores al del usufructo de la licencia.


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


RE-2021-78207066-APN-DGDYD#JGM

c) La B.A.E. se considerará de la siguiente forma: una doceava parte del importe resultante del cálculo de la última B.A.E. percibida por el trabajador, calculándose sobre el sueldo habitual y permanente del mes inmediato anterior al inicio de la licencia.

d) El cómputo de horas extraordinarias percibidas se realizará sobre la base del promedio de los últimos seis meses inmediatos anteriores al inicio de la licencia.

e) La suma resultante de a) + b) + c) + d) deberá ser dividida por 25 (veinticinco) y multiplicada por el período de vacaciones que el trabajador va a usufructuar (se entiende por período de vacaciones la totalidad de días corridos comprendidos entre el primer día de inicio de la licencia y el último día de la misma). El monto emergente corresponderá a la retribución por el período de licencia anual ordinaria que deberá percibir el trabajador.

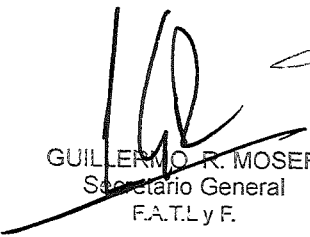
f) La retribución por vacaciones deberá ser abonada por adelantado cuando el trabajador expresamente así lo solicite. De no solicitarlo expresamente se le abonará únicamente el denominado plus vacacional, que conjuntamente con la remuneración normal habitual y permanente constituyen la denominada retribución por vacaciones. Dicho plus vacacional se calculará de la siguiente forma:

f1) El importe del inciso a), deberá ser dividido por 30 (treinta) y este resultado multiplicado por la cantidad de días que correspondiere por el período de vacaciones.

f2) La diferencia entre el resultante del inciso e) menos el resultante del inciso f1) es el importe que corresponde abonar como plus vacacional.

2) El régimen de esta retribución que se establece en el presente artículo será de aplicación tanto en el caso de vacaciones completas, como fraccionadas.

3) El pago de esta retribución se efectuará el día hábil anterior al inicio del período de vacaciones.



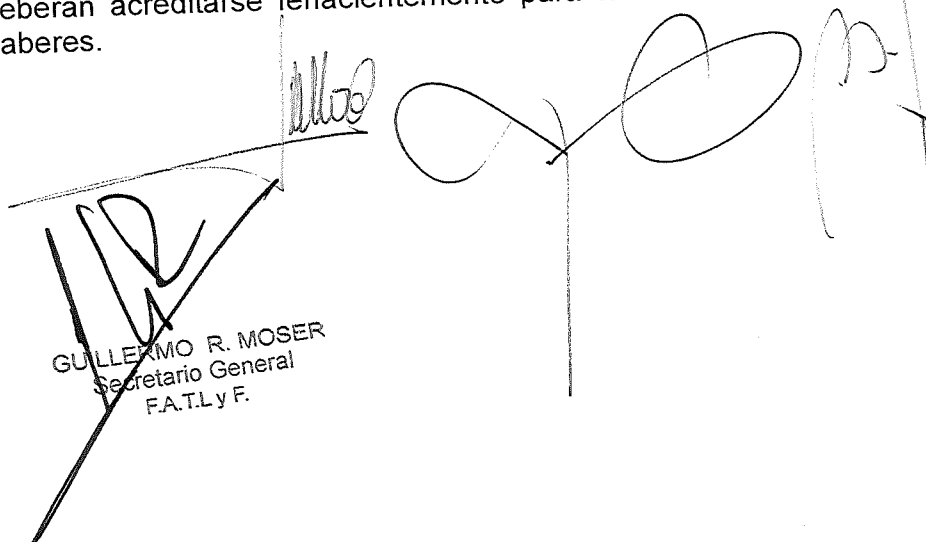
GUILLERMO R. MOSER
Secretario General
F.A.T.Ly F.

ARTÍCULO 20: LICENCIAS ESPECIALES

La Empresa otorgarán los siguientes permisos con goce de sueldo:

- a) Por casamiento del trabajador: 10 días hábiles, que pueden ser adicionados a la licencia anual ordinaria.
- b) Por fallecimiento del cónyuge o de la persona con quien estuviera unida en aparente matrimonio, de padres o hijos: 4 días corridos.
- c) Por nacimiento de hijo y/o adopción: 2 días corridos, correspondiendo por lo menos un día hábil.
- d) Por fallecimiento de suegros, yernos, nueras, nietos, abuelos: 1 día hábil.
- e) Por fallecimiento de hermano: 2 días corridos, correspondiendo por lo menos un día hábil.
- f) Por mudanza del trabajador: 1 día hábil por año.
- g) El trabajador que curse estudios secundarios, terciarios y/o universitarios tendrá derecho hasta dos días de permiso con goce de sueldo por cada examen que rinda hasta un máximo de diez días por año calendario.
- h) Por donación de sangre: 1 día.
- i) Por citación judicial se otorgará el tiempo necesario para concurrir al trámite, debiéndose presentar dentro de las cuarenta y ocho horas el certificado que acredite dicha circunstancia.
- j) Por atención de familiar gravemente enfermo debidamente acreditado, siempre que se trate de ascendientes o descendientes en primer grado, cónyuge o hermano a su exclusivo cargo y sin posibilidades de ser asistido por otra persona, hasta un máximo de diez (10) días por año calendario.

Los acontecimientos que generan el usufructo de estos permisos especiales deberán acreditarse fehacientemente para tener derecho a la percepción de haberes.

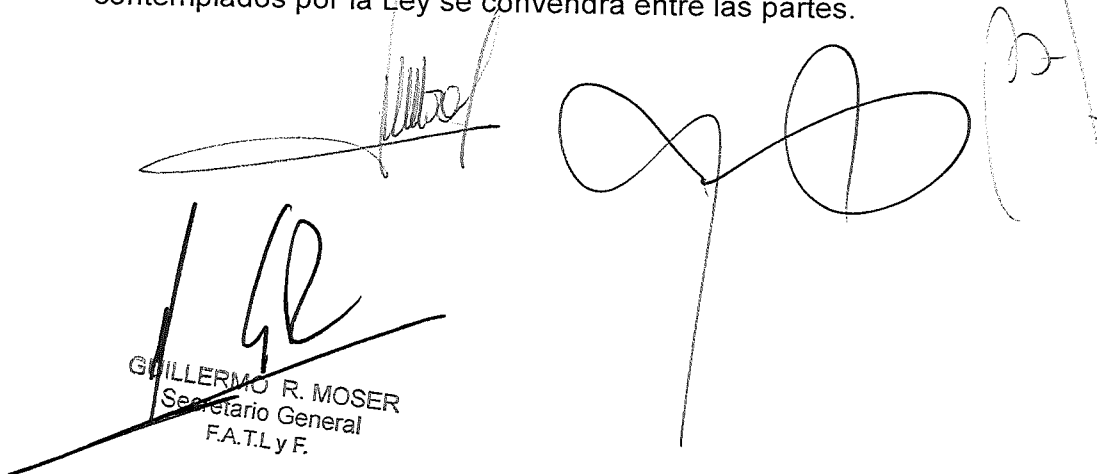


GUILLELMO R. MOSER
Secretario General
F.A.T.L.Y.F.

ARTÍCULO 21: LICENCIAS EXTRAORDINARIAS SIN GOCE DE HABERES

Los trabajadores que en razón de ocupar cargos representativos en asociaciones Sindicales o públicos en el orden nacional, provincial o municipal, dejaran de prestar servicios, tendrán derecho a la reserva de su empleo por parte del empleador y a su reincorporación hasta treinta días después de concluido el ejercicio de dichas funciones públicas.

El período durante el cual los trabajadores hubieran desempeñado las funciones precedentemente aludidas, será considerado período de trabajo a los efectos del cómputo de su antigüedad, frente a los beneficios que por Ley, estatutos profesionales y convenciones colectivas de trabajo le hubiesen correspondido en el caso de haber prestado servicios. En los casos no contemplados por la Ley se convendrá entre las partes.



The image shows several handwritten signatures in black ink. One signature is clearly legible as 'G.M.' and is positioned above a printed name block. To the right, there are two more large, stylized signatures. The printed name block is as follows:

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

ARTÍCULO 22: MATERNIDAD

La trabajadora gozará de una licencia por maternidad que será de cuarenta y cinco (45) días corridos anteriores a la fecha presunta de parto que se acreditará mediante certificación médica y de cuarenta y cinco (45) días corridos contados a partir de que se produzca el nacimiento.

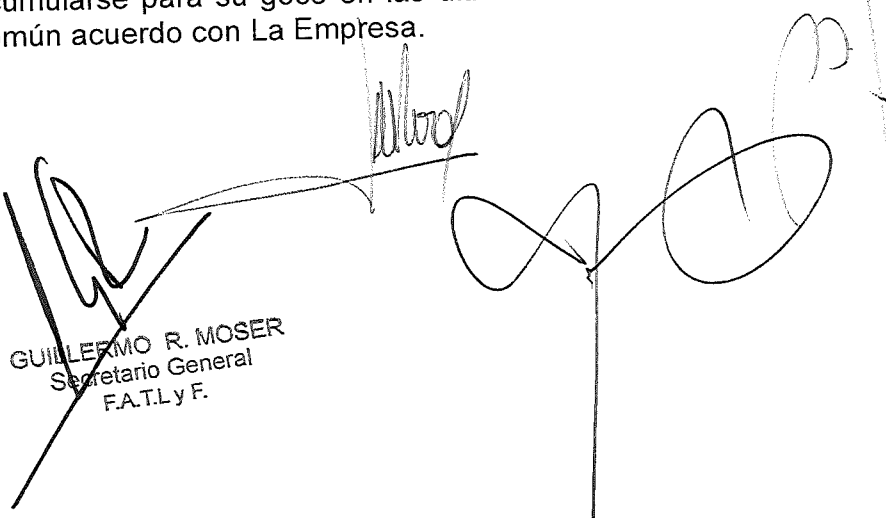
La interesada podrá optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en este caso no podrá ser inferior a treinta días. El resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto.

En caso de nacimiento prematuro, se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiera gozado antes del parto, de modo de completar los noventa días.

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

Si el hijo no sobreviviese, la licencia será para el tiempo inmediato al parto y por un tiempo no menor a 45 días corridos.

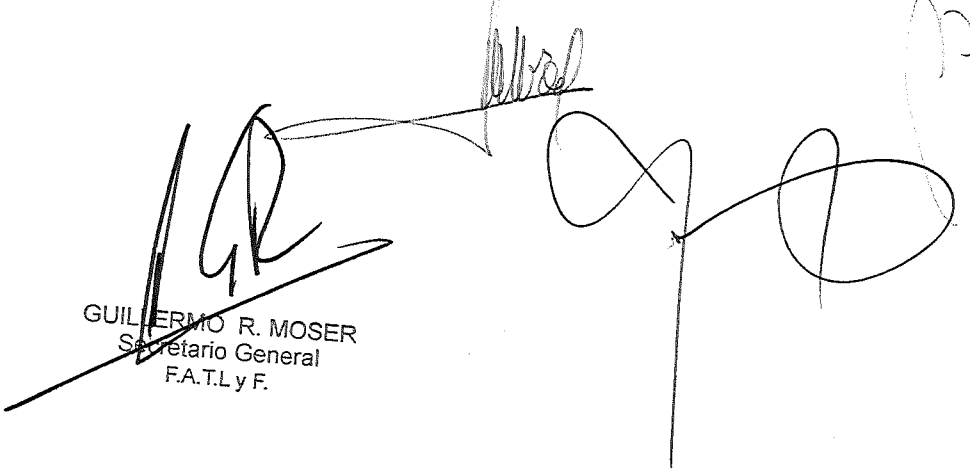
Toda trabajadora madre de lactante podrá disponer de cuatro descansos de media hora para amamantar a su hijo durante el transcurso de la jornada de trabajo, y por un período no superior a un año posterior a la fecha de nacimiento, salvo que por razones médicas sea necesario que la madre amamante a su hijo por un lapso más prolongado. Dichos descansos, podrán acumularse para su goce en las últimas dos horas de la jornada laboral y de común acuerdo con La Empresa.



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

ARTÍCULO 23: GUARDERÍA

La Empresa abonará en concepto de Guardería a sus trabajadoras una compensación no remunerativa por los gastos en que éstas incurran en concepto de contratación de guardería infantil para la atención de sus hijos menores de cinco (5) años de edad. El importe correspondiente se abonará mensualmente calculando el 7,5% sobre el Sueldo Básico de la categoría 12C.



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

ARTÍCULO 24: LICENCIA POR ENFERMEDAD Y ACCIDENTE INCULPABLE

Los trabajadores gozarán de licencia por enfermedad en los términos y condiciones establecidos en la Ley de Contrato de Trabajo.

El trabajador deberá notificar fehacientemente y en forma inmediata ya sea, por sí o por medio de otra persona, de la enfermedad o accidente y del lugar en que se encuentre por estar imposibilitado de asistir a su trabajo. Si así no lo hiciese, perderá el derecho a percibir la remuneración correspondiente, salvo que la existencia de la enfermedad o accidente, si en carácter y gravedad lo justifican, resulta luego inequívocamente acreditada. De igual modo, la obligación de notificar su enfermedad y someterse a los controles médicos, será establecida por dichas normas legales.

A efectos de justificar las ausencias, el trabajador estará obligado a someterse a los controles que efectúe el empleador.

Se establece que en caso de disidencia entre el criterio de los médicos de La Empresa y del Trabajador, el mismo tendrá la obligación de someterse en forma inmediata a una Junta Médica que será integrada por los facultativos de las partes y un médico especialista que será designado por el Director de un Establecimiento Asistencial Público, el que se determinará de común acuerdo entre estos.

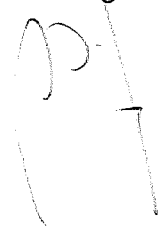
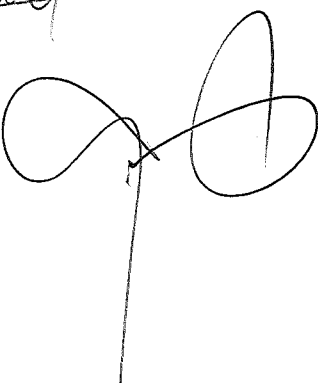
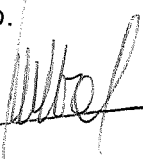
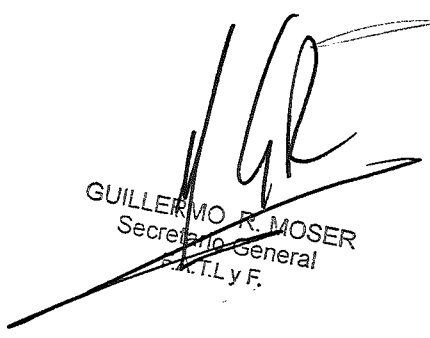
El dictamen médico que resultare de dicha junta tendrá carácter de obligatoriedad para las partes.



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

ARTÍCULO 25: LICENCIAS POR ENFERMEDAD ACCIDENTE O ACCIDENTE DE TRABAJO

Regirán al respecto las disposiciones de la Ley que estuviere vigente en la materia a la época del infortunio.

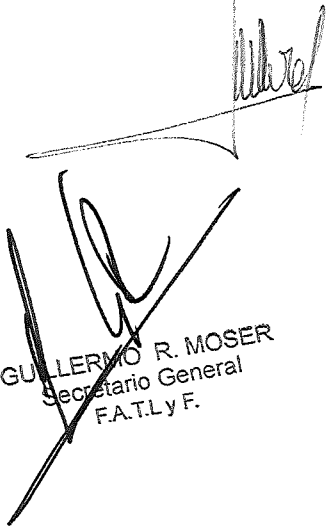


~~GUILLERMO R. MOSER
Secretario General
S.T.L y F.~~

ARTÍCULO 26: DIA DEL TRABAJADOR DE LA ELECTRICIDAD

Se reconoce el día 13 de julio de cada año como el "Día del Trabajador de la Electricidad", a ese efecto La Empresa otorgarán asueto con goce de haberes a todos los trabajadores con excepción de los indispensables para la atención del servicio (dentro de los que se encuentra el personal con Turnos Rotativos). A estos últimos se les acordará franco compensatorio de acuerdo a las normas vigentes.

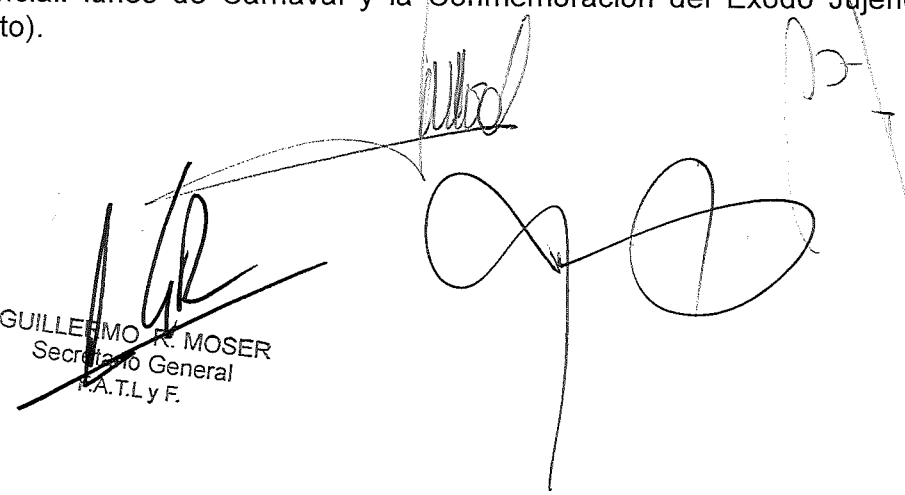
Asimismo, se establece que en la organización festiva de dicho evento, La Empresa harán entrega de una medalla de oro recordativa de su trayectoria laboral, a aquellos trabajadores que hayan cumplido 25 años de antigüedad en relación de dependencia.



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

ARTÍCULO 27: FERIADOS Y DIAS NO LABORABLES

Serán de aplicación las Leyes 21.329 y 23.555 o las que las reemplacen o modifiquen en el futuro, incluyéndose los siguientes feriados de orden provincial: lunes de Carnaval y la Conmemoración del Éxodo Jujeño (23 de Agosto).



~~GUILLEMO R. MOSER
Secretario General
P.A.T.Ly F.~~

ARTÍCULO 28: COMPENSACION DE SERVICIOS PUBLICOS

El personal comprendido en este convenio percibirá un reintegro por Compensación de Servicios Públicos del 3% (tres), sobre el Salario Básico de la Categoría Módulo (12C). Este concepto será liquidado mensualmente, como suma no remunerativa, en concepto de reintegro.


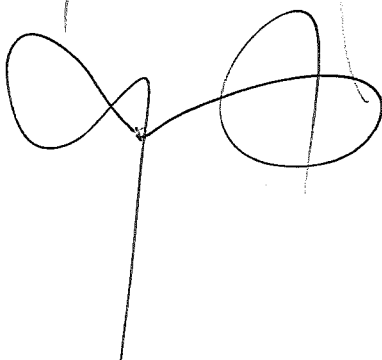

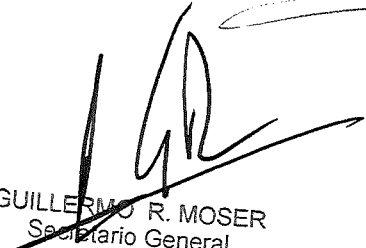


~~GUILHERMO R. MOSER
Secretario General
F.A.T.Ly F.~~

ARTICULO 29: SALARIO

Se considera salario toda suma percibida por el trabajador sujeta a aportes y contribuciones de Ley conforme a las disposiciones de la Ley 24.241 o las que la reemplacen o modifiquen en el futuro.

El salario familiar se regirá por el nuevo régimen de asignaciones familiares, instituido por la Ley N° 24.714, reglamentada mediante Decreto N° 1245/96 y complementada por las Resoluciones N° 112/96 y 16/97 de la Secretaría de Seguridad Social, o las que la reemplacen o modifiquen en el futuro.



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

ARTÍCULO 30: SIMPLIFICACIÓN SALARIAL

El esquema salarial vigente se reemplazará por uno más simple, garantizando la intangibilidad salarial de cada trabajador y la debida transparencia e interpretación.

A este fin, las remuneraciones del personal estarán compuestas por los siguientes ítems o voces de pago:

SUELDO BÁSICO: Corresponde al haber mensual que surge de las categorías establecidas en este Convenio y que se reflejan en el Anexo I, con su respectiva escala de salarios básicos.

ADICIONAL PERSONAL: Los montos que hasta el presente se liquidan bajo este concepto continuarán siendo aplicados y serán revisados en el marco de la Comisión de Relaciones Laborales la que deberá expedirse en un plazo de 90 (noventa) días a partir de la firma del presente Convenio.

TURNO ROTATIVO CONTINUADO: Se deja constancia que el personal que desarrolle sus tareas en Turno Rotativo Continuo percibirá una bonificación especial, en tanto no modifique esta modalidad horaria, del 25% sobre el sueldo básico de la categoría de revista.

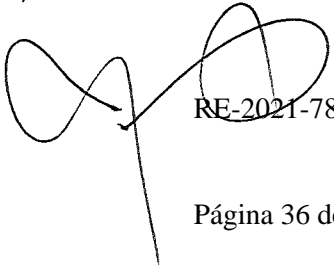
TURNO ROTATIVO NO CONTINUADO: Se deja constancia que el personal que desarrolle sus tareas en Turno Rotativo No Continuo percibirá una bonificación especial, en tanto no modifique esta modalidad horaria, del 21% sobre el Sueldo Básico de la categoría de revista.

TAREAS RIESGOSAS: Toda actividad laboral conlleva un riesgo de vida, pero algunos trabajos, dados los elementos que se manipulan o el lugar físico donde estas tareas se desempeñan, son más propensos a la eventualidad de un accidente.

Para el presente Convenio acuerdan las partes extremar las medidas para eliminar totalmente la posibilidad de riesgo del trabajador en aquellas tareas que se consideran como riesgosas. En particular los trabajos en instalaciones energizadas y/o instalaciones cuyo entorno cercano esté energizado; los trabajos en altura y profundidad, y los que se realicen en instalaciones de baja tensión que superen 30 V de corriente continua o alterna.

Se considera afectado por tareas riesgosas el personal que efectivamente desarrolle los trabajos enunciados anteriormente en los sectores contemplados en el decreto 937/74 y descriptos en la Resolución D.E. (ANSES) 300/96, especialmente: Ilícitos, Mediciones de Energía, Laboratorio de Medidores, Redes Aéreas, Redes Subterráneas, Mantenimiento de S.E.T., Taller Electromecánico, Taller de Transformadores, Guardias de Emergencias, Calidad de Servicio Técnico, Energía Fotovoltaica, Hidráulica y Térmica. Los Trabajadores que realicen tareas consideradas en los párrafos anteriores, percibirán una bonificación del (10%) diez por ciento calculada sobre el Salario Básico.


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


RE-2021-78207066-APN-DGDYD#JGM

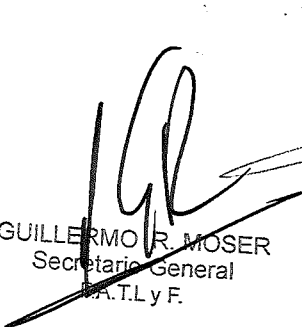
ARTÍCULO 31: ADICIONALES

1) ADICIONAL PAÑOL

Los trabajadores, comprendidos en este convenio, que desempeñan adicionalmente tareas de Administración de Pañol, percibirán un adicional mensual remunerativo denominado "Adicional Pañol" del orden del 3% calculado sobre el Sueldo Básico de la categoría 12C.

2) ADICIONAL VIATICOS POR TRANSPORTE

Se abonará al personal comprendido en este convenio una suma fija mensual de carácter no remunerativa equivalente al 6% del Sueldo Básico de la categoría 12C, en concepto de viáticos destinados al transporte, según lo establecido en el artículo 106 de la ley 20.744.

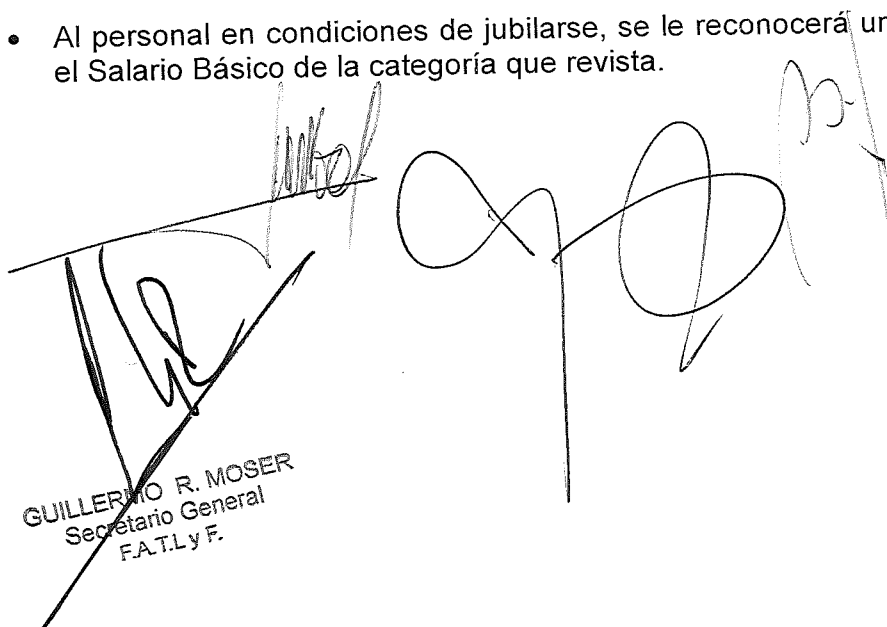


GUILLERMO R. MOSER
Secretario General
A.T.L y F.

ARTÍCULO 32: ANTIGÜEDAD ESPECIAL

La percibirán los trabajadores comprendidos en este Convenio bajo la siguiente modalidad:

- A partir de un (1) año de antigüedad y hasta los cuatro (4) años de antigüedad inclusive, percibirán un 2 % (dos por ciento) sobre el Básico de la Categoría de revista.
- A partir de los cinco (5) años de antigüedad y hasta los veinticuatro (24) años de antigüedad inclusive, percibirán un 5 % (cinco por ciento) sobre el Básico de la Categoría de revista.
- A partir de los veinticinco (25) años de antigüedad en adelante, se abonará un 12 % (Doce por ciento) sobre el Salario Básico de la Categoría de revista.
- Al personal en condiciones de jubilarse, se le reconocerá un 12% sobre el Salario Básico de la categoría que revista.



Handwritten signature of Guillermo R. Moser, Secretary General of F.A.T.L.Y.F.

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

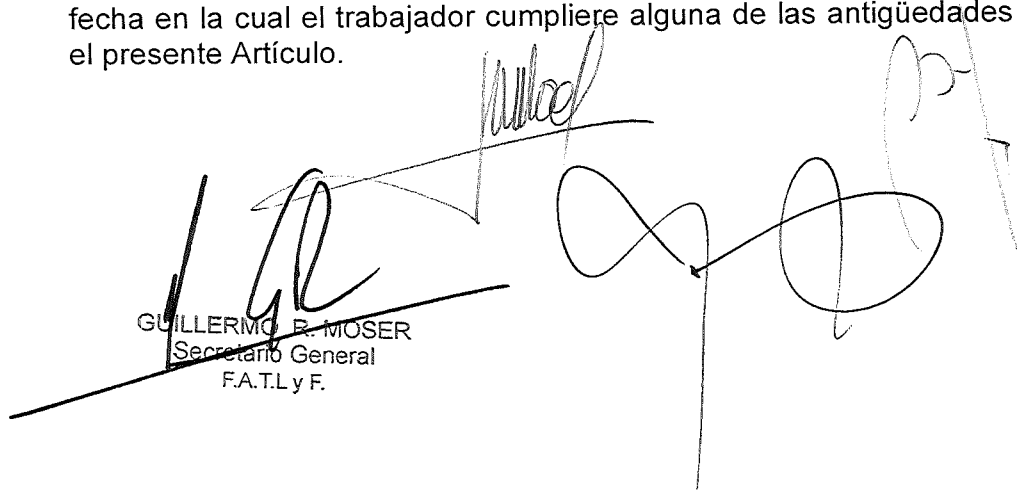
ARTÍCULO 33: BONIFICACIÓN AL PERSONAL QUE CUMPLE AÑOS DE SERVICIOS

La Empresa otorgará al personal, al cumplir 20, 25, 30 y 35 años de antigüedad, una retribución especial equivalente a un monto igual al total de las remuneraciones mensuales, normales y habituales, percibidas en el mes en que cumpla la antigüedad mencionada precedentemente, con exclusión de horas extras, S.A.C. proporcional, Plus Vacacional, como también otros conceptos remunerativos o no, de naturaleza variable, B.A.E, gastos de traslado, locación o vivienda, gastos de comida, viáticos, etcétera.

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

Al personal femenino se le otorgarán estos beneficios al cumplir 17, 22, 27, 32 y 37 años de servicio, respectivamente.

La Empresa abonará esta bonificación dentro de los 30 días posteriores a la fecha en la cual el trabajador cumpliera alguna de las antigüedades citadas en el presente Artículo.



Handwritten signatures and stamps. The most legible one is:
GUILLERMO R. MOSER
Secretario General
F.A.T.L y F.

ARTÍCULO 34: BONIFICACIÓN ANUAL POR EFICIENCIA

HOLDEC INVERSORA SA abonará a sus trabajadores la bonificación anual por eficiencia, de acuerdo a la siguiente escala y reglamentación:

Para abonar la bonificación anual por eficiencia, se tendrá en cuenta la remuneración que el trabajador perciba al último día del mes en el cual cumpla años de edad.

EL MONTO DE LA BONIFICACIÓN SERA EL SIGUIENTE:

- Hasta 5 años el 100% de la remuneración.
- Mas 5 y hasta 10 años, el 130% de la remuneración.
- Más de 10 años, el 160% de la remuneración.

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

Los porcentajes expresados anteriormente se incrementarán de acuerdo a lo siguiente:

- En un 20% del monto que le corresponda percibir, si por el año que la perciba y uno anterior no hubiese sufrido ninguna deducción, es decir que ha cumplido satisfactoriamente con los requisitos de dicha reglamentación, en dos años.
- En un 40% del monto que le corresponde percibir, si por el año que la percibe y en dos años anteriores no hubiese sufrido ninguna deducción, es decir que ha cumplido satisfactoriamente con los requisitos de dicha reglamentación en tres años.
- En un 60% del monto que le corresponda percibir, si por el año que la percibe y en tres años anteriores no hubiese sufrido ninguna deducción, es decir que ha cumplido satisfactoriamente con los requisitos de dicha reglamentación en cuatro años.
- En un 80% del monto que le corresponda percibir, si por el año que la percibe y en cuatro años anteriores no hubiese sufrido ninguna deducción, es decir ha cumplido satisfactoriamente con los requisitos de dicha reglamentación en cinco años.
- En un 100% del monto que le corresponda percibir si por el año que la percibe y en cinco años anteriores no hubiese sufrido deducción, es decir que ha cumplido satisfactoriamente con los requisitos de dicha reglamentación en seis años.

Si algún trabajador de acuerdo a la reglamentación no se hiciera acreedor al incremento anual del punto anterior, solamente lo perderá en ese año, pero seguirá usufructuando del porcentaje de aumento ya acumulado por derecho en años anteriores.

GUILHERMO R. MOSER
Secretario General
F.A.T.L.V.F.

RE-2021-78207066-APN-DG DYD#JGM

REGLAMENTACION PARA EL PAGO DE LA BONIFICACION ANUAL POR EFICIENCIA:

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

1) Derecho a la Bonificación:

- a) Trabajadores en actividad: comprende a todo el personal en actividad al 31 de Diciembre de cada año y que tengan uno (1) o más años de antigüedad.
- b) Trabajadores egresados por su voluntad, fallecidos o jubilados durante el año calendario anterior.

2) **Trabajadores con menos de un (1) año de antigüedad:** Se les liquidará el 8,33% de la remuneración mensual por cada mes entero trabajado.

3) **Antigüedad:** La antigüedad a tener en cuenta para determinar el monto de la bonificación anual por eficiencia, será la que se determine al 31 de Diciembre.

Se considerará remuneración toda suma que paguen La Empresa a sus trabajadores en forma habitual y continua, con la exclusión de los siguientes conceptos variables: horas extras, gastos de comida, reembolsos de gastos de locomoción, quebrantos de caja, etc.

Mecánica de Cálculo de la BAE.

1-Se determina el coeficiente de BAE al 31/12 de cada año en función de la antigüedad de cada empleado a esa fecha.

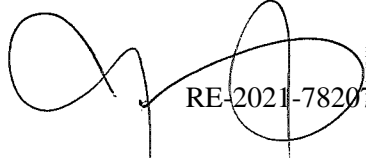
2-Al año siguiente por el que se liquida la BAE, en el mes del cumpleaños de cada empleado, se calcula la BAE considerando la remuneración de ese mes por el coeficiente de BAE, indicado en el punto 1.

3-La BAE obtenida, es la correspondiente al año anterior a la fecha de cumpleaños, es decir el año a considerar a los efectos del cálculo, es año calendario.

4) **Trabajadores egresados por su voluntad, fallecidos o jubilados:** La Bonificación Anual por Eficiencia se liquidará sobre la base de la remuneración mensual del último día trabajado y proporcionalmente a los meses enteros trabajados durante el año, habida cuenta de las demás condiciones establecidas en esta reglamentación.

- a) Al personal que al día de su renuncia por jubilación o de su fallecimiento, haya cumplido 180 días de trabajo en el año, se le deberá abonar el total de la bonificación como si hubiese trabajado hasta el 31 de Diciembre, de acuerdo a la reglamentación vigente.


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


RE-2021-78207066-APN-DGDYD#JGM

- b) Al personal que no hubiese cumplido los 180 días de trabajo en el año, la Bonificación se le liquidará proporcionalmente al tiempo trabajado, tomándose como base 360 días de trabajo para el jubilado (360 igual a 100 %) y 180 días de trabajo para el trabajador que fallece (180 igual a 100 %).

5) Ausencias sin goce de sueldo: Con o sin aviso previo, por cada día de ausencia la bonificación se reducirá en un 3%.

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

7) Permisos con goce de sueldo previstos o no en el C.C.T.: Los permisos que se otorguen no originarán descuentos de la bonificación anual por eficiencia.

8) Trabajadores con licencia por enfermedad:

- a) Al sólo efecto del eventual pago de la bonificación anual por eficiencia, a los trabajadores ausentes por enfermedad durante el año calendario, se les liquidará en forma íntegra.
- b) Serán de aplicación las normas que regulan el pago de la bonificación anual por eficiencia.

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

10) Medidas Disciplinarias:

- a) Suspensiones: Por cada día de suspensión, la bonificación anual por eficiencia se reducirá en un 15%.
- b) Amonestaciones: Por cada amonestación o medida equivalente, la bonificación se reducirá en un 5%.

11) Faltas de Puntualidad:

- a) Por cada llegada tarde después de las 5 en el mes, la bonificación anual por eficiencia se reducirá en un 1%.
- b) Por cada llegada tarde después de las 13 en el año, la bonificación anual por eficiencia se reducirá en un 2%.
- c) A estos efectos se acumulan los excedentes de llegadas que no hayan originado amonestaciones o suspensiones.

12) Exclusiones: Trabajadores despedidos con justa causa o con advertencia de despido.

- a) En ningún caso corresponderá el pago de la bonificación anual por eficiencia, cualquiera fuese el motivo de la cesantía.
- b) Igual criterio se adoptará para los trabajadores a quienes se les hubiere aplicado medidas disciplinarias con expresa advertencia de prevención de cese o medida equivalente.


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



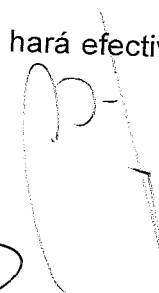
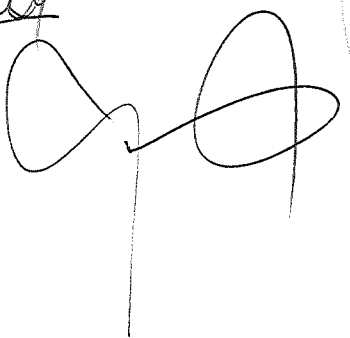



RE-2021-78207066-APN-DCDYD#JGM

c) En caso de despido sin justa causa se abonará la bonificación anual por eficiencia en forma proporcional a la fracción del año trabajado.

13) Las resoluciones que se adopten modificando situaciones del trabajador, concernientes a la aplicación de la presente reglamentación producirán automáticamente el reajuste de la bonificación anual por eficiencia del año calendario considerado.

14) **Deducciones:** Sobre la bonificación anual por eficiencia, se practicarán en forma acumulativa las deducciones que, en cada caso pudieran corresponder.

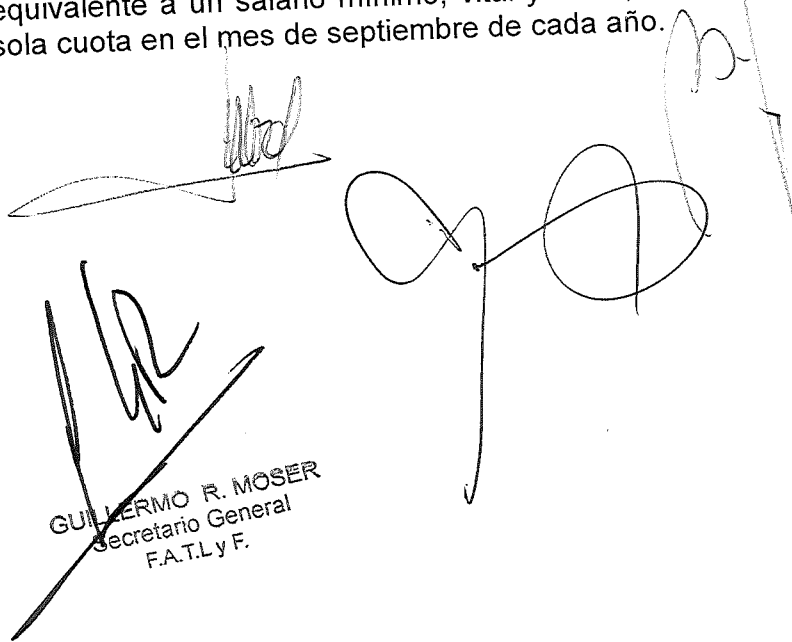
15) **Fecha de Pago:** La bonificación anual por eficiencia se hará efectiva en el mes en que cumple años cada trabajador.



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

ARTÍCULO 35: ASIGNACIÓN ANUAL COMPLEMENTARIA POR TURISMO

HOLDEC INVERSORA SA abonará a sus trabajadores en actividad una suma adicional en concepto de Contribución al Turismo Social, la que será equivalente a un salario mínimo, vital y móvil, la cual se hará efectiva en una sola cuota en el mes de septiembre de cada año.



Handwritten signatures and a printed name: **GUILHERMO R. MOSER**
Secretario General
F.A.T.L y F.


ARTÍCULO 36: INDEMNIZACIÓN ESPECIAL POR JUBILACIÓN ORDINARIA

A todo trabajador que se acoja a los beneficios de la jubilación como así también al derecho habiente del trabajador fallecido en actividad, salvo el caso contemplado en el Art. 37 de este Convenio se le acordará al retirarse o a su deceso una bonificación equivalente a diez (10) meses de su última remuneración mensual, si su antigüedad reconocida en HOLDEC INVERSORA SA fuere como mínimo de cinco años, la que se incrementará en un 2% por cada año de servicio que exceda de esos cinco. Este beneficio no excluye a los demás que correspondieren conforme a la Ley.

La indemnización será percibida por el trabajador, al cesar efectivamente en el servicio y tiene el carácter de No Remunerativo

A los efectos de la liquidación de la presente bonificación, las partes acuerdan expresamente que la remuneración a tener en cuenta no comprende las horas extras, ni la parte proporcional del S.A.C., como tampoco otros conceptos remunerativos o no, de naturaleza variable, tales como B.A.E, gastos de traslado, locación o vivienda, gastos de comida, viáticos, etcétera.

Las fracciones superiores a seis meses se considerarán como un año a los fines del cómputo de la antigüedad.


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

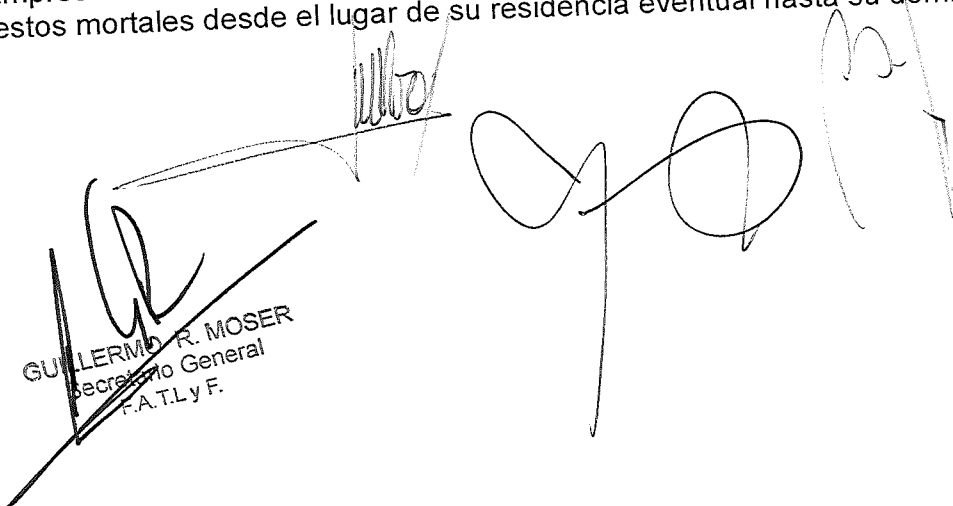
ARTÍCULO 37: SUBSIDIO POR FALLECIMIENTO EN ACCIDENTE DE TRABAJO

Se establece una indemnización equivalente a diez (10) meses de la última remuneración total mensual sin incluir B.A.E., horas extras, ni parte proporcional de aguinaldo, como tampoco otros conceptos remunerativos o no, de naturaleza variable, tales como gastos de traslado, locación o vivienda, gastos de comida, viáticos, etc., a favor de los derecho habientes de los trabajadores víctimas de accidentes de trabajo que fallecieron como consecuencia del mismo.

Si el trabajador, al momento de producirse el infortunio, tuviera más de cinco (5) años de antigüedad esta indemnización será incrementada a razón de un dos por ciento (2%) por cada año de servicio que exceda de los primeros cinco.

Esta indemnización no excluye las que legalmente correspondieran.

En caso de fallecimiento del trabajador trasladado con carácter transitorio, la Empresa tomará a su cargo los gastos que se originen por el traslado de los restos mortales desde el lugar de su residencia eventual hasta su domicilio.


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

ARTÍCULO 38: HIGIENE, SEGURIDAD Y MEDICINA DEL TRABAJO

A efectos de garantizar la aplicación efectiva de las condiciones de higiene y seguridad, La Empresa instrumentará las acciones necesarias para dar cumplimiento a la normativa vigente. Asimismo procurará hacer uso de los adelantos técnicos para mantener en las mejores condiciones todos los ambientes de trabajo, con la colaboración de los trabajadores y como un modo de concretar los objetivos plasmados en el presente Convenio.


Al respecto se enumeran las siguientes acciones en la materia:

- a) Mantenimiento de la limpieza y desinfección de los lugares de trabajo, y provisión de instalaciones sanitarias en los lugares que corresponda.
- b) Programar la colocación de carteles indicadores señalando los riesgos de cada lugar de trabajo, los elementos de protección personal a utilizar en esos casos, y la provisión de primeros auxilios a los trabajadores que se accidenten.
- c) Instrumentar las acciones que fueren menester para proteger, con implementos adecuados, las máquinas y sus instalaciones mecánicas o eléctricas cuando puedan entrañar peligro efectivo para la seguridad de los trabajadores.
- d) Emitir normas, reglamentaciones e instrucciones sobre higiene y seguridad laboral, con el objeto de incorporar al trabajador conductas de prevención.
- e) Conformer y difundir los mecanismos necesarios para la implementación de un sistema de seguridad integrada, que contemple los principios de higiene y seguridad industrial como inherentes a cada tarea operativa, utilizando en su caso, las comisiones convencionales creadas colectivamente para tal efecto y en el marco de los compromisos preexistentes a esta Convención.

Los trabajadores comprendidos en este instrumento se comprometen a participar activamente en la ejecución de las políticas de higiene y seguridad industrial, observando y haciendo observar el estricto cumplimiento de las medidas, normas y procedimientos establecidos por La Empresa, como así también las relativas al uso y conservación de los equipos y aparatos de protección personal que la Empresa provea con este fin. Los trabajadores deberán someterse a los exámenes médicos periódicos y/o preventivos que La Empresa deberán programar oportunamente, observando las funciones que desempeña cada trabajador.

Las partes signatarias del convenio conformarán una Comisión de Higiene, Seguridad, Medicina y Ambiente de Trabajo, constituida por los representantes de cada una de ellas. Dicha Comisión, de carácter técnico, tendrá funciones de asesoramiento con la finalidad de recomendar las adecuaciones graduales de los equipos e instalaciones, propendiendo a prevenir y reducir accidentes de trabajo.

Será competencia de esta Comisión:


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



RE-2021-78207066-APN-DGDYD#JGM

- a. Definir medidas de prevención de riesgos, de mejoramiento de las condiciones de trabajo, brindando calificada colaboración para el cumplimiento de los objetivos propuestos.
- b. Verificar la información, capacitación y asesoramiento que debe brindarse al trabajador.
- c. Controlar y verificar que se denuncien ante el empleador y ante la A.R.T., cuando corresponda, los accidentes y enfermedades que sufran los trabajadores.
- d. Impulsar al trabajador para que informe el conocimiento que posee sobre los riesgos del trabajo y todo incidente que detecte.
- e. Propender a la implementación de actividades de difusión sobre acciones y condiciones de trabajo seguras.
- f. Generar aportes tendientes a adaptar medidas de seguridad, y que las mismas sean observadas por parte de los trabajadores, evitando toda clase de prácticas peligrosas en el trabajo.
- g. Orientar para la mejora continua de las condiciones y medio ambiente de trabajo.
- h. Impulsar la conciencia de la prevención, entre todos los trabajadores, contra riesgos concretos de las tareas desarrolladas en LA EMPRESA. En este sentido fomentará el uso constante de los elementos de protección personal, y el cumplimiento de las normas e instrucciones en vigencia.

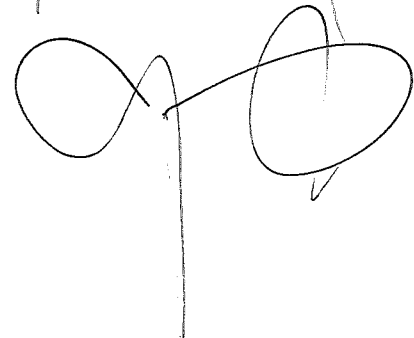


Esta comisión dictará su reglamentación interna de funcionamiento, a fin de cumplimentar los objetivos fijados, acordando su conformación en un plazo que no exceda los sesenta (60) días contados a partir de la firma del presente.



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

ARTÍCULO 39: REPRESENTACIÓN SINDICAL EN LA EMPRESA

La representación sindical en La Empresa se regirá estrictamente por las disposiciones de la Ley de asociaciones sindicales N° 23.551 y su decreto reglamentario 467/85, en todo lo que no esté expresamente modificado por acuerdo de partes en este Convenio.



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

ARTÍCULO 40: PERMISOS GREMIALES

La Empresa otorgará permisos gremiales a favor de los representantes del Sindicato de Luz y Fuerza de Jujuy, con las siguientes particularidades:

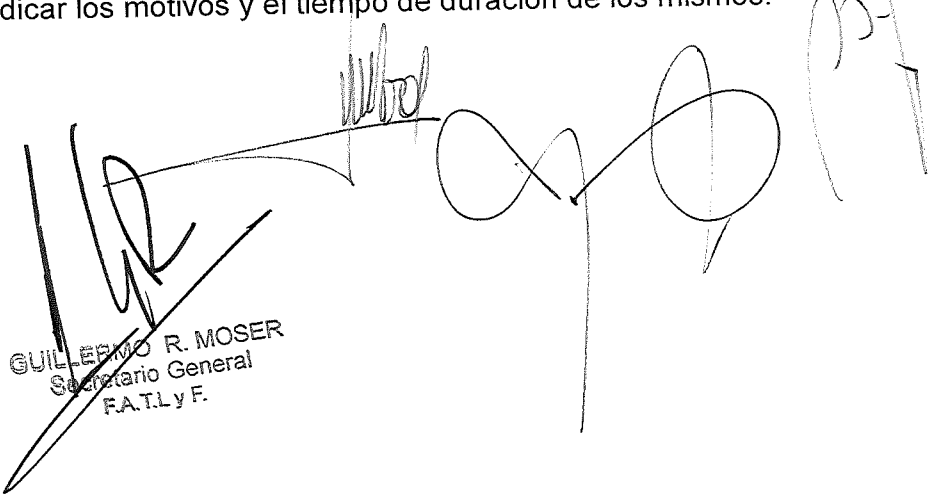
Con goce de sueldo:

- a) Cuando los mismos no excedan el tope de 2 días por mes.
- b) Toda vez que sean para: participación en congresos sindicales de la actividad, miembros de junta electoral y por actividades de capacitación sindical. En todos estos casos la justificación deberá estar debidamente acreditada con la correspondiente documentación.
- c) Se reconocerán seis permisos gremiales permanentes, con la siguiente modalidad:
 - 1) Tres de los cuales siempre y cuando estén dirigidos a miembros de la Comisión Directiva que ocupen los cargos de: Secretario General, Gremial y de Hacienda.
 - 2) Tres dirigidos a miembros de la Comisión Directiva, avalados por el Secretario General y el Secretario Gremial.

Sin goce de sueldo:

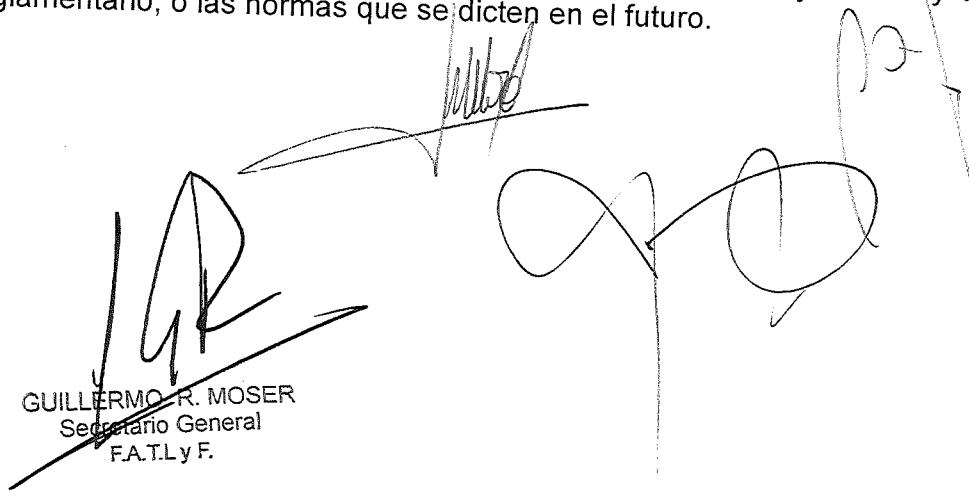
- a) Cuando éstos excedan el tope indicado en los casos a) y b) del apartado anterior.

En todos los casos, el Sindicato deberá solicitar por escrito los pertinentes permisos gremiales con una anticipación mínima de 48 horas debiéndose indicar los motivos y el tiempo de duración de los mismos.


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

ARTÍCULO 41: DELEGADOS

El Delegado es el representante del Sindicato ante La Empresa y su actividad se regirá por las normas pertinentes establecidas en la Ley 23.551 y decreto reglamentario, o las normas que se dicten en el futuro.

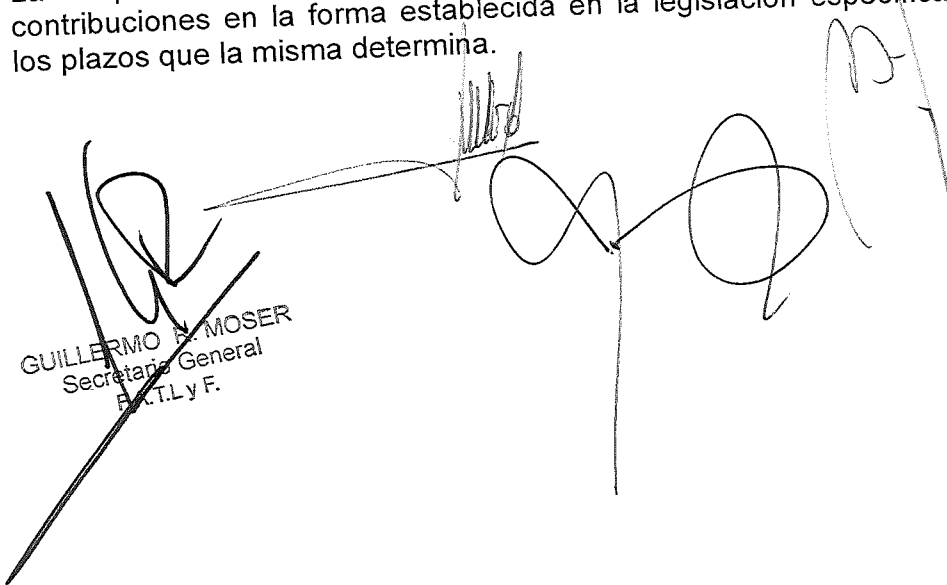


GUILLERMO R. MOSER
Secretario General
F.A.T.Ly F.

ARTÍCULO 42: OBRA SOCIAL

Los trabajadores comprendidos en el presente Convenio Colectivo y su respectivo núcleo familiar primario serán beneficiarios de la obra social de la Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza (OSFATLYF), sin perjuicio de lo que al respecto se determine por la Ley 23.660 y sus distintos decretos reglamentarios, o la normativa que en el futuro la modifique o sustituya.

La Empresa deberá efectuar las retenciones y depositar los aportes y contribuciones en la forma establecida en la legislación específica, dentro de los plazos que la misma determina.



GUILLERMO E. MOSER
Secretario General
F.A.T.Ly F.

ARTÍCULO 43: COMISIÓN PERMANENTE DE RELACIONES LABORALES

Principios Generales: Las partes reconocen que el recurso humano en su totalidad, representa en la prestación del servicio, un recurso estratégico básico, movilizador de los otros recursos, generador de nuevas alternativas creativas, y participe de los destinos de la organización que llevará adelante para la creación de sus fines. A tales efectos, las partes establecerán relaciones laborales de coordinación para el cumplimiento de este principio, a través de la creación de la Comisión de Relaciones Laborales.

Composición: La comisión estará compuesta por 2 miembros designados por HOLDEC INVERSORA SA y 3 miembros designados por el Sindicato de Luz y Fuerza de Jujuy, los que se distribuirán de la siguiente forma: 2 (dos) para el área de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo, 2 (dos) para el área de Capacitación y 2 (dos) para el área de interpretación del Convenio.

Funciones:

- 1) Incentivar el trabajo en conjunto, orientando el mismo a niveles progresivos de calidad, atención de los clientes, productividad y calidad de vida en el trabajo.
- 2) Fomentar el respeto, la solidaridad, la cooperación y el progreso mutuo.
- 3) Evaluar canales de participación informativa y consulta mutua.
- 4) Apoyar la introducción de métodos innovadores, orientados a alcanzar los objetivos de La Empresa y los derechos de sus trabajadores, contribuyendo de ese modo al progreso continuo, manteniendo en todo momento una actitud abierta y receptiva a los cambios.
- 5) Colaborar con La Empresa y sus trabajadores en todo lo atinente a capacitación del personal, de acuerdo a lo previsto en el presente Convenio.
- 6) Analizar periódicamente las necesidades generales de capacitación del personal y proponer acciones específicas en función de los objetivos del presente.
- 7) Propiciar la realización de eventos sociales y culturales que persigan el crecimiento y el acercamiento de vínculos entre las partes.
- 8) Analizar las situaciones que puedan afectar el nivel de empleo. A tales fines estudiar los medios conducentes para morigerar los efectos perjudiciales, observando como premisa que el progreso de La Empresa redunde en armonía y paz social, en beneficio también de los trabajadores.
- 9) Proteger a través de sus recomendaciones, la vida y la integridad psicofísica de los trabajadores.
- 10) Promover la utilización del progreso científico y tecnológico para mejorar las condiciones de trabajo.
- 11) Desarrollar una actividad positiva respecto a la prevención de los accidentes o enfermedades que puedan derivar de la creatividad laboral.
- 12) Promover la capacitación de los trabajadores en materia de Higiene y Seguridad en el Trabajo, particularmente en lo relativo a la toma de conciencia sobre la importancia y obligatoriedad de utilizar los distintos elementos y/o dispositivos de seguridad al desarrollar cada una de las tareas asignadas.


GUILLELMO R. MOSER
Secretario General
FATL Y E

RE-2021-78207066-APN-DGDYD#JGM

Contribuir a la prevención, reducción, eliminación de los riesgos al efectuar los trabajos, promoviendo la información a los trabajadores a través de tableros, afiches, boletines, charlas, audiovisuales, etc.

La Empresa acuerda considerar, evaluar y determinar los caminos a seguir, en respuesta a las recomendaciones que la Comisión le formule con fundamento técnico en el cumplimiento de su misión específica, comunicándole a la misma las resoluciones adoptadas, en igual forma y dentro de un tiempo prudencial. Sin perjuicio de ello se entiende que la prerrogativa de establecer las prácticas de operación y las regulaciones normativas de seguridad a su respecto, resultan competencia exclusiva de La Empresa, así como la responsabilidad derivada de tal facultad.


En el área de interpretación y autocomposición las partes reafirman la importancia recíproca de mantener la mayor armonía en las relaciones laborales con el propósito de asegurar el progreso y consolidación de la actividad, el mantenimiento de la fuente de trabajo y el mejoramiento de la calidad de vida laboral como así también la claridad de la normativa que las regula.

Serán facultades de la Comisión en esta área, las siguientes:

- a) Aclarar el contenido del Convenio Colectivo ante un eventual diferendo interpretativo.
- b) Considerar con carácter excepcional los diferendos que puedan suscitarse entre las partes, con motivo de la Convención Colectiva o cualquier otra causa inherente a las relaciones laborales colectivas, procurando componerlos adecuadamente.
- c) Agotadas las instancias de autocomposición, las partes procederán conforme a lo regulado en la legislación vigente en materia.
- d) Fomentar el respeto, cooperación y progreso tanto de La Empresa como de los Trabajadores que se desenvuelven en ella.
- e) Analizar los plazos que establece el Art. 26 del presente Convenio.

Derecho de Información: En el marco del presente Convenio Colectivo de Trabajo las partes asumen el compromiso de brindar información recíproca, vinculada a la satisfacción de los objetivos pactados en esta Convención.

Confidencialidad: Queda establecido que la información que se comparta en el seno de esta Comisión, no podrá ser divulgada, salvo que exista expresa autorización en tal sentido. El desarrollo de las reuniones quedará asentado en actas, entregándose a cada miembro una copia de la misma conforme a las pautas reglamentarias que la propia Comisión se dé, para su funcionamiento.



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



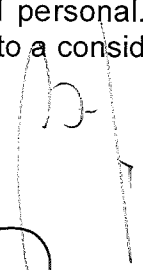
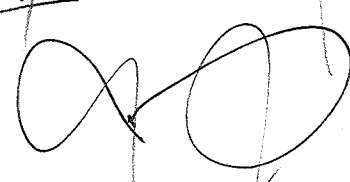
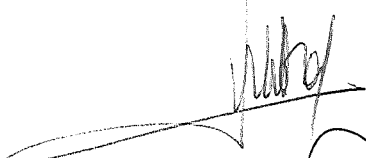
RE-2021-78207066-APN-DGDYD#JGM

ARTÍCULO 44: VITRINAS PARA USO DEL SINDICATO

HOLDEC INVERSORA SA colocará en los lugares de trabajo que se convengan con el Sindicato vitrinas para uso del mismo, cuyas llaves serán entregadas a sus autoridades. La utilización de esas vitrinas deberá efectuarse con fines estrictamente gremiales y para información del personal. Cualquier problema de interpretación del presente artículo será puesto a consideración de la Comisión de Relaciones Laborales.

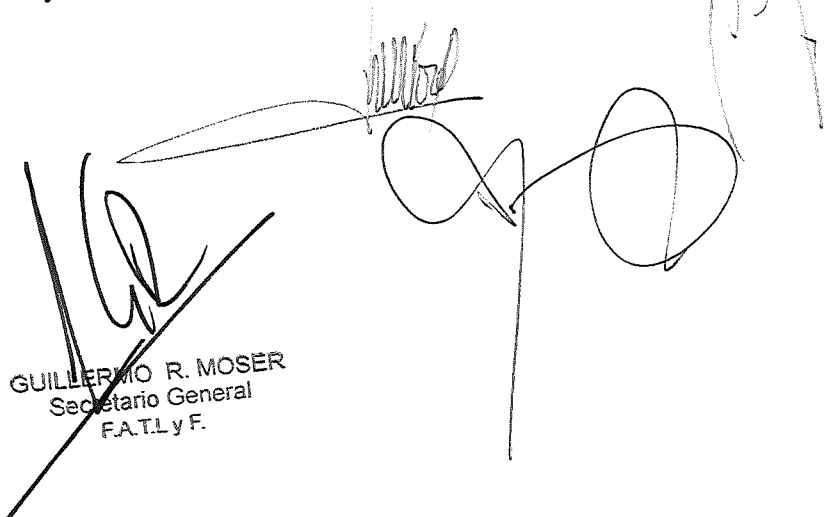


GUILLERMO R. MOSER
Secretario General
F.A.T.Ly F.



ARTÍCULO 45: REGULACION SUPLETORIA

En todo lo que no estuviere previsto en este Convenio, regirán las normas establecidas en la Ley 20.744 (t.o por Dto. 390/76) y sus modificatorias, la Ley 23.551 y demás disposiciones legales vigentes.



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

ARTÍCULO 46: REGIMEN APLICABLE

Las partes dejan constancia que este Convenio con sus anexos y las actas que en el futuro acuerden, constituyen la voluntad colectiva, y deroga toda otra modalidad, sistema de trabajo, actas, acuerdos internos, usos y costumbres y cualquier otro acto normativo o criterio vigente en el pasado dentro de HOLDEC SA.

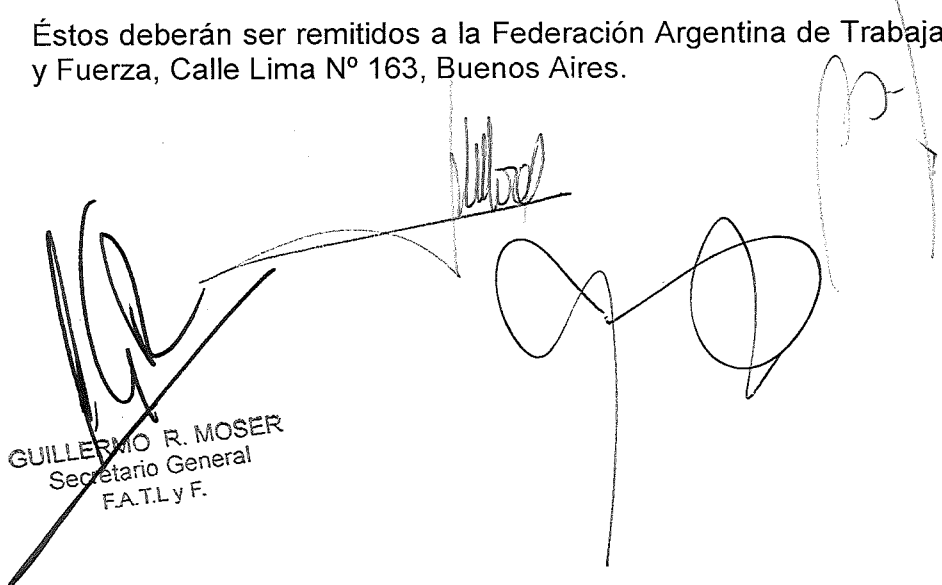


GUILLEMO R. MOSER
Secretario General
F.A.T.L y F.

ARTÍCULO 47: APORTES A FATLYF

Los aportes de los trabajadores por Obra Social y las contribuciones de La Empresa por Obra Social, que se deban realizar a FATLYF, se calcularán sobre el total de los conceptos remunerativos con aportes que perciban los trabajadores comprendidos en el presente Convenio. Por lo tanto, dichos aportes y contribuciones no se realizarán sobre los conceptos que según la ley o en el presente Convenio tengan carácter no remunerativo.

Éstos deberán ser remitidos a la Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza, Calle Lima N° 163, Buenos Aires.



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

ARTÍCULO 48: FONDO COMPENSADOR

APARTADO 1:

El Fondo Compensador estará integrado por el aporte de los Trabajadores de la siguiente manera:

Hasta 10 años de antigüedad	1 %
De 10 a 20 años de antigüedad	2 %
Más de 20 años de antigüedad	3 %

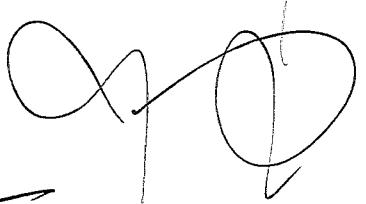

Estas sumas serán retenidas de las remuneraciones de los trabajadores sujetas a aportes y destinadas al Fondo Compensador, cuya administración corresponde a la Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza.

APARTADO 2:

El aporte de la Empresa será del 6% sobre el total de las remuneraciones de los trabajadores sujetas a aportes, alcanzados por el presente CCT.

Las partes dispondrán la elaboración de un programa de preparación para la administración del ocio de aquellos trabajadores a quienes les restaren seis meses para acogerse a los beneficios de la jubilación ordinaria.

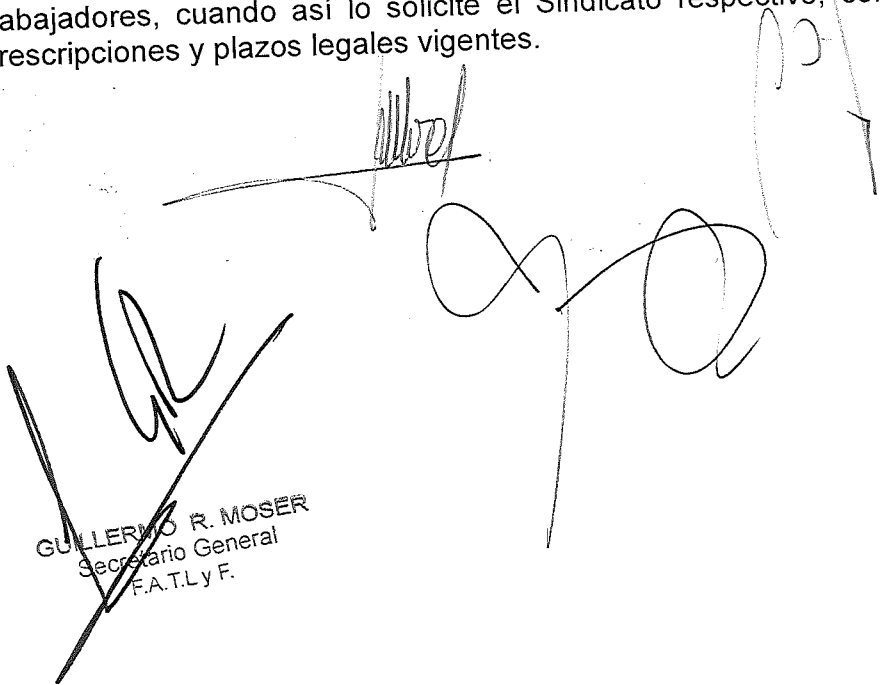
El precitado programa, tiene como objetivo evitar las consecuencias de orden psíquico derivadas de la interrupción de la relación laboral. Se efectuará recurriendo al asesoramiento del cuerpo médico, sobre la base de entrevista, con sugerencias sobre pasatiempos, vacaciones personales, participación en actividades culturales en la comunidad, etc. y eventualmente el planeamiento del presupuesto de retiro.



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

ARTÍCULO 49: RETENCIONES SINDICALES

La Empresa deberá efectuar retenciones por planillas de los haberes de los trabajadores, cuando así lo solicite el Sindicato respectivo, con ajuste a las prescripciones y plazos legales vigentes.

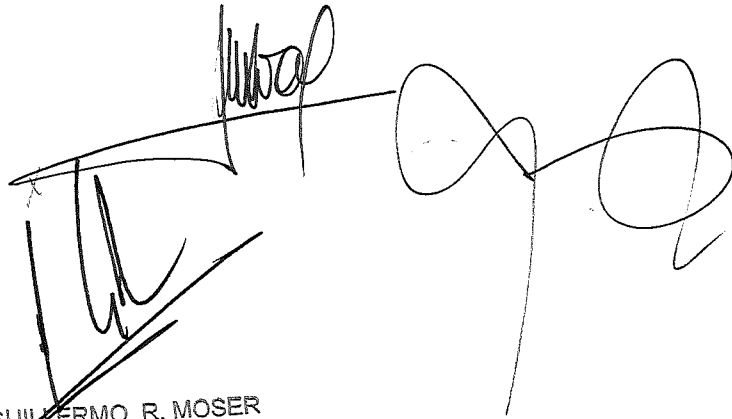


Handwritten signatures and scribbles, including a large signature that appears to be 'Gullermo R. Moser' and other illegible marks.

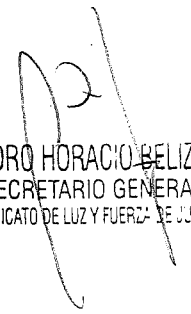
~~GULLERMO R. MOSER
Secretario General
F.A.T.L.Y.F.~~

ARTÍCULO 50: CONTRIBUCION PARA COLONIA DE VACACIONES

Las Empresas contribuirán mensualmente a la Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza, destinado a la creación y mantenimiento de Colonias de Vacaciones, con el equivalente del dos y medio por ciento (2,5%) de las remuneraciones que perciban los trabajadores encuadrados en este Convenio Colectivo de Trabajo.



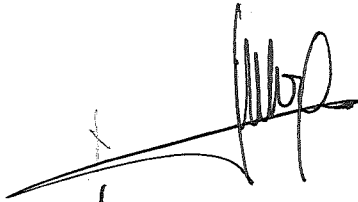
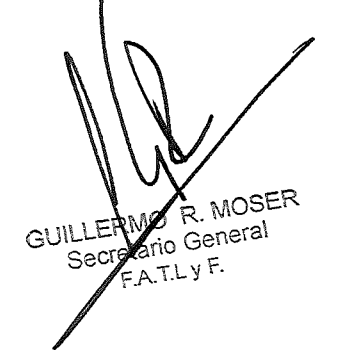
GUILHERMO R. MOSER
Secretario General
F.A.T.Ly F.



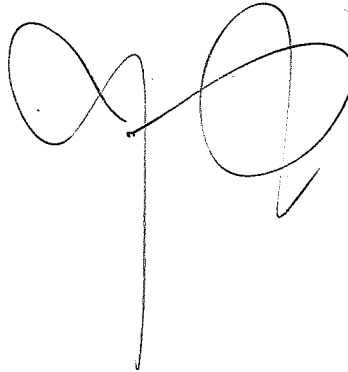
PEDRO HORACIO BELIZÁN
SECRETARIO GENERAL
SINDICATO DE LUZ Y FUERZA DE JUJUY

ARTÍCULO 51: CONTRIBUCIÓN PARA VIVIENDA

La Empresa contribuirá mensualmente a la Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza, destinado a la solución del problema de carencia de vivienda de sus afiliados, con el equivalente al dos por ciento (2%) de las remuneraciones que perciban los trabajadores encuadrados en este Convenio Colectivo de Trabajo.

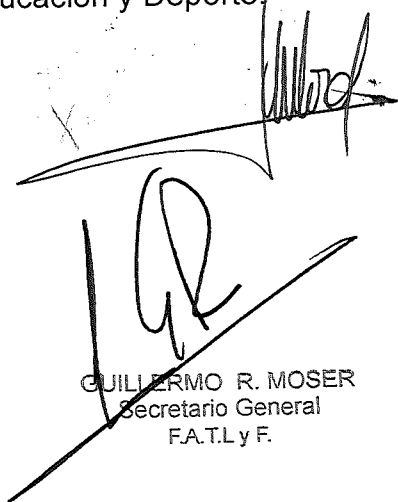
GUILLELMO R. MOSER
Secretario General
F.A.T.L y F.



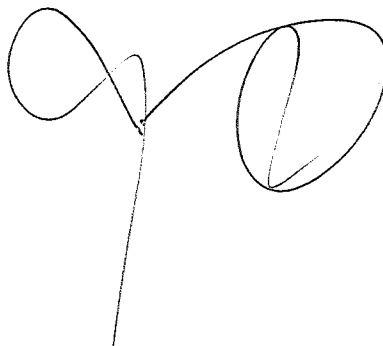
PEDRO HORACIO BELIZA
SECRETARIO GENERAL
SINDICATO DE LUZ Y FUERZA DE

ARTÍCULO 52: CONTRIBUCIÓN PARA CULTURA, EDUCACIÓN Y DEPORTE

La Empresa contribuirá mensualmente a la Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza con el equivalente del 0,50% de las remuneraciones que perciban los trabajadores encuadrados en este Convenio Colectivo de Trabajo, destinado a la creación y mantenimiento de Cultura, Educación y Deporte.



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




FEDRO HORACIO BELIZAN
SECRETARIO GENERAL
SINDICATO DE LUZ Y FUERZA DE JUJUY

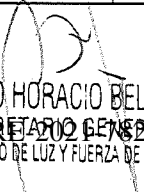
ANEXO I Escala Salarial – Categorías

HOLDEC INVERSORA SA

Categoría	Rama Técnica Eléctrica	Rama Administrativa Comercial	Categoría y Nivel	Básico Enero 2021
1	Supervisor Técnico	Jefe de Oficina "A"	1A	87.661
			1B	85.987
			1C	84.289
2	Supervisor Técnico "B"	Jefe de Oficina "B"	2A	83.497
			2B	81.885
			2C	80.282
3	Supervisor de Campo	Supervisor Administrativo	3A	79.516
			3B	77.992
			3C	76.468
4	Encargado Técnico	Encargado Administrativo	4A	75.736
			4B	74.290
			4C	72.818
5	Técnico Especialista	Especialista Administrativo	5A	72.137
			5B	70.738
			5C	69.337
6	Encargado de Cuadrilla	Administrativo	6A	68.687
			6B	67.356
			6C	66.029
7	Técnico	Administrativo I	7A	65.419
			7B	64.149
			7C	62.891
8	Oficial de 1ra.	Administrativo II	8A	62.303
			8B	61.111
			8C	59.914
9	Ayudante Técnico	Administrativo III	9A	59.356
			9B	58.196
			9C	57.049
10	Oficial de 2da.	Administrativo IV	10A	56.511
			10B	55.417
			10C	54.342
11	Auxiliar Técnico	Telefonista - Recepcionista Administrativo V	11A	53.827
			11B	52.793
			11C	51.753
12	Auxiliar Oficial	Auxiliar Administrativo Comercial	12A	51.269
			12B	50.258
			12C	49.281


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


**RODOLFO JOSE
 FERNANDO CASTILLO**
 SECRETARIO GREMIAL
 SINDICATO DE LUZ Y FUERZA DE JUJUY


PEDRO HORACIO BELIZAN
 SECRETARIO GREMIAL
 SINDICATO DE LUZ Y FUERZA DE JUJUY

ACTA COMPLEMENTARIA


En la Provincia de Jujuy, a los 07 días del mes de septiembre de 2021, entre **EL SINDICATO DE LUZ Y FUERZA DE JUJUY**, representado por su Secretario General Sr. Pedro Belizán, **LA FEDERACIÓN ARGENTINA DE TRABAJADORES DE LUZ Y FUERZA**, representada por su Secretario General Sr. Guillermo Moser y su Secretario Gremial Sr. Lauro Paz; y **HOLDEC INVERSORA S.A.**, representada por su Apoderado Mg. Mario C. Corán, todas ellas con los domicilios ya mencionados en el acta convenio principal; vienen por la presente a realizar la siguiente **ACTA COMPLEMENTARIA** y que tiene por objeto aclarar la cláusula segunda del Acta Convenio suscripta entre las partes, en un todo de acuerdo con lo dictaminado con fecha 2/9/2021 por el Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de la Nación.

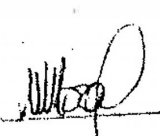
PRIMERO: Que las partes firmantes establecen que el ámbito territorial del CCT que se pretende homologar corresponde exclusivamente a los trabajadores dependientes de la empleadora que cumplen funciones dentro de del territorio de la Provincia de Jujuy.

SEGUNDO: Que, en cuanto a la aplicación personal del CCT, y sin perjuicio del listado presentado, corresponde se aplique a todos los trabajadores dependientes de la empleadora dentro de la Provincia de Jujuy, con exclusión de los Gerentes y los trabajadores Jerárquicos o profesionales en función específica.

TERCERO: Que todas las partes aclaramos que la fecha de suscripción del instrumento materia de homologación, corresponde al día 07 del mes mayo del año 2021, conforme artículo 3 de la ley 14.250.

EN PRUEBA DE CONFORMIDAD, SE FIRMAN 3 EJEMPLARES DE UN MISMO TENOR Y A UN SOLO EFECTO EN EL LUGAR Y FECHA INDICADOS EN EL ENCABEZAMIENTO


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


MG. MARIO C. CORÁN
APODERADO
HOLDEC INVERSORA SA


PEDRO HORACIO BELIZAN
SECRETARIO GENERAL
Sindicato de Luz y Fuerza de Jujuy

RE-2021-84225565-APN-DTD#JGM



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional
Las Malvinas son argentinas

Hoja Adicional de Firmas
Informe gráfico

Número:

Referencia: Resol 1309-21 CCT 1651-21 "E"

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 66 pagina/s.