



**REGLAMENTO DE ESCALAFÓN PARA EL PERSONAL DEL CONSORCIO DE GESTIÓN DEL PUERTO DE QUEQUÉN REPRESENTADO POR LA "ASOCIACIÓN DEL PERSONAL DE DIRECCIÓN DE LOS FERROCARRILES ARGENTINOS, ADMINISTRACIÓN GENERAL DE PUERTOS Y PUERTOS ARGENTINOS"**

**CAPITULO I**

**ORGANIZACIÓN GENERAL**

**Partes Intervinientes**

**Artículo 1.** Consorcio de Gestión del Puerto de Quequén, domicilio legal Avda. Juan de Garay 850 Quequén y la Asociación del Personal de Dirección de los Ferrocarriles Argentinos con domicilio legal en la calle Billinghurst N° 426/28, ambos de la Ciudad de Buenos Aires.

**Vigencia del convenio laboral**

**Artículo 2.** El presente convenio anula y reemplaza al anterior quedando sin efecto todas las disposiciones, acuerdos y convenios que se le opongan, rigiendo las normas técnicas y valores económicos a partir del 1 de diciembre de 2015y por el término que corresponda, hasta tanto se modifique con el consentimiento de ambas partes que integran el presente convenio.

**Ámbito de Aplicación**

**Artículo 3.** Este escalafón comprende al personal de dirección, entendiéndose por tal los jefes administrativos, técnicos y profesionales desde la categoría de Jefe de División 4ta, hasta Jefe de Área inclusive, o cualquier otra denominación que lo reemplace y los profesionales que posean títulos universitarios,

técnicos y estén en el ejercicio de la función profesional de la Empresa.

**Artículo 4.** La relación de trabajo entre los trabajadores dependientes del Consorcio se regirá por el presente Convenio y en las normas a las que él se remite, y en cuanto no pueda acudirse a la analogía, serán aplicables las leyes laborales generales vigentes en las condiciones que resultan del artículo 2º de la LCT, es decir en cuanto se compatibles con la actividad portuaria.

**Efectos del convenio en las relaciones laborales individuales:**

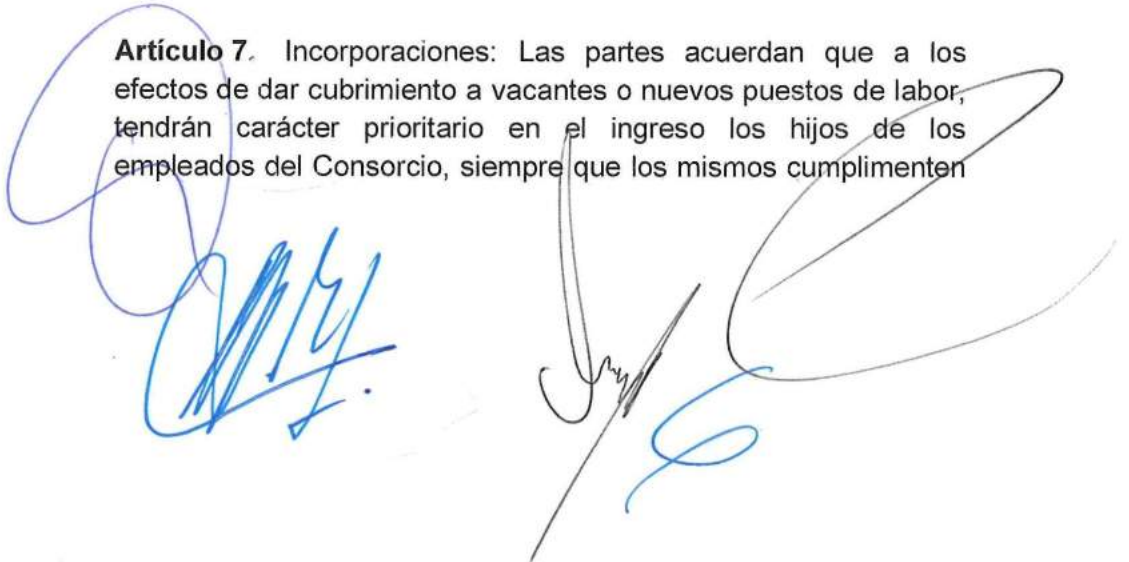
**Artículo 5.** Las condiciones de trabajo, seguridad e higiene y remuneraciones que se estipulen en los contratos individuales (cualquiera sea su modalidad), no podrán ser inferiores a las fijadas en este Convenio y en las normas que lo complementan, para la categoría o cargo asignado al trabajador del que se trate.

Será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en esta Convención Colectiva de Trabajo, ya sea al tiempo de su celebración o de su ejecución, o del ejercicio de derechos provenientes de extinción.

**Contratación del personal:**

**Artículo 6.** Revisación Médica Nivel de Aptitud: El Consorcio se encuentra facultado a materializar un examen médico psico-físico al aspirante, previo a su contratación, a fin de evaluar su aptitud para la labor para la cual ha sido calificado. Asimismo, atento la especificidad de las tareas propias de la actividad portuaria, tendrá derecho a constatar sus antecedentes laborales y personales para evaluar su aptitud. El aspirante deberá someterse al contralor profesional apuntado, siendo el resultado de los mismos de carácter confidencial, privado y privativo de las partes.

**Artículo 7.** Incorporaciones: Las partes acuerdan que a los efectos de dar cubrimiento a vacantes o nuevos puestos de labor, tendrán carácter prioritario en el ingreso los hijos de los empleados del Consorcio, siempre que los mismos cumplimenten





con el perfil ocupacional diseñado para el cargo y cumpla con los demás requisitos que marca este convenio y la normativa interna de la Institución.

**Artículo 8.** Programa de capacitación y formación profesional : El consorcio deberá adoptar dentro o fuera de su establecimiento programas de formación y capacitación profesional, o en su defecto dentro de sus posibilidades contribuir y colaborar técnicamente en los programas de igual índole que encaren o realicen distintas organizaciones especializadas, a los fines de la capacitación técnica del trabajador y de la elevación del nivel de productividad, a través del estímulo de la enseñanza técnica y del entrenamiento y actualización del profesional de la actividad. Considerando la naturaleza de tales programas, la asistencia de los trabajadores seleccionados será obligatoria. Cuando el aludido curso de formación o capacitación fuere dictado fuera del horario normal y habitual, generará a favor del trabajador un descanso de igual duración.

### Modificación del convenio laboral

**Artículo 9.** Toda modificación del presente convenio laboral deberá gestionarse por las partes ante la autoridad competente.

## CAPITULO II

### DERECHOS

#### Retribuciones

**Artículo 10.** El personal tendrá derecho a la retribución de sus servicios con arreglo a las escalas cuyos valores se consignan en la planilla que como Anexo N° 1 pasa a formar parte del presente convenio, en función de su categoría de revista y de las modalidades de su prestación.

**Artículo 11.** La retribución estará integrada por el sueldo o jornal y las asignaciones complementarias que se establezcan.

**Artículo 12.** Déjase establecido que la estructura salarial queda permanentemente referida en su mínimo a un valor básico



representado por el sueldo de la escala superior del personal representado por la "UNION FERROVIARIA", y en consecuencia cualquier modificación de ese básico -ya sea por acto del poder público o acuerdo convencional- mantendrá la relación establecida en los restantes niveles.

### Licencias

**Artículo 13.** El personal tendrá derecho a las siguientes licencias:

- (a) Ordinaria para descanso anual.
- (b) Extraordinaria para asuntos personales o de familia
- (c) Maternidad

### Ordinaria para descenso anual

*descanso*

**Artículo 14.** La licencia ordinaria para descanso anual, es de utilización obligatoria dentro del año calendario -inclusive para el personal en uso de licencia gremial- y se concederá con goce íntegro de haberes con sujeción a lo siguiente:

- 1) De doce (12) días hábiles, cuando la antigüedad del agente sea mayor de seis (6) meses y no exceda de cinco (5) años

De quince (15) días hábiles, cuando la antigüedad sea mayor de cinco (5) años y no exceda de diez (10) años.

De veinte (20) días hábiles, cuando la antigüedad sea mayor de diez (10) años y no exceda de veinte (20) años.

De veinticinco (25) días hábiles, cuando la antigüedad sea mayor de veinte (20) años.

Las licencias previstas en este artículo, podrán ser fraccionadas en tres periodos como máximo.

- 2) En caso de que en el transcurso del año calendario el agente cumpliera una antigüedad que de derecho a un término mayor de licencia anual se computará el término mayor para el otorgamiento de la misma.

- 3) Para tener derecho a cada año a este beneficio, el trabajador deberá haber prestado servicios durante la mitad, como mínimo, de los días hábiles comprendidos en el año calendario o aniversario respectivo.



A este efecto, se computarán como hábiles los días feriados en que el trabajador debiera normalmente prestar servicios.

También se computaran como trabajados los días en que el trabajador no preste servicios por gozar de una licencia legal o convencional, por estar afectado por una enfermedad inculpable o por infortunio en el trabajo, o por otras causas no imputables al mismo.

- 4) Cuando el trabajador no llegase a totalizar el tiempo mínimo de trabajo previsto en el punto 3), gozará del descanso anual en proporción al tiempo de trabajo computado.
- 5) Para gozar de este beneficio no se requerirá antigüedad mínima en el empleo.
- 6) Al personal ausente del servicio sin sueldo, como así también al que renuncia o es declarado cesante se le concederá o abonará la licencia proporcionalmente al tiempo trabajado durante el año considerado.
- 7) Para la concesión de la licencia, cálculo de antigüedad, duración de la relación laboral y cualquier otro concepto referido o generado por la antigüedad, serán computados, para todo el personal que al momento de la rúbrica del presente se encuentre en la planta permanente de la empresa, todos los servicios prestados en la Empresa, Administración Pública Nacional, Provincial y/o Municipal, y en empresas que hayan sido incorporadas o se incorporen al patrimonio de la Nación o de la Provincia.
- 8) La superioridad otorgará la licencia sin que media solicitud del personal y dentro de cada año calendario en forma diagramada, pero alternando las épocas, de modo que la licencia se tome alternativamente en meses de temporada primavera-verano y otoño-invierno. En todos los casos, sin excepción, la Superioridad notificará al personal en el mes de noviembre la fecha en que deberá iniciar la licencia del año siguiente, haciendo constar en la misma notificación la cantidad de días que le correspondan.
- 9) En casos excepcionales y justificados por razones de enfermedad o asuntos graves de familia, la licencia será acordada en la época del año que fuera solicitada, en forma íntegra o fraccionada.
- 10) La licencia anual por descanso podrá interrumpirse por las siguientes causas:

Enfermedad

Razones de servicio.

En el primer caso el agente deberá continuar en uso de la licencia por



vacaciones interrumpida, seguidamente del alta médica respectiva, sin considerar ésta como una nueva fracción.

- 11) Al personal con licencia gremial, al término de su mandato, al reintegrarse al servicio de la Empresa no le corresponderá licencia anual por el periodo de actuación en tal carácter.
- 12) En todos los casos en que por aplicación de proporcionalidad resulten fracciones de días, estas se computarán como días enteros.
- 13) Cuando un matrimonio se desempeñe al servicio de la Empresa, las vacaciones deben otorgarse en forma conjunta, y simultánea si así se solicita, siempre que no afecte notoriamente el normal desenvolvimiento del servicio.
- 14) A solicitud del trabajador se concederá el goce de la licencia por vacaciones acumulada a la licencia para contraer matrimonio, aunque ello implique alterar la oportunidad de su concesión.
- 15) Cuando por cualquier causa se produjera la extinción del contrato de trabajo, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente al salario correspondiente al período de descanso proporcional a la fracción de año trabajada, como así también la de años anteriores oficialmente reconocidos de las que no hubiera hecho uso por razones inherentes al servicio.
- 16) Si la extinción del contrato de trabajo se produjese por muerte del trabajador, los causahabientes del mismo tendrán derecho a percibir la indemnización prevista en el punto 17).
- 17) En los casos de extinción del contrato de trabajo cuando el trabajador no haya gozado vacaciones correspondientes a períodos anteriores al contemplado en el punto 15). Tendrá derecho a percibir una compensación equivalente a dos veces y media al valor correspondiente a los periodos adecuados desde la vigencia de la Ley 20.744.

### **Retribución y forma de pago**

**Artículo 15.** La retribución correspondiente al período de vacaciones, deberá ser satisfecha conforme a la reglamentación que establezcan las partes.

### **Extraordinaria por asuntos personales o de familia**



**Artículo 16.** Se concederá, además, licencia con goce de haberes:

- (a) Para contraer matrimonio veinte y un días corridos de licencia. La licencia para contraer enlace es independiente de otras licencias y será acordada para la fecha fijada por el peticionaste quien presentará los documentos probatorios dentro de los sesenta (60) días corridos de haber cambiado de estado civil.
- (b) Por nacimiento de hijo: Tres (5) días corridos al padre
- (c) Por matrimonio de hijo: Tres (3) días.
- (d) Por fallecimiento de conyugue o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio con un mínimo de Un (1) años, de hijos, hijastros, padres y padrastros: cinco (5) días corridos.
- (e) Por fallecimiento de hermanos, hermanastros, nietos, abuelos, suegros, yernos, nueras y cuñados: tres (3) días corridos.

En caso de que el fallecimiento ocurra a una distancia igual o superior a los 500kms de la residencia del personal, corresponderá tres (3) días más de licencia a los determinados en este punto, con presentación de los respectivos comprobantes.

- (f) Por fallecimiento de tíos, bisabuelos, bisnietos, sobrinos y primos, un (1) día. En estos casos deberán considerarse los grados de parentesco en línea directa.

La licencia por duelo se hará extensiva en los casos de nacidos muertos, con certificación médica.

En caso de fallecimiento simultáneo de familiares se consideraran todos ellos como uno solo.

Cuando el personal se halla en uso de licencia por duelo y ocurra otro fallecimiento en la familia, la licencia ya iniciada será interrumpida para iniciar la segunda, salvo el caso de que el tiempo que aún resta de la primera fuera superior al número de días que corresponda por la última, en cuyo caso se concederá solamente la primera.

Estas licencias no gravitarán sobre las demás a que tenga derecho el personal y será concedidas sea cual fuere su antigüedad en el servicio.

- (g) Para consagrarse a la atención de un miembro enfermo del grupo familiar o por tal causa a la del cuidado de hijos menores, padre o madre, o impedidos en el seno del hogar, el agente tendrá derecho a que se le concedan hasta treinta (30) días corridos, de licencia con goce de haberes, por año calendario.

Cuando el cuerpo médico autorizado estime que el estado del paciente



lo justifica, podrá prorrogar esta licencia en las mismas condiciones que la anterior por un término de quince (15) días corridos, pero sin sueldo. En ambas circunstancias el agente tendrá igualmente derecho, aunque el paciente se encuentre hospitalizado.

Los agentes quedan obligados a presentar una declaración jurada sobre los integrantes del grupo familiar, ante la respectiva oficina de Personal.

Cualquier comprobación de que el agente ha falseado su declaración jurada con intención de lograr una licencia de este tipo, será sancionado conforme con las normas disciplinarias que rigen en la Empresa.

En todos los casos en que los agente dadores voluntarios de sangre concurren a cumplir con tal propósito, deberá reconocérsele la inasistencia de ese día, con goce de sueldo, previa presentación del justificativo correspondiente, aun cuando estén inscriptos como tales en instituciones oficiales.

Igual reconocimiento se hará extensivo al personal que deba faltar al servicio con motivo de donar piel, en las condiciones precedentes.

En las licencias referidas en los incisos (b) y (e). De este artículo deberá necesariamente computarse en el periodo respectivo un (1) día hábil cuando en las mismas coincidan días domingos, feriados o no laborables.

### Por Maternidad

**Artículo 17.** La concesión de este beneficio deberá ajustarse a las normas de procedimientos previstas por la Ley 20.744 y disposiciones conexas

La iniciación de esta licencia limita automáticamente el usufructo de cualquier otra licencia que esté gozando la agente.

Queda prohibido el trabajo del personal femenino, dentro de cuarenta y cinco (45) días antes del parto hasta cuarenta y cinco (45) días después del mismo. Sin embargo la interesada podrá optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en ningún caso podrá ser inferior a treinta (30) días, en tal supuesto, el resto del periodo total de licencia se simulará al periodo de descanso posterior al parto.

La trabajadora deberá comunicar dicha circunstancia al Consorcio del Puerto Quequén con presentación de certificado médico en el que conste que el parto se producirá presumiblemente en los plazos fijados o requerir su comprobación por el Consorcio de Gestión del Puerto Quequén en la forma prevista en el Artículo 80° de la Ley 20.744.





La trabajadora conservará su empleo durante los periodos indicados, y gozará de las asignaciones que le confieran los sistemas de seguridad social, que garantizarán a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al periodo en que resulte prohibido su empleo u ocupación, todo de conformidad a las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.

Garantizase a toda mujer durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo.

En caso de permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor, a consecuencia de enfermedad que según certificación medica deba su origen al embarazo o parto y la incapacite para reanudarlo vencidos aquellos plazos, será acreedora a los beneficios previstos Por enfermedad común o Enfermedades de largo tratamiento, según corresponda.

### **Descansos diarios por lactancia**

**Artículo 18.** Toda trabajadora madre lactante podrá disponer de tres (3) descansos de una hora y media para amamantar a su hijo, en el transcurso de la jornada de trabajo.

O disminuir en una hora y media diaria su jornada de trabajo ya sea iniciando su labor una hora y media después del horario de entrada o finalizando una hora y media antes.

O disponer de una hora y media en el transcurso de la jornada de trabajo.

En los lugares donde preste servicios el número mínimo de trabajadoras que determine la reglamentación, el Consorcio de Gestión del Puerto Quequén deberá habilitar salas maternas y guarderías para niños hasta la edad y en las condiciones que oportunamente se establezcan.

### **Opción a favor de la mujer**

**Artículo 19.** La mujer trabajadora que, vigente la relación laboral, tuviera un hijo y continuara residiendo en el país podrá optar entre las situaciones siguientes:

- (a) Continuar su trabajo en el Consorcio de Gestión del Puerto Quequén, en



las mismas condiciones en que lo venía haciendo.

- (b) Rescindir su contrato de trabajo, percibiendo la compensación por tiempo de servicio que le asigna la Ley 20.744.
- (c) Quedar en situación de excedencia por un periodo no inferior a seis (6) meses ni superior a un (1) año.

Se considera situación de excedencia la que asuma voluntariamente la mujer trabajadora que le permita reintegrarse a las tareas que desempeñaba en el Consorcio de Gestión del Puerto Quequén a la época de alumbramiento, dentro de los plazos fijados, u optar en el momento de la finalización de las licencias que pudieran haberle correspondido, por la percepción de la compensación que establece el inciso b) calculada la época de alumbramiento. La mujer trabajadora que hallándose en situación de excedencia formulara nuevo contrato de trabajo con otro empleador quedara privada de pleno derecho de la facultad que le está conferida de reintegrarse a la actividad que desempeñaba luego de transcurrido dicho plazo y de percibir la compensación por el tiempo de servicio fijado en el apartado b).

Lo normado en el presente artículo es de aplicación para la madre en los supuestos de cuidado de hijo enfermo menor de edad a su cargo.

### Del reingreso

**Artículo 20.** El reingreso de la mujer trabajadora en situación de excedencia será dispuesto por el Consorcio de Gestión del Puerto Quequén a solicitud de aquella dentro de los treinta (30) días del periodo formal que efectúe:

- (a) En cargo de la misma categoría que tenía al momento del alumbramiento o la enfermedad del hijo.
- (b) En cargo inferior al indicado, de común acuerdo con la mujer trabajadora.

Si no fuera admitida, será indemnizada como si se tratara de despido injustificado, salvo que el Consorcio de Gestión de Puerto Quequén demostrara la imposibilidad de reincorporarla, en cuyo caso la indemnización se limitara a la prevista en el artículo N° 245 de la Ley 20.744.

### Requisitos de antigüedad

**Artículo 21.** Para gozar de los derechos de los incisos b) y c), "Opción a favor de la mujer", la trabajadora deberá tener un (1) año de antigüedad, como mínimo, en el Consorcio de Gestión del Puerto Quequén.

Opción tácita

Si la mujer trabajadora no se reincorporara a su empleo luego de vencidos los plazos de licencia de que gozara, y no comunicara al Consorcio de Gestión del Puerto de Quequén dentro de las noventa y seis (96) horas anteriores a la finalización de los mismos, que se acoge a los plazos de excedencia, se entenderá que opta por la percepción de la compensación por tiempo de servicio.

El derecho que se le reconoce a la mujer trabajadora en mérito a lo antes dispuesto no enerva los derechos que le corresponden a la misma por aplicación de otras normas.

**Especial para el tratamiento de la salud**

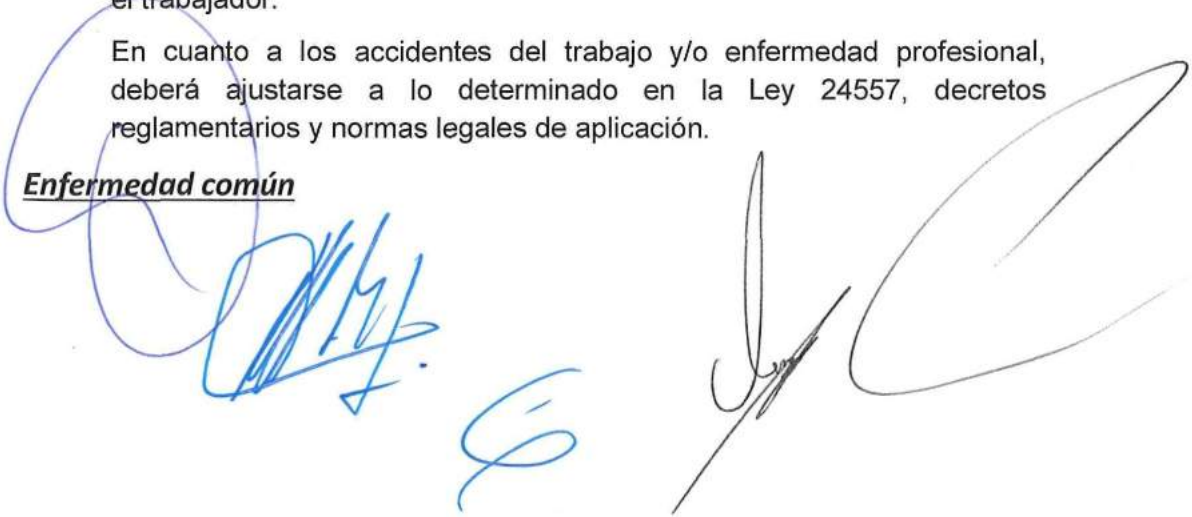
**Artículo 22. -**

- (a) En este artículo están comprendidas las ausencias que registre el trabajador como consecuencia de:
- 1) Enfermedad común.
  - 2) Accidentes de trabajo y/o enfermedad profesional.
  - 3) Enfermedades de largo tratamiento.
  - 4) Accidentes fuera del servicio.
- (b) Corresponde al trabajador la libre elección de su médico, pero estará obligado a someterse al control que se efectúe por el facultativo designado por el Consorcio de Gestión del Puerto Quequén.

En caso de discrepancia entre el médico del trabajador y el del Consorcio de Gestión de Puerto Quequén, ésta deberá solicitar a la autoridad de aplicación la designación de un médico oficial quien dictaminará al respecto. Si el Consorcio de Gestión del Puerto Quequén no cumpliera con este requisito, se acatará al certificado presentado por el trabajador.

En cuanto a los accidentes del trabajo y/o enfermedad profesional, deberá ajustarse a lo determinado en la Ley 24557, decretos reglamentarios y normas legales de aplicación.

**Enfermedad común**





**Artículo 23. -**

- (a) Corresponderá licencia con goce de haberes por un término no mayor de sesenta (60) días continuos o discontinuos, por año calendario, en los casos de enfermedades comunes incluidas operaciones quirúrgicas menores o de incapacidad temporaria resultantes de accidentes acaecidos fuera de servicio y por causas ajenas al mismo. Esta licencia no excluye las demás que establece el presente escalafón y puede ser extendida a un año sin derecho de haberes.
- (b) La finalización del año calendario abre automáticamente los derechos fijados en el punto anterior.

**Por accidentes del trabajo y/o enfermedades profesionales**

**Artículo 24. -**

- (a) Hasta tres (3) años con goce íntegro de haberes. La remuneración que en estos casos corresponda abonar al trabajador se liquidará conforme a la que perciba en el momento de la interrupción de los servicios, más los aumentos que durante el período de interrupción fueren acordados a los de su misma categoría por aplicación de una norma legal, convención colectiva de trabajo o decisión de Consorcio de Gestión de Puerto de Quequén.
- (b) Se considerará enfermedad profesional las especificadas en la Ley N° 24557 y sus modificatorias y complementarias.
- (c) Determinada una incapacidad inferior al sesenta y seis por ciento (66%), automáticamente será encuadrado en las especificaciones del artículo N° 14 (Personal afectado por impedimento físico).

**Enfermedades de largo tratamiento**

**Artículo 25. -**

- (a) Hasta tres (3) años con percepción íntegra del sueldo cuando se trata de una enfermedad médica o quirúrgica que por su naturaleza o evolución impida al agente cumplir con las obligaciones del servicio y requiera un tratamiento prolongado para su curación o haga aconsejable su alejamiento por razones de profilaxis general.
- (b) Si reintegrado a sus funciones después de haber utilizado parcialmente esta concesión se comprobara la reactivación de la enfermedad, o acusara otra encuadrada en este apartado, le será justificada la ausencia hasta completar los plazos correspondientes.
- (c) El beneficio indicado en el punto a), precedente, se readquiere



automáticamente al transcurrir dos (2) años continuados contados desde la fecha de la última ausencia encuadrada en este artículo.

- (d) Establecida la incapacidad laborativa a que se refiere la Ley N° 24241 la Empresa lo mantendrá en disponibilidad sin goce de haberes hasta tanto el organismo competente notifique que le acuerda el beneficio requerido.
- (e) Las ausencias justificadas dentro del régimen de "Enfermedad común", no incidirán en los términos indicados en el punto 1, de este artículo, salvo que en base a nuevos elementos de juicio se modificara el encuadramiento inicial.
- (f) Vencido el plazo de conservación del empleo o antes del mismo, si de la enfermedad resultase una disminución en la capacidad laboral del trabajador y no sea mérito suficiente para obtener la jubilación por invalidez y éste no estuviese en condiciones de realizar las tareas que anteriormente cumplía, el Consorcio de Gestión del Puerto Quequén deberá asignarle otras que pueda ejecutar, sin disminución de su remuneración.

### **Accidentes fuera del servicio**

#### **Artículo 26. -**

- (a) Se considerara enfermedad inculpable las ausencias en que incurra el trabajador como consecuencia de un accidente fuera del servicio.
- (b) Cuando la responsabilidad del accidente fuera del servicio se debiera al hecho de un tercero, el trabajador afectado deberá colaborar y facilitar al Consorcio de Gestión del Puerto Quequén la totalidad de los datos probatorios que poseyera, a efectos de que la misma realice reclamo directo, judicial o extrajudicial, hasta quedar resarcida de las sumas pagadas al mismo.

### **Por estudios**

**Artículo 27.** Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria: hasta cinco (5) días corridos con goce de sueldo por exámen, con un máximo de treinta (30) días por calendario.

Los exámenes deberán estar referidos a los planes oficiales de enseñanza o autorizados por el organismo nacional o provincial competente.

El beneficiario deberá acreditar ante la Superioridad haber rendido examen mediante la presentación de un certificado expedido por la autoridad competente del instituto donde cursa los estudios.

Si al término de la licencia acordada, el agente no hubiera rendido examen por postergación de fecha o mesa examinadora, deberá presentar un certificado extendido por la autoridad educacional respectiva, en el que conste dicha circunstancia y la fecha en que se realizará la prueba quedando hasta entonces en suspenso la justificación de las ausencias incurridas.

**Para realizar estudios o investigaciones en el País o en el extranjero**

**Artículo 28.** Podrá concederse licencia con goce de sueldo íntegro de haberes para realizar estudios, investigaciones o trabajos científicos o técnicos encomendados por el Consorcio de Gestión del Puerto Quequén en el País o en el extranjero y para seguir cursos como becarios en instituciones de estudios superiores. En tales casos, al conceder la licencia se determinarán el término y las condiciones que deberá cumplir el permisionario.

Para la concesión de estos beneficios deberán cumplimentarse las disposiciones establecidas en el artículo correspondiente de la reglamentación aprobada por Decreto N° 1429/73 y sus modificatorias.

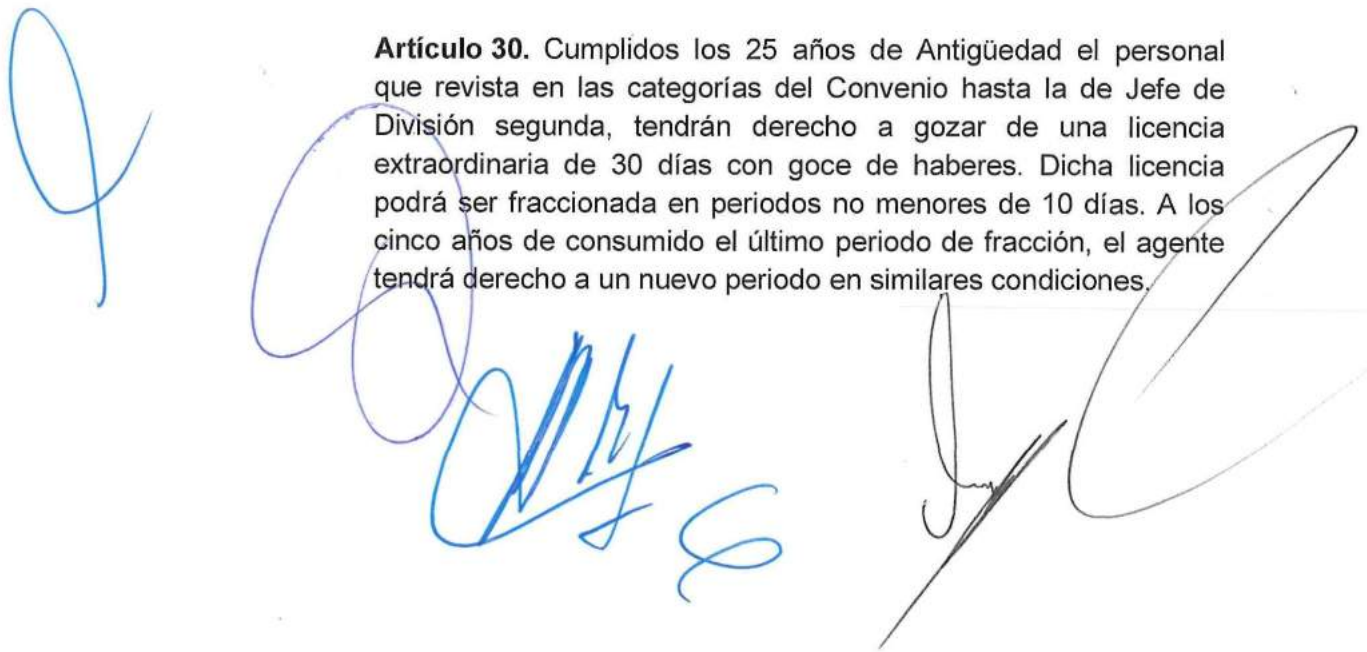
**Por asuntos particulares con goce de haberes**

**Artículo 29.** Cada decenio el personal podrá disfrutar de hasta cuarenta y ocho (48) meses de licencia sin goce de haberes, fraccionables en cuatro (4) periodos como máximo.

El pedido de prórroga al período ya autorizado, se computará como segunda fracción.

**Por Antigüedad**

**Artículo 30.** Cumplidos los 25 años de Antigüedad el personal que revista en las categorías del Convenio hasta la de Jefe de División segunda, tendrán derecho a gozar de una licencia extraordinaria de 30 días con goce de haberes. Dicha licencia podrá ser fraccionada en periodos no menores de 10 días. A los cinco años de consumido el último periodo de fracción, el agente tendrá derecho a un nuevo periodo en similares condiciones.





**Artículo 31.** El Personal Superior que es aquel que revista en las categorías Jefe de Departamento 1ra y Jefe de Área, tendrá derecho a una licencia en iguales condiciones que la establecida en el artículo anterior a partir de los 24 años de antigüedad y por el término de 40 días.

### Por asuntos gremiales

**Artículo 32.** Se concederá licencia con goce de sueldo a dos (2) agentes que pasen a desempeñar cargos electivos como integrantes de la Comisión Directiva de Entidad Gremial y o Comisión Ejecutiva Seccional Buenos Aires Puerto Sur siempre cuando desempeñe cargos Secretario General Seccional y Secretario de Hacienda.

Se concederá permiso con goce de sueldo a los delegados que asistan a las Asambleas Ordinarias o Extraordinarias (Congresos), cada vez y por el tiempo que las mismas demanden.

En los casos que la Asociación del Personal de Dirección de los Ferrocarriles Argentinos, Administración General de Puertos y Puertos Argentinos desee comisionar al exterior de país a agentes del Consorcio de Gestión del Puerto Quequén en uso de licencia o permiso gremial, deberá recabar la conformidad previa del Consorcio.

### Por desempeño de cargos públicos

**Artículo 33.** Se concederá licencia con goce del 80 por ciento del sueldo a quienes resultaren electos para desempeñarse en cargos electivos del ámbito municipal, provincial o nacional mientras dure el mandato para el que hubiere sido electo. La licencia se hará efectiva desde el momento de oficialización de la lista en la que participare.

Del mismo modo se concederá licencia con goce del cincuenta por ciento del sueldo a quien desempeñe cargos públicos no electivos en el orden municipal provincial o nacional desde el día de su designación, manteniendo el agente el goce de todos sus derechos de manera intangible.

### Feridos nacionales y días no laborables



**Artículo 34.** Los feriados nacionales declarados por ley o decreto del Poder Ejecutivo de la Nación, serán acordados a todo el personal.

El Decreto Ley 11.908/56 sobre observancia de feriados locales por las dependencias nacionales, rige en cuanto al personal ferropuertoario para el caso de feriados decretados por el Poder Ejecutivo de la Provincia, sea que tenga carácter general en todo el territorio de la misma o para el lugar donde el trabajador cumpla sus funciones.

Será de aplicación el régimen de días no laborables -Decreto 2446/56- y/o disposiciones que se dictaran en su reemplazo, en lo que concierne a las Empresas del Estado.

### **Día del Ferropuertoario**

**Artículo 35.** Declárase asueto para todo el personal del Consorcio de Gestión del Puerto Quequén, el día 7 de Marzo de cada año.

Establécese que aquel personal que por razones operativas para la atención del servicio público deba trabajar en esa fecha, no percibirá otra remuneración adicional que la de su jornal diario de trabajo, pero dicho día será otorgado en compensación, adicionándosele a su licencia anual respectiva o se le acordara cuando lo solicite, siempre que su concesión en esa oportunidad no afecte necesidades del servicio.

### **Régimen de promociones**

**Artículo 36.** Las promociones del personal se efectuarán ajustadas al régimen que como Anexo N°2, forma parte de este escalafón.

### **Bonificación por antigüedad**

**Artículo 37.** Independientemente del sueldo que le corresponda por su categoría, cada agente percibirá mensualmente, por cada año de servicio, sin límite de antigüedad, una bonificación del 3 % de su remuneración básica. Este coeficiente será de aplicación a partir del 1 de enero de 2016 y para los periodos posteriores a dicho año en forma exclusiva, no teniendo carácter retroactivo.

(a) La antigüedad e efectos de la bonificación se computara con acuerdo a lo establecido en el Artículo 14.7).





- (b) El incremento anual que corresponda por dicho adicional, se liquidara a partir de día siguiente a aquel en que el agente haya cumplido el periodo que le da derecho al mismo.
- (c) Los adicionales por antigüedad están sujetos a los descuentos de aportes jubilatorios y a los que fijan las normas para la liquidación de haberes.
- (d) Para las horas que exceden de la jornada ordinaria, este beneficio se abonará proporcionalmente al tiempo trabajado, sin recargo de ninguna naturaleza.

#### **Bonificación por presentismo**

**Artículo 38.** El personal comprendido en el presente convenio, percibirá mensualmente, por tal concepto, el 28% de su sueldo básico con sujeción al reglamento que establezcan las partes.

#### **Bonificación por título profesional**

**Artículo 39.** El personal comprendido en este convenio, percibirá la bonificación por título que establece la planilla que, como Anexo N°4, forma parte del presente escalafón.

#### **Bonificación por mayor función**

**Artículo 40.** El personal que por disposición del Directorio o por la naturaleza de sus tareas deba realizar funciones adicionales que las que correspondan a su cargo de base o las mismas se encuentren supervisadas por entidades públicas o puedan generar responsabilidad patrimonial, percibirá un suma adicional correspondiente al 20% veinte por ciento de su remuneración.

Quedan comprendido en el presente, el personal que ocupe los cargos de:

- 1) Presidente del Directorio.
- 2) Gerente General.
- 3) Secretario del Directorio.
- 4) Coordinadores de sector
- 5) Jefe del área Contable.
- 6) Jefe del área Protección
- 7) Los demás que designe el Directorio



### Garantía Salarial

**Artículo 41.** El personal comprendido en el presente convenio gozará de una garantía salarial por medio de la cual el monto máximo a abonar por cada trabajador, en concepto de impuestos u otras contribuciones de origen no laboral de origen nacional o provincial, no podrá superar en ningún caso el 25 % del sueldo bruto mensual, normal y habitual. Todo monto en exceso que deba ser abonado, será afrontado por la empresa.

### Sueldo anual complementario

**Artículo 42.** Todos los agentes comprendidos en el presente escalafón percibirán un sueldo anual complementario equivalente a la doceava parte del total percibido durando el año que este afectado por descuento jubilatorio, el que será abonado en la forma que determine la ley respectiva, medio aguinaldo en el mes de Junio y medio aguinaldo en el mes de Diciembre.

### Desempeño interino en categoría superior

**Artículo 43.** Los relevos en categoría superior se efectuarán con sujeción a la reglamentación que como Anexo N°3 forma parte integrante de este escalafón.

### Ayuda a la familia del personal fallecido

**Artículo 44.** A la familia del personal fallecido cuya subsistencia hubiere estado a cargo de él hasta su fallecimiento, se le otorgará una ayuda equivalente a un mes de sueldo, en el orden de preferencia siguiente: Cónyuge, tres (3) años, hijos legítimos o naturales, padres.

Cuando este beneficio fuera reclamado por personas distintas a las mencionadas, la Superioridad resolverá sobre su otorgamiento.



Independientemente de este beneficio, regirá el establecido en el artículo 269° de la Ley 20.744 y disposiciones complementarias de aplicación en la Administración General de Puertos por su carácter de Empresa del Estado.

### **Personal afectado por impedimento físico**

#### **Artículo 45. -**

- (a) Al personal comprendido en el presenta escalafón, cualquiera sea su categoría y sueldo, que no reúna a juicio de la autoridad medica que determine la Empresa, las condiciones del mínimo de capacidad física, provocada por accidente o por cualquier afección o anomalía que le impide el normal ejercicio de su profesión de acuerdo a lo que exigen los reglamentos y convenios vigentes, la Empresa lo destinará a trabajos compatibles con su estado físico.
- (b) Al personal afectado por incapacidad física, se le reconocerán los incrementos de sueldo que por su categoría se acuerden por nuevos convenios salariales. Este personal conservará, en general todos los derechos que acuerda este escalafón para el personal capacitado.
- (c) El personal incapacitado podrá solicitar todas las vacantes de superior categoría que se le ofrezcan y sean de su conveniencia. De obtener el cargo postulado, el agente pasara a revistar con la categoría y sueldo del mismo.

### **Jubilación por invalidez**

**Artículo 46.** El personal jubilado por invalidez cuyo incapacidad sea declarada insubsistente, será reincorporado a la categoría en que revistaba al jubilarse, previa la intervención que corresponda al servicio de sanidad de la dependencia a fin de determinar las tareas a que puede ser afectado el agente, decisión que podrá ser apelada, en cuyo caso se constituirá una junta médica "ad-hoc".

Si no hubiera vacante en su categoría será adscripto a la misma, hasta tanto se produzca.

### **Personal en condiciones de jubilarse**

**Artículo 47.** La Empresa podrá prescindir de los servicios del personal que hubiera cumplido con los extremos necesarios para obtener su jubilación ordinaria.



Para tales fines se ajustara a las determinaciones de la Ley N° 24241y/o disposiciones que se dictaran en su reemplazo.

A partir del 1 de enero de 2017 el personal, que se acoja a los beneficios de la jubilación ordinaria por su propia voluntad o por aplicación del presente artículo El Consorcio le abonará una compensación equivalente al 0,50%(cincuenta por ciento) del sueldo bruto, que le correspondiera cobrar al momento de la desvinculación por jubilación, incluyendo los conceptos especificados en el Anexo I y Anexo IV de este convenio, por cada año de antigüedad hasta un tope de 20 sueldos.

### CAPITULO III

### RÉGIMEN DISCIPLINARIO

#### Sanciones – Notificaciones

**Artículo 48.** Sin perjuicio de las responsabilidades civiles y criminales en que pudiera incurrir el personal por las faltas o irregularidades, se hará posible de las pertinentes sanciones disciplinarias administrativas que correspondan.

- (a) No se destituirá al personal sin causa justificada, y/o comprobada por sumario administrativo, el que será instruido por la Empresa con arreglo al régimen vigente para todo su personal.
- (b) La comisión Directiva de la Entidad Gremial podrá solicitar, la vista del sumario administrativo indicado, a los efectos de examinarlo y formular objeciones si hubiere lugar. Solicitada la vista antes o después del pronunciamiento definitivo y no habiéndose ejecutado las sanciones, si existieren, éstas quedarán en suspenso.
- (c) Las objeciones que pudiera formular la entidad gremial deberán producirse en el término de diez (10) días hábiles a partir de la fecha de tomada la vista, prorrogable en el caso de existir motivos que los justifiquen.
- (d) Consideradas la observación formulada o vencida el plazo, el Consorcio de Gestión del Puerto Quequén dictará la resolución correspondiente.
- (e) La suspensión aplicada como medida disciplinaria no implica quitarle al personal el goce de los beneficios que establece el escalafón.
- (f) La notificación de la medida disciplinaria será por escrito y entregada personalmente al interesado, quien deberá notificarse pudiendo formular



su descargo también por escrito, dentro de un plazo de diez (10) días hábiles y recurrir ante quien corresponda si la considerase injusta. La medida disciplinaria no podrá ser hecha efectiva mientras no sea denegado el recurso interpuesto.

- (g) Transcurrido doce (12) meses de la aplicación de una sanción disciplinaria no se la podrá tener en cuenta a ningún efecto. ✓

## CAPITULO IV

### RELACIONES GREMIALES

#### De las comisiones

##### **Artículo 49.** Artículo 33°-

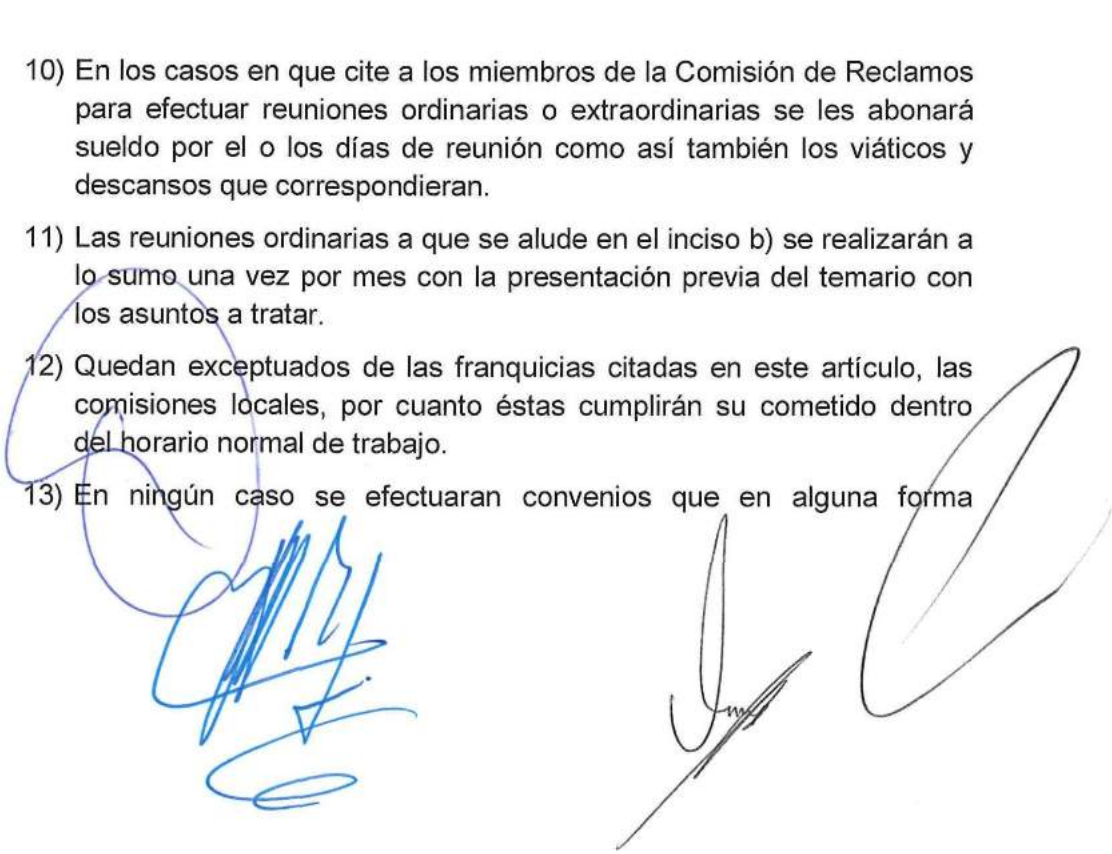
- (a) La Comisión de Reclamos de la Asociación del Personal de Dirección de los Ferrocarriles Argentinos, Administración General de Puertos y Puertos Argentinos integrados por tres (3) miembros actuará con sede en el Consorcio de Gestión del Puerto de Quequén.
- (b) Comisión de relaciones internas: Los trabajadores comprendidos en el presente Convenio tendrán su representación por intermedio de la Comisión de Relaciones Internas conformada por el personal del ente ante el Consorcio, en todos los asuntos relacionados con la aplicación del presente Convenio y demás aspectos derivados de la relación laboral. A tal fin, se les reconoce a la Comisión interna el derecho a la información laboral del personal, excepto aquella que se haya suministrado como confidencial por el trabajador.

##### **Artículo 50.** Normas para el funcionamiento de la comisión de relaciones internas:

- 1) El Consorcio informará a la Comisión la aplicación de toda medida de carácter disciplinario, así como todo caso de despido a transferencia de personal a una sección distinta del Establecimiento.
- 2) Los actos de la Comisión de Relaciones Internas se ajustarán a las siguientes normas y procedimientos:
- 3) -Las actividades de la Comisión se desarrollarán en forma de no constituir una perturbación en la marcha del Establecimiento ni interferir en el ejercicio de las facultades propias de la dirección del mismo;
- 4) -Los delegados no podrán abandonar sus tareas para ocuparse de asuntos gremiales, ni realizar en horario de trabajo actividades

gremiales sin previo aviso expreso de la Dirección, salvo en aquellos casos en que por la índole de la cuestión planteada deba darse inmediatamente intervención a la Comisión de Relaciones Internas, debiendo notificar a su inmediato superior el abandono de sus tareas para cumplir con las funciones a que esta supeditado por mandato de sus compañeros. Cada delegado gozará de una hora semanal para el ejercicio de sus actividades sindicales, no pudiendo superponerse con la hora utilizada por otro delegado.

- 5) -Planteará las cuestiones a la Dirección solicitando su intervención por intermedio del jefe superior, mencionando en todos los casos el motivo de la gestión iniciada, la que deberá ser presentada por escrito;
- 6) -La Dirección estudiará las cuestiones planteadas y dará una contestación definitiva a las mismas en un plazo no mayor de tres días hábiles, excluido el día de la presentación.
- 7) -En los asuntos de curso normal, tales como accidentes de trabajo, ausencia por enfermedad, cambios, horarios, pagos, condiciones y normas de trabajo, etc., el reclamo solo podrá ser sometido a la Dirección por la Comisión cuando los trabajadores no hayan podido solucionarlos directa y satisfactoriamente con las autoridades del establecimiento.
- 8) -Todas las presentaciones, cuestiones planteadas y contestaciones, y actuaciones entre partes serán efectuadas por escrito, debiendo firmarse mutuamente el correspondiente recibo de recepción;
- 9) -Las autorizaciones para la realización de las funciones sindicales serán otorgadas de tal manera que el representante sindical pueda cumplir su cometido.
- 10) En los casos en que cite a los miembros de la Comisión de Reclamos para efectuar reuniones ordinarias o extraordinarias se les abonará sueldo por el o los días de reunión como así también los viáticos y descansos que correspondieran.
- 11) Las reuniones ordinarias a que se alude en el inciso b) se realizarán a lo sumo una vez por mes con la presentación previa del temario con los asuntos a tratar.
- 12) Quedan exceptuados de las franquicias citadas en este artículo, las comisiones locales, por cuanto éstas cumplirán su cometido dentro del horario normal de trabajo.
- 13) En ningún caso se efectuaran convenios que en alguna forma



podieran alterar lo establecido en las reglamentaciones vigentes o que se dictaren en el futuro.

## CAPITULO V

### DISPOSICIONES GENERALES

#### *Desempeño de funciones específicas*

**Artículo 51.** Se deja establecido, con las limitaciones de la seguridad y eficacia en el servicio, la imposibilidad de que el personal comprendido en este convenio, sustituya al personal básico en funciones ajenas a las habituales y específicas.

#### *Aportes del personal*

**Artículo 52.** El Consorcio actuará de agente de retención del 25% del primer mes de aumento de sueldo convenido en la presente convención conforme con lo dispuesto por la XVI Asamblea Ordinaria de Delegados de la Asociación del Personal de Dirección de los Ferrocarriles Argentinos y las facultades otorgadas por el artículo 9° de la Ley 14.250.

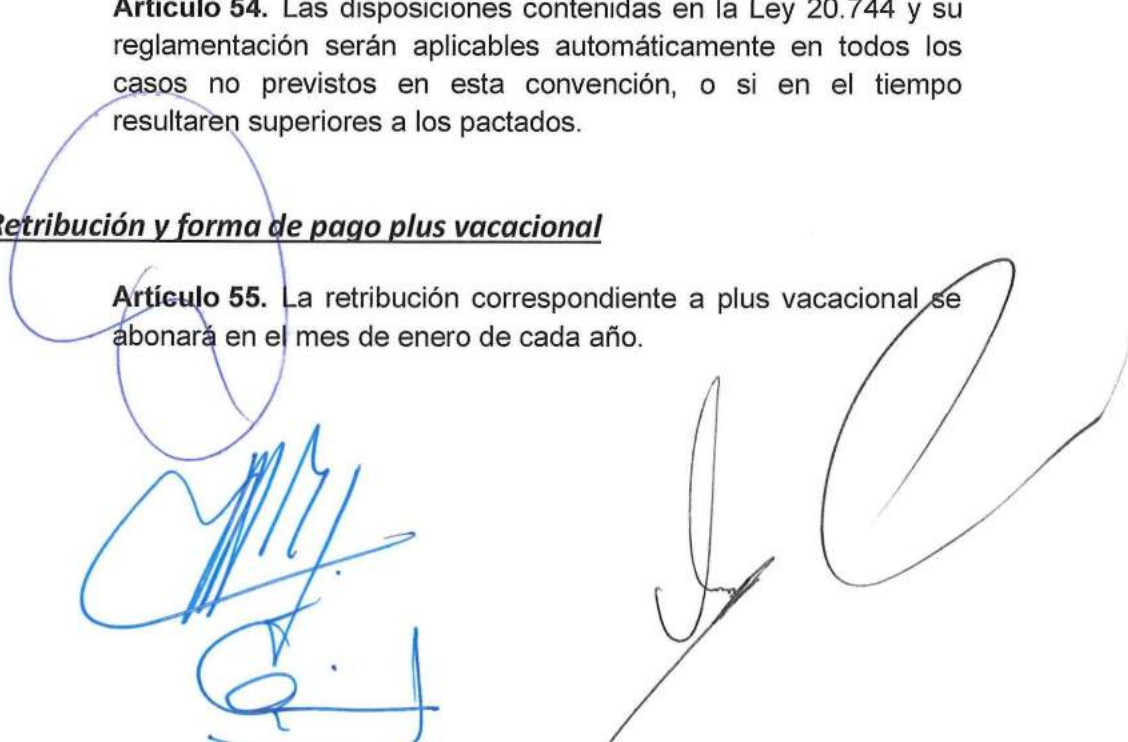
#### *Comisión de interpretación permanente*

**Artículo 53.** Toda modificación al presente escalafón así como las aclaraciones que sean necesarias para su aplicación e interpretación, se harán por las partes por ante la autoridad competente en los términos del artículo 15° inciso a) de la Ley 14.250.

**Artículo 54.** Las disposiciones contenidas en la Ley 20.744 y su reglamentación serán aplicables automáticamente en todos los casos no previstos en esta convención, o si en el tiempo resultaren superiores a los pactados.

#### *Retribución y forma de pago plus vacacional*

**Artículo 55.** La retribución correspondiente a plus vacacional se abonará en el mes de enero de cada año.



Se determinara para su pago considerando los años de servicios reconocidos con arreglo a lo dispuesto por el Artículo 14.7), se abonarán los días de la siguiente tabla:

AÑOS DE SERVICIOS	DIAS ABONAR COMO VACACIONES
Hasta 5 años	18 días
Mayor a 5 años y menor a 10 años	21 días
Mayor a 10 años y menor a 20 años	28 días
Mayor a 20 años	35 días.

Determinado la cantidad de días que deben abonarse se aplicara la siguiente formula:

- (a) La retribución diaria será la resultante que surja de la resta de los cocientes que se obtengan de dividir el sueldo por veinticinco (25) y por treinta (30) conforme lo establece la legislación vigencia (Ley de Contrato de Trabajo art. 155 y concordantes).
- (b) El computo de las horas extras para la liquidación de la retribución por vacaciones se efectuara sobre lo liquidado en planilla de haberes durante el año calendario anterior, de la siguiente manera: el promedio mensual resultante dividido por veinticinco (25) y multiplicado por la cantidad de días de licencia que corresponda.
- (c) Al valor que surja del punto a se multiplicara por los días que se determinó en el cuadro precedente, más el valor determinado en el punto b).

Se considera sueldo conformado para la presente liquidación, el mejor sueldo que percibió el trabajador durante el segundo semestre de cada año, sin considerar lo abonado por el Sueldo Anual Complementario o cualquier cobro retroactivo.

**Contribución solidaria:**

**Artículo 56.** En los términos de lo normado en el Artículo 37 de la Ley 23551 y el artículo 9 de la ley 14250, se establece una contribución solidaria a favor del sindicato y a cargo de cada uno de los trabajadores comprendidos en el presente Convenio, consistente en una suma mensual equivalente al uno y medio (1,5%) por ciento del total de la remuneración sujeta a retención,







que les corresponda percibir a dichos trabajadores mientras dure la vigencia del presente Convenio.

### **Horario del personal**

#### **Artículo 57. -**

- (a) El Consorcio de Gestión del Puerto de Quequén y la organización acuerdan una jornada laboral de treinta y cinco (35) horas semanales, a realizarse de la siguiente manera.
- (b) Jornada diaria de lunes a viernes de 7 horas diarias.

### **Premio por antigüedad**

#### **Artículo 58. -**

- (a) El Consorcio de Gestión del Puerto de Quequén abonará al personal en relación de dependencia, cuando haya cumplido doce (12) años de antigüedad una suma correspondiente al valor de cinco (5) sueldos brutos de su categoría de revista.
- (b) También corresponderá, sin efecto retroactivo y a partir de la rúbrica del presente, abonar una suma equivalente a 5 sueldos brutos cuando el agente cumpliera 25 años de antigüedad.
- (c) Este beneficio será abonado a los 30 días de cumplida cualquiera de las condiciones.

### **Fondo Estímulo**

**Artículo 59.** Todos los agentes comprendidos en el presente escalafón percibirán un sueldo bruto en el mes de Febrero de cada año. Este beneficio se pagará en tiempo y forma, tenga o no ganancia el Consorcio de Gestión del Puerto de Quequén mas el proporcional de aguinaldo.

### **Obra Social para el personal (OSDE)**

**Artículo 60.** El Consorcio de Gestión del Puerto de Quequén otorgará a su cargo a todos los agentes comprendidos en el presente escalafón, en actividad, el beneficio el plan 410 de OSDE o el que lo reemplazare o resultare como mínimo equivalente para él y su grupo familiar. Respecto de lo jubilados se le reconocerá el plan 210 por el término de 2 años de haberse



jubilado para él y su grupo familiar, con opción a prorrogarse con mutuo acuerdo de los signatarios de Convenio y la Patronal.

### **Comedor para el personal**

#### **Artículo 61. -**

- (a) El Consorcio de Gestión del Puerto de Quequén se compromete a dar un espacio físico y todos los elementos y la materia prima para poder realizar los almuerzos al personal que representa este Convenio de Lunes a Viernes.
- (b) Proveer de plantel del Consorcio de Gestión del Puerto de Quequén, dos personas para realizar las tareas necesarias (Cocinero y Ayudante de cocina)

A solicitud de la organización gremial, este beneficio podrá ser compensado mediante el abono de una suma de dinero a convenir por las partes.

### **Espacio Físico**

**Artículo 62.** El Consorcio de Gestión del Puerto de Quequén se compromete a darle a la Organización un espacio físico para realizar las tareas relacionadas a los temas gremiales y sociales como así también dos (2) horas diarias para cubrir las inquietudes sociales del personal y temas gremiales a los miembros de Delegados Locales.

### **Cartelera**

**Artículo 63. -** La empresa colocara una cartelera en sus instalaciones para poder informar al personal con relación a sus actividades sindicales y sociales.

## **CAPITULO VI**





## REGIMEN DE TRABAJO

**Artículo 64.** El trabajador desempeñara su tarea en el domicilio del empleador o en el ámbito donde desarrolle su actividad. Además se prevé de acuerdo a las funciones y responsabilidades asignadas que el trabajo pueda realizarse en forma parcial o total bajo la modalidad de teletrabajo.

**Artículo 65.** Se entiende por teletrabajo la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios en los términos de los artículos 21 y 22 de la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 y sus modificatorias, en las que el objeto del contrato o relación de trabajo es realizado total o parcialmente en el domicilio del trabajador o en lugares distintos del establecimiento o los establecimientos del empleador, mediante la utilización de todo tipo de tecnología de la información y de las comunicaciones (TIC "s).

Se entiende por teletrabajador en relación de dependencia a toda persona que efectúa teletrabajo según la definición anterior.

**Artículo 66.** Los teletrabajadores gozarán de los mismos derechos que los demás trabajadores en relación de dependencia. Sin perjuicio de ello, las comisiones paritarias de los convenios colectivos aplicables a estos trabajadores deberán establecer las condiciones de trabajo, teniendo como prioridad las particularidades de la prestación, la índole de la relación y el respeto del principio de igualdad de trato entre un teletrabajador y un trabajador que desempeñe igual tarea en el establecimiento del empleador. Así como también deberá prever normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo de acuerdo a las características propias de la prestación, y la inclusión de las enfermedades causadas por este tipo de actividad dentro del listado previsto en el convenio.

**Artículo 67.** Los sistemas de control destinados a la protección de los bienes e informaciones de propiedad del empleador deberán salvaguardar la identidad del teletrabajador y la privacidad de su domicilio.



**Artículo 68.** En caso de que el teletrabajador aporte su propio equipamiento, el empleador deberá compensar la totalidad de los gastos.

**Artículo 69.** En el supuesto de que los equipos sean provistos por el empleador, el teletrabajador será responsable por su correcto uso y mantenimiento, a cuyo fin tendrá la obligación de evitar que los bienes sean utilizados por terceros ajenos a la relación o contrato de trabajo.

**Artículo 70.** Cuando por razones de organización del trabajo se requiera la prestación de tareas bajo la forma de teletrabajo, ésta será voluntaria para el trabajador. Toda transformación o modificación de las condiciones de prestación de servicios en teletrabajo, o viceversa, deberá contar con la conformidad por escrito del trabajador. Sin perjuicio de ello, el trabajador a quien se hubiere modificado las condiciones de prestación de servicios en teletrabajo y comenzó en la empresa como trabajador presencial tendrá la posibilidad de volver a su situación anterior y viceversa.

**Artículo 71.** En todo lo que no estuviese expresamente previsto en este título, regirán las disposiciones de la Ley de Contrato de Trabajo No 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias.

## CAPITULO VII

### VIOLENCIA LABORAL

#### Trabajo de Mujeres

**Artículo 72.** La mujer que celebra contrato de trabajo con el Consorcio de Gestión del Puerto de Quequén no podrá ser sometida a ningún tipo de discriminación en su empleo fundada en el sexo o estado civil de la misma, aunque este último se altere en el curso de la relación laboral. Se garantizará la plena observancia del principio de igualdad de retribución por trabajo de igual valor.

#### Violencia Laboral

**Artículo 73.** Queda prohibida cualquier manifestación de violencia laboral, entendiéndose por tal el ejercicio abusivo de poder que tiene por finalidad someter o excluir a un trabajador o trabajadora de su puesto de trabajo, atentando contra su dignidad y su integridad psicofísica. Incluye el acoso psicológico, el acoso sexual y la agresión física. Puede provenir tanto de niveles jerárquicos superiores, inferiores o pares.

**Artículo 74.** El Consorcio de Gestión del Puerto de Quequén y la asociación sindical signataria del presente convenio colectivo de trabajo se comprometen a impulsar acciones positivas tendientes a la difusión de la problemática a fin de prevenir la violencia laboral.

**Artículo 75.** Las partes se comprometen a generar mecanismos para la atención de denuncias sobre violencia laboral que, en el caso de verificarse, garanticen el cese de la misma, la protección al denunciante y de corresponder al o los testigo/s. Para ello podrán recurrir en consulta y/o asesoramiento a la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral

**Artículo 76.** Las partes promoverán iniciativas en materia de asistencia técnica y capacitación, para ello podrán recurrir en consulta y/o asesoramiento a la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral.

**Artículo 77.** Las partes signatarias se comprometen a solicitar asistencia técnica en la materia a la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral a fin de dilucidar cuándo la coyuntura de la negociación lo amerite con miras a favorecer una mejor composición de intereses que pudieran estar contrapuestos y/o sustentar las decisiones y los acuerdos que se adopten con fundamento en sólidas bases técnicas.

**Artículo 78.** Las partes se comprometen a generar instancias de seguimiento y monitoreo para el cumplimiento del presente convenio.



## CAPITULO VIII

### DISPOSICIONES ESPECÍFICAS: EMPLEADOS EX SOLDADOS CONSCRIPTOS VETERANOS DE MALVINAS

#### Retribuciones adicionales

**Artículo 79.** En el presente convenio colectivo de partes se establece que los ex soldados conscriptos veteranos de la guerra de Malvinas son considerados héroes de guerra y como tal el CONSORCIO adoptara políticas (Constitución Provincia de Buenos Aires - Artículo N° 36) orientadas a la asistencia y protección de los veteranos de guerra, los cuales son considerados como individuos de alta vulnerabilidad. Por ello el Consorcio se adhiere a la Normativa (leyes, decretos, resoluciones y/o cualquier otra norma que beneficie a los exsoldados conscriptos que combatieron efectivamente en Malvinas) de la Provincia de Buenos Aires y de la Nación Argentina tendientes a la máxima protección laboral y social de estos héroes de la patria.

**Artículo 80.** Los empleados del Consorcio de Gestión del Puerto de Quequén que revistan el carácter de Ex soldados Conscriptos que hayan actuado en las acciones bélicas en las Islas Malvinas, acreditando su condición mediante certificado, deberán ser encuadrados en el Art.1 de la Ley 13.978 de la Provincia de Buenos Aires.

**Artículo 81.** °:A los efectos de la determinación de la cuantía del subsidio establécese el mismo con carácter no remunerativo y su monto es el equivalente al ciento ochenta por ciento (180) del sueldo básico nominal de la categoría de nivel 5-auxiliar, 6°-inicial (o la que la reemplace) de los agentes del Poder Judicial, de conformidad con lo establecido en el artículo 1 de la Ley 13.659.


**Artículo 82.** Artículo 62°:El beneficio dispuesto en los art. 60, 61, será liquidado a partir de la vigencia del presente convenio junto con el haber normal de los agentes alcanzados por el mismo.

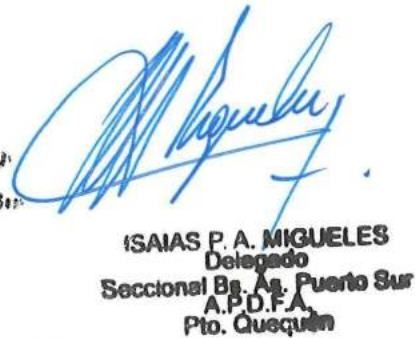
Licencia extraordinaria con Goce de sueldo

**Artículo 83.** Los empleados del Consorcio de Gestión del Puerto de Quequén que revistan la condición de Ex soldados Conscriptos que hayan actuado en las acciones bélicas en las Islas Malvinas y que acrediten los requisitos mínimos de cincuenta y cinco (53) años de edad y quince(15) años de aportes en los regímenes nacional o provincial podrán optar por:

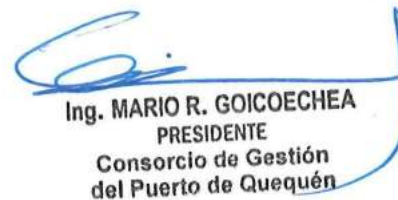
- 1) Continuar trabajando bajo las modalidades descriptas en este convenio.
- 2) Solicitar licencia con goce del 70 % del sueldo mensual, normal y habitual a partir de la fecha que acrediten los requisitos mínimos descriptos hasta la fecha de otorgamiento de la Jubilación Ordinaria u Extraordinaria definida en Leyes Nacionales, provinciales o Municipales. La opción elegida, deberá ser comunicada en forma fehaciente al empleador.

  
Dr. FERNANDO CIANCAGLINI  
GERENTE GENERAL  
Consorcio de Gestión  
del Puerto de Quequén

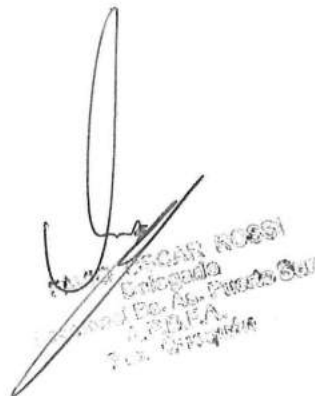
  
ARTEMIO ZUFRIATEGUI  
Secretario General  
Seccional Bs. As. Puerto Sur  
A.P.D.F.A.  
Pto. Quequén

  
ISAIAS P. A. MIGUELES  
Delegado  
Seccional Bs. As. Puerto Sur  
A.P.D.F.A.  
Pto. Quequén

  
J. Marcelo Rodríguez Olivera  
Coordinador de Administración y Legales  
C.A.P.C.  
ARGENTINA

  
Ing. MARIO R. GOICOECHEA  
PRESIDENTE  
Consorcio de Gestión  
del Puerto de Quequén



  
OSCAR ROSSI  
Delegado  
Seccional Bs. As. Puerto Sur  
A.P.D.F.A.  
Pto. Quequén



ANEXO N° 1

ESTRUCTURA SALARIAL VIGENTE DESDE EL 1 DE DICIEMBRE DE 2015

1. Se aplicará el básico de la categoría superior de la Unión Ferroviaria \$30.263,68. A los siguientes coeficientes para conformar los siguientes sueldos de la organización "Asociación de Personal de Dirección de los Ferrocarriles Argentinos".
2. Los Jefes de Área cobrarán por responsabilidad jerárquica un adicional del 25%, jefes de departamento 1ra del 5%.

NIVEL	CATEGORIA	COEFICIENTE	BASICO (\$)	PRESENTISMO 28% (\$)	TOTAL (\$)
1	Jefe de Área.	2,25	68093,28	19.066,11	87.159,11
2	Jefe de Dto de 1ra.	1,80	54.474,62	15.252,89	69.727,51
3	Jefe de Dto de 2da.	1,45	43.882,34	12.287,05	56.169,39
4	Jefe de División 1ra.	1,35	40.855,97	11.439,67	52.295,64
5	Jefe de División 2da.	1,25	37.829,60	10.592,28	48.421,88
6	Jefe de División 3ra.	1,15	34.803,23	9.744,90	44.548,13
7	Jefe de División 4ta.	1.05	31.776,86	8.897,52	40.674,38

**Dr. FERNANDO CIANCAGLINI**  
GERENTE GENERAL  
Sección de Gestión  
Pto. Quequén

**FABIO OSCAR ROSSI**  
Delegado  
Sección de Gestión  
Pto. Quequén

**ARTEMIO ZUFFRATEGUI**  
Secretario General  
Sección de Gestión  
A.P.D.F.A.  
Pto. Quequén

**ISAÍAS P. A. MIGUELES**  
Delegado  
Sección de Gestión  
A.P.D.F.A.  
Pto. Quequén

**J. Marcelo Rodríguez Olivera**  
Coordinador de Administración y Legales  
C. G. P. Q.  
ARGENTINA

**Ing. MARIO R. GOICOECHEA**  
PRESIDENTE  
Consortio de Gestión  
del Puerto de Quequén







ANEXO N°2

RÉGIMEN DE PROMOCIONES DEL PERSONAL DEL CONSORCIO DE  
GESTIÓN DEL PUERTO DE QUEQUÉN

- 3) Las partes signatarias del presente se comprometen a suscribir dentro del plazo de 180 días corridos desde la fecha, un acuerdo complementario que instrumente el régimen de promociones del personal del Consorcio. Hasta tanto esto no sucediere, seguirán vigente las condiciones imperantes a la suscripción del presente.

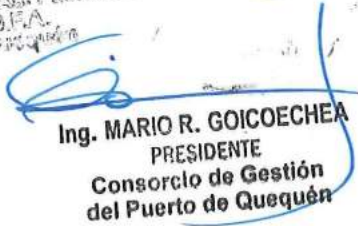
  
Dr. FERNANDO CIANCAGLINI  
GERENTE GENERAL  
Consortio de Gestión  
del Puerto de Quequén

  
ISAIAS P. A. MIGUELEZ  
Delegado  
Seccional Bg. As. Puerto Sur  
A.P.D.F.A.  
Pto. Quequén

  
J. Marcelo Rodríguez Olivera  
Coordinador de Administración y Legales  
C. G. P. Q.  
ARGENTINA

  
FABIO OSCAR ROSSI  
Delegado  
Seccional Bg. As. Puerto Sur  
A.P.D.F.A.  
Pto. Quequén

  
ARTEMIO ZUFRIATEGUI  
Secretario General  
Seccional Bg. As. Puerto Sur  
A.P.D.F.A.  
Pto. Quequén


  
Ing. MARIO R. GOICOECHEA  
PRESIDENTE  
Consortio de Gestión  
del Puerto de Quequén

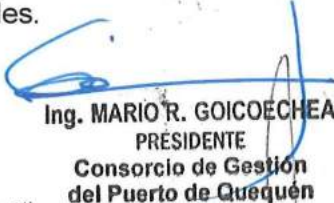
ANEXO N° 3


REGLAMENTO PARA EL DESEMPEÑO INTERINO DE CATEGORÍA


(RELEVOS)


- 4) Los relevos en categoría superior, serán propuestos por el Consorcio estableciendo fehacientemente las imperiosas necesidades del servicio. La necesidad del relevo se determinara cuando la función no pueda ser absorbida por personal de la misma categoría o superiores.
- 5) El relevo se dispondrá cuando un agente deje de prestar servicio por licencia, enfermedad, accidente o ausencia justificada o no, con o sin goce de sueldo, durante cinco (5) días hábiles. Si la ausencia fuese menor del referido lapso, el puesto no será relevado; en cambio, si de las actuaciones administrativas que en cada oportunidad convaliden la ausencia, resultare que desde el comienzo abarcara un periodo igual o mayor al citado, o bien siendo menor el cargo exigiere ser reemplazado de inmediato, el interinato podrá ser iniciado a contar del primer día hábil de ausencia del agente titular.
- 6) Determinada la necesidad de establecer un relevo, será designado para realizarlo el agente en servicio, colocado en primer término de la categoría inmediata inferior del cargo a relevar del sub-sector o sector de la misma dependencia principal. De no existir tal categoría, el relevo recaerá sobre el agente en servicio ubicado en primer término de la categoría inmediata inferior a la del cargo a relevar de los restantes sub-sectores o sectores de la dependencia. En el último término se recurrirá al agente de las restantes categorías en orden decreciente, del sub-sector o sector de la misma dependencia en donde se produjo la necesidad de efectuar el relevo.
- 7) Ejemplo: el relevo de un Jefe de División de 2da corresponde al Jefe de División de 3ra del mismo sub-sector o sector, luego al Jefe de División de 2da de los restantes sectores o sub-sectores de la dependencia principal, tomados en conjunto
- 8) Si no existieran sectores, se considerara la dependencia principal como un solo núcleo.
- 9) En ningún caso se efectuaran relevos entre Jefes de distintas dependencias principales.


  
**FERNANDO CIANCAGLINI**  
GERENTE GENERAL  
Consorcio de Gestión  
del Puerto de Quequén

  
**Ing. MARIO R. GOICOECHEA**  
PRÉSIDENTE  
Consorcio de Gestión  
del Puerto de Quequén

  
**ARTEMIO ZUFRIATOGU**  
Secretario General  
Seccional Bg. Ag. Puerto Sur  
A.P.D.F.A.  
Pto. Quequén

  
**RAMO ESCALEROSI**  
Delegado  
Seccional Bg. Ag. Puerto Sur  
A.P.D.F.A.  
Pto. Quequén

  
**J. Marcelo Rodríguez Olivera**  
Coordinador de Administración y Legales  
C. G. P. Q.  
ARGENTINA

  
**ISAIAS P. A. MIGUELES**  
Delegado  
Seccional Bg. Ag. Puerto Sur  
A.P.D.F.A.  
Pto. Quequén



ANEXO N° 4

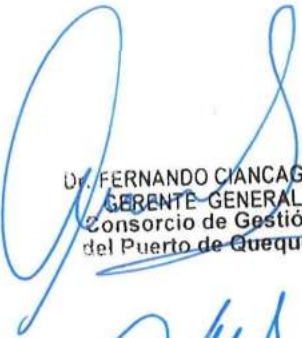
BONIFICACIÓN POR TÍTULO PROFESIONAL

ESTRUCTURA SALARIAL VIGENTE DESDE EL

- a) Título habilitante secundario cobrará el 8% del básico.
- b) Título habilitante terciaria o tecnicatura cobrará el 15% del básico.
- c) Título habilitante universitario cobrará el 20% del básico.
- d) Título habilitante post-grado universitaria cobrará el 25% del básico.


BONIFICACION POR TITULO


NIVEL	BASICO (\$)	SECUNDARIO 8% (\$)	TERCIARIO o tecnicatura 15% (\$)	UNIVERSITARIO 20 % (\$)	POST GRADO UNIVERSITARIO 25 % (\$)
1	68.093,28	5447,46	10213,99	13.618,66	17.023,32
2	54.474,62	4.357,97	8.171,19	10.894,92	13.618,66
3	43.882,34	3.510,59	6.582,35	8.776,47	10.970,59
4	40.855,97	3.268,48	6.128,40	8.171,19	10.213,99
5	37.829,60	3.026,37	5.674,44	7.565,92	9.457,40
6	34.803,23	2.784,26	5.220,48	6.960,65	8.700,81
7	31.776,86	2.542,15	4.766,53	6.355,37	7.944,22

  
DR. FERNANDO CIANCAGLINI  
GERENTE GENERAL  
Consortio de Gestión  
del Puerto de Quequén

  
SAÍAS P. A. MIGUELES  
Delegado  
Seccional Bº. As. Puerto Sur  
A.P.D.F.A.  
Pto. Quequén

J. Marcelo Rodríguez Olivera  
Coordinador de Administración y Legal.  
C. G. P. Q.  
ARGENTINA

  
DAVID OSCAR P. ROSSI  
Intendente  
Seccional Bº. As. Puerto Sur  
A.P.D.F.A.  
Pto. Quequén

  
ARTEMIO ZUFRIATEGUI  
Secretario General  
Seccional Bº. As. Puerto Sur  
A.P.D.F.A.  
Pto. Quequén

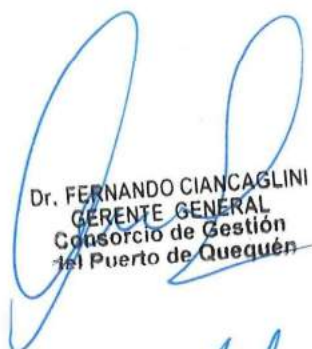
Ing. MARIO R. GOICOECHEA  
PRESIDENTE  
Consortio de Gestión  
del Puerto de Quequén




ANEXO N°5

VESTUARIO PARA EL PERSONAL

- 10) El consorcio se compromete a entregar al personal que representa una suma en pesos del 15% del básico de la categoría Jefe de Departamento Primera.
- 11) El monto correspondiente al vestuario de invierno será abonado el 15 de Mayo de cada año de calendario.
- 12) El monto correspondiente al vestuario de verano será abonado el 15 de Noviembre de cada año calendario.
- 13) Este monto, descripto en el inciso 1, será actualizado anualmente según el porcentaje que se arreglen en paritaria entre el Consorcio de Gestión del Puerto de Quequén y la Unión Ferroviaria. Para posteriormente ser aplicado en la escala salarial de APDFA.


  
Dr. FERNANDO CIANCAGLINI  
GERENTE GENERAL  
Consortio de Gestión  
del Puerto de Quequén

  
ISAIAS F. A. MIGUELES  
Delegado  
Seccional Bs. As. Puerto Sur  
A.P.D.F.A.  
Pto. Quequén

  
J. Marcelo Rodríguez Olivera  
Coordinador de Administración y Legales  
C.G.P.Q.  
ARGENTINA

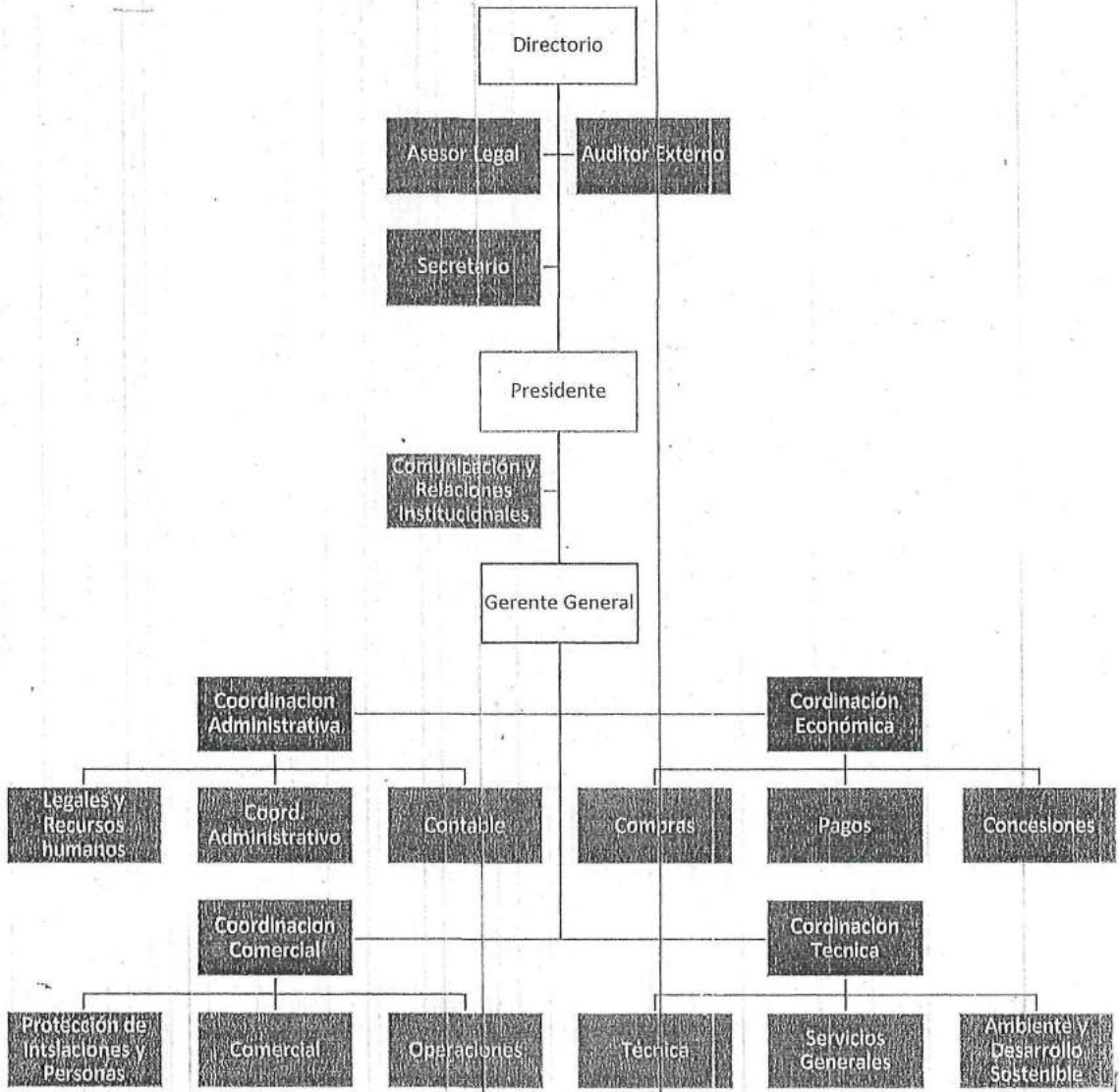
  
FABIO OSCAR ROSSI  
Delegado  
Seccional Bs. As. Puerto Sur  
A.P.D.F.A.  
Pto. Quequén

  
ARTEMIO ZUFRIATEGUI  
Secretario General  
Seccional Bs. As. Puerto Sur  
A.P.D.F.A.  
Pto. Quequén

  
Ing. MARIO R. GOICOECHEA  
PRESIDENTE  
Consortio de Gestión  
del Puerto de Quequén



# Anexo 1 Organigrama



J. Marcelo Rodríguez Olivera  
Coordinador de Administración y Legales  
C. G. P. Q.

*[Handwritten signatures and stamps]*

**Ing. MARIO R. GOICOECHEA**  
PRESIDENTE  
Consortio de Gestión del Puerto de Quequén

**Dr. FERNANDO CIANCAGLINI**  
GERENTE GENERAL  
Consortio de Gestión del Puerto de Quequén

**FAVIO OSCAR ROSSI**  
Delegado  
Seccional Bs. As. Puerto Sur  
A.P.D.F.A.  
Pto. Quequén

**ISAIAS P. A. MIGUELES**  
Delegado  
Seccional Bs. As. Puerto Sur  
A.P.D.F.A.  
Pto. Quequén

**ARTEMIO ZUFRIATIBUI**  
Secretario General  
Seccional Bs. As. Puerto Sur  
A.P.D.F.A.  
Pto. Quequén