



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional
2018 - Año del Centenario de la Reforma Universitaria

Informe

Número: IF-2018-15235253-APN-DNC#MT

CIUDAD DE BUENOS AIRES
Lunes 9 de Abril de 2018

Referencia: Expediente N° 1787027/18

De conformidad con lo ordenado en la RESOLUCION SECT N° 139/18 (RESOL2018-139-APN-SECT#MT) se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo de Empresa obrante a fojas 2/29 del expediente de referencia, quedando registrado bajo el número **1573/18 "E"**.

Digitally signed by GESTION DOCUMENTAL ELECTRONICA - GDE
DN: cn=GESTION DOCUMENTAL ELECTRONICA - GDE, c=AR, o=MINISTERIO DE MODERNIZACION,
ou=SECRETARIA DE MODERNIZACION ADMINISTRATIVA, serialNumber=CUIT 30715117564
Date: 2018.04.09 16:33:33 -03'00'

CARLOS MAXIMILIAN LUNA
Asistente administrativo
Dirección de Negociación Colectiva
Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

Digitally signed by GESTION DOCUMENTAL ELECTRONICA -
GDE
DN: cn=GESTION DOCUMENTAL ELECTRONICA - GDE, c=AR,
o=MINISTERIO DE MODERNIZACION, ou=SECRETARIA DE
MODERNIZACION ADMINISTRATIVA, serialNumber=CUIT
30715117564
Date: 2018.04.09 16:33:34 -03'00'

CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO EMPRESA UNION FERROVIARIA – LOGISTICA RIO
ARRIBA S.A.



ORGANIZACION GENERAL

Partes intervinientes

ARTÍCULO 1 - En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los 07 días del mes de Febrero de 2018, por una parte la UNIÓN FERROVIARIA, con personería gremial N° 34 y domicilio real y constituido en la Avenida Independencia 2880, representada en este acto por su Secretario General Sergio Adrián Sasía, su Secretario General Adjunto Eduardo Raúl Fuertes, su Secretario de Emprendimientos Laborales Víctor H. Rodríguez, su Secretaria de Estadísticas y Estudios y Proyectos Vanesa Gentile y el Abogado Francisco Mazzoleni, en calidad de asesor; y por la otra parte la Empresa LOGÍSTICA RIO ARRIBA S.A. representada por sus apoderados Sres. Pablo Andrea Neirotti, argentino, mayor de edad, con DNI nro. 22.014.470 y Javier Luis Valderrama Fuentes, chileno, mayor de edad, DNI nro. 95.797.524, conforme poder especial que por escritura Nro. 56 de fecha 06 de febrero de 2018, pasado por ante la escribana Mariana Moldero de la ciudad de Rosario Registro nro. 53, con el patrocinio del Dr. Diego Martín Bálsamo, con domicilio en calle Paraguay nro. 777 piso 12 de la ciudad de Rosario, convienen celebrar el siguiente acuerdo colectivo de empresa, en el marco de lo estipulado por las leyes 14.250, 23.546, 25.877, dec. 1135/04 decreto 200/88 art.1 inc.c y modificatorias.

Habilidad Empresaria

Exclusión otros convenios colectivos

La habilidad Empresaria para la explotación de la Base Palmira, propiedad de Trenes Argentinos Cargas, surge del permiso otorgado mediante Contrato de Uso y Explotación del centro Multimodal de Distribución de Palmira, Provincia de Mendoza, de fecha 07 de febrero de 2018.

El presente convenio responde a la necesidad de regular las relaciones de trabajo que se desarrollan en el específico ámbito de la Empresa y en atención a las particulares características del mismo. En consecuencia, las partes acuerdan expresamente que juntamente con la legislación laboral vigente será de aplicación exclusiva para los trabajadores dependientes de Logística Rio Arriba SA, SA en el ámbito territorial especificado en el artículo 3 del presente y representados por la Unión Ferroviaria, el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Vigencia temporal del convenio laboral

ARTÍCULO 2 - Las disposiciones referidas a las condiciones generales y laborales regirán desde la firma del presente convenio hasta el plazo de treinta y seis (36) meses, debiendo iniciarse las negociaciones para su renovación noventa (90) días antes del vencimiento del plazo acordado. Vencido dicho plazo el presente convenio mantendrá vigencia hasta su renovación.

Las condiciones económicas, escalas salariales y viáticos tendrán la vigencia determinada en el ANEXO II (que forma parte indisoluble de este Convenio), o lo que surja de los acuerdos remuneratorios que las partes firmen en el futuro. Asimismo se establece, que salvo circunstancias excepcionales impusieran su reconsideración, las partes, podrán reunirse a través



del mecanismo de autocomposición, o mantener reuniones a los efectos de analizar nuevos valores económicos.

En caso que ello no ocurriera, y vencido el plazo establecido en los acuerdos aludidos, las condiciones económicas mantendrán su vigencia hasta su renovación, debiendo reunirse las partes con una anticipación razonable a los fines de establecer una nueva escala salarial.

Ámbito territorial

ARTÍCULO 3 - El presente convenio colectivo de trabajo será de aplicación para los trabajadores que laboren bajo relación de dependencia de LRA SA exclusivamente en el predio ubicado dentro del Centro Multimodal de Distribución de Palmira, Provincia de Mendoza de la Línea Belgrano Cargas sito en Ruta Variante Provincial nro. 50 sin nro. Palmira, Dpto. General San Martín, Provincia de Mendoza.

Ámbito personal

ARTÍCULO 4 - Este convenio comprende a todos los trabajadores, empleados y obreros, que remunerados a sueldo, realicen trabajos de índole operativa, administrativo y/o mantenimiento destinados a la prestación de servicios a las cargas y/o actividades afines clasificados en las categorías previstas en el presente convenio. A los fines del presente convenio se entiende como personal operativo a todos los trabajadores, empleados y obreros que realicen trabajos de estiba, desestiba, consolidado y desconsolidado de contenedores, manipuleo de cargas, almacenaje de cargas, control, entrega y recepción de cargas, operación de equipos, manipulación de carga, actividades de cambios de vías para la circulación ferroviaria y otras tareas afines a las antes descritas que se realicen dentro de la Base Palmira y que se desempeñen en cualquiera de las actividades que se realicen actualmente y/o en el futuro en Logística Rio Arriba S.A dentro del ámbito territorial indicado en el artículo tercero.

Modificación del convenio laboral

ARTÍCULO 5 - La modificación del presente convenio deberá gestionarse por las partes ante la Autoridad de Aplicación, es decir el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

Consideraciones generales fines compartidos.

Las partes dejan establecido que el presente Convenio Colectivo de Empresa, los convenios complementarios que eventualmente se suscriban en el futuro entre las partes y las decisiones adoptadas por el órgano creado con funciones de interpretación y autocomposición (CIP) constituyen la voluntad colectiva que, juntamente con la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 y normas complementarias, serán las únicas normas aplicadas a las relaciones de la Empresa con los trabajadores abarcados por las disposiciones del presente instrumento.

Quedan excluidos los dependientes que no se correspondan con funciones, categorías o puestos descriptos en el presente texto ni comprendidos en el ámbito de representación personal de la Unión Ferroviaria.



Asimismo, se establece que el contenido del presente convenio deberá interpretarse en relación a los eventuales derechos que le asistieren a las partes signatarias y al personal incluido en su ámbito de aplicación, de conformidad con el art. 8 de la Ley 14.250.

Las disposiciones contenidas en la Ley N° 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 lo pactado.

Cualquier divergencia que suscite la aplicación de éste último párrafo, será tratada en el seno de la CIP.

La Empresa adaptará los factores comprometidos en la operación a las circunstancias tecnológicas y de mercado, como asimismo se comprometerá a garantizar la igualdad de oportunidades en la capacitación del personal y facilitar los medios para acceder a dicha capacitación.

La Empresa entregará a los delegados del personal comprendido en el ámbito de este Convenio Colectivo Trabajo de Empresa un (1) ejemplar del mismo, dentro de los cuarenta y cinco (45) días a partir de dictada la homologación por parte del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN PERMANENTE

ARTÍCULO 6 - Establécese el funcionamiento de la Comisión de Interpretación Paritaria (CIP) de conformación permanente, la que estará constituida por UN (1) representante de cada parte, sin perjuicio de la designación de UN (1) suplente quien reemplazará a los titulares en caso de ausencia, y la participación de los asesores que las partes consideren necesarios.

Los miembros del sector sindical serán designados de entre sus integrantes por el Secretariado Nacional de la Unión Ferroviaria.

6.1. Convocatoria

Cualquiera de las partes signatarias podrá solicitar por escrito la intervención de la "CIP" definiendo con precisión, el tema y la naturaleza de la controversia.

La "CIP" podrá intervenir a pedido de cualquiera de las representaciones en una instancia obligatoria de conciliación para la resolución de todo conflicto colectivo, particularmente en los que se refieran a interpretación del presente convenio. En tales casos la "CIP" se constituirá en plenario en un plazo que no excederá las cuarenta y ocho (48) horas corridas desde que se solicite su intervención.

6.2. Resoluciones

Deberán adoptarse por unanimidad de sus miembros. La Comisión podrá pasar a cuarto intermedio cuantas veces resulte necesario pero en todos los casos deberá emitir resolución en un plazo que no excederá los diez (10) días corridos contados a partir del momento de constituirse en plenario. Si la Comisión no lograra arribar a una solución en el conflicto, cualquiera de las partes puede recurrir a los procedimientos o instancias previstas en la legislación vigente en la materia.

6.3. Acta



De las reuniones que celebre la "CIP" se levantará acta con mención de los comparecientes y resultado de la votación. La "CIP" fijará las reglas y condiciones para su funcionamiento y procedimiento de sustanciación. Las decisiones de esta comisión deberán ser adoptadas en todos los casos por unanimidad de sus miembros dentro del plazo establecido en el apartado "Resoluciones" y expresadas por escrito. En caso de no mediar unanimidad de sus miembros se dejará constancia sobre que no fue posible llegar a una solución acordada.

6.4. Funciones

La "CIP", establecida de acuerdo a las disposiciones del artículo 13 de la Ley 14.250 (t.o. 2004), y sin perjuicio de las funciones establecidas en el artículo 14 de la mencionada Ley, tendrá las siguientes funciones y atribuciones:

A) Interpretar, con alcance general, el presente Convenio Colectivo de Trabajo, a pedido de cualquiera de las partes signatarias. En su labor de interpretación la "CIP" deberá guiarse, fundamentalmente por las finalidades establecidas en el presente Convenio Colectivo de Trabajo y por los principios generales del derecho del trabajo. Las decisiones adoptadas en materia de interpretación del Convenio Colectivo de Trabajo por la "CIP" serán obligatorias para las partes, con la naturaleza y alcance de las normas convencionales.

B) Clasificar las nuevas tareas resultantes del proceso de innovación tecnológica y asignar al personal la calificación correspondiente a las tareas que cumpla.

C) Reclasificar las tareas que experimenten modificaciones por efectos de innovaciones tecnológicas u organizacionales y subsanar las omisiones previstas en el presente convenio. Las decisiones que adopten en el ejercicio de tales atribuciones quedarán incorporadas al Convenio Colectivo como partes integrantes del mismo.

D) Considerar los diferendos que puedan suscitarse entre las partes, con motivo de la presente Convención Colectiva de Trabajo procurando componerlos adecuadamente. Los diferendos podrán ser planteados a la CIP por cualquiera de las partes.

E) Intervenir en controversias de carácter individual con las siguientes condiciones:

1. Que la intervención se resuelva por unanimidad.
2. Que se hubiere sustanciado y agotado, previamente, el procedimiento de queja establecido en el presente convenio.
3. Que se trate de un tema regulado en la presente Convención Colectiva.
4. La intervención será de carácter conciliatorio y los acuerdos a los que se arribe podrán presentarse ante la Autoridad de Aplicación para su homologación, cumpliéndose con los requisitos ahora vigentes sobre representación de intereses individuales por la asociación sindical o los que puedan regir en el futuro. Si no se llegare a un acuerdo los interesados quedarán en libertad de acción para accionar administrativa o judicialmente. Los acuerdos conciliatorios celebrados por los interesados ante la "CIP" tendrán los alcances previstos por el artículo 16 de la Ley 14.250 (t.o).

F) Determinar el número de integrantes de la Comisión de Reclamos.

Mecanismos de autocomposición del conflicto

La "CIP" también podrá intervenir, cuando se suscite un conflicto colectivo, en cuyo caso:



- Cualquiera de las partes signatarias podrá solicitar la intervención de la Comisión, definiendo con precisión la naturaleza del conflicto.
- La Comisión en este caso actuará como instancia privada y autónoma de conciliación de los intereses de las partes, procurando un avenimiento de las mismas.
- Mientras se sustancie el procedimiento de autocomposición previsto en el presente apartado, las partes se abstendrán de adoptar medidas de acción directa o de cualquier otro tipo que pudiera afectar la normal prestación del servicio. Asimismo, durante dicho lapso, quedarán en suspenso las medidas de carácter colectivo adoptadas con anterioridad por la contraparte.
- Los mecanismos de autocomposición, establecidos precedentemente no invalidan la intervención de la Autoridad Administrativa del Trabajo, prevista en la normativa vigente.
- Si la Comisión no lograra arribar a una solución en el conflicto, cualquiera de las partes puede recurrir a los procedimientos o instancias previstas en la legislación vigente en la materia.

DE LA CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL – SEGURIDAD, HIGIENE Y MEDIO AMBIENTE.

ARTÍCULO 7 - A) Dentro de los principales objetivos del presente convenio, está el de promover la colaboración académica, científica y técnica entre ambas partes y en el terreno de sus respectivas competencias, con el fin de establecer una relación de cooperación mutua tendiente a la implementación de programas de formación y capacitación de los trabajadores Ferroportuarios. Destacando que la capacitación es un deber y un derecho para los trabajadores siendo las actividades de formación programadas en función de las necesidades operativas de la Empresa. Los trabajadores por su parte estarán obligados a asistir a las actividades de formación que le sean asignadas y recibirán un certificado de asistencia. Las partes trabajarán en conjunto para lograr el mayor grado de eficiencia en el desarrollo de acciones formativas tendientes a la producción de herramientas conceptuales, que permitan dotar a los trabajadores Ferroportuarios y postulantes que aspiren a trabajar en la Empresa, del conocimiento científico y técnico que la materia reviste.

En tal sentido, la Empresa debe garantizar la capacitación de cada trabajador y/o área correspondiente, sea por nivelación o capacitación para el desarrollo de la carrera del trabajador que permita el ascenso vertical, según la Empresa determine en base a sus necesidades operativas. El tiempo destinado a esta actividad será considerado tiempo de trabajo. En el caso, que se realice, en el horario normal y habitual del trabajador, será abonada como jornada ordinaria, en su defecto como jornada extraordinaria. Asimismo, la Empresa determinará los temarios y contenidos que deben impartirse al personal.

La Empresa, informará a la representación sindical respecto de los planes previstos sobre innovaciones tecnológicas y/u organizativas en cada una de las áreas y especialidades que requieran acciones de capacitación.

B) En los supuestos antes mencionados, los cursos podrán ser dictados por el "Instituto de Formación, Capacitación y Estudios Ferroviarios 6 de Octubre"; y/o CENACAF y/u otras entidades similares, a los fines de la capacitación de los trabajadores, sin perjuicio de los cursos a dictar por la Empresa en el marco de su plan anual de capacitación.



C) La Empresa, podrá instrumentar la evaluación de desempeño del personal mediante una calificación periódica, a los fines de garantizar una mayor eficiencia en el servicio, pudiendo determinar la metodología y frecuencia de los períodos de evaluación.

COMISION DE CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO

ARTÍCULO 8 - Las partes convienen que en materia de higiene y seguridad, riesgo del trabajo, medio ambiente y medicina laboral se atenderán estrictamente a lo Normado en la legislación vigente y en el ámbito de la Provincia de Mendoza.

La "Comisión de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo" (CCYMAT), será un órgano de consulta permanente y con funciones de asesoramiento, que estará constituida por un (1) representante de cada parte, sin perjuicio de la presencia de los asesores que estimen pertinentes. A su vez, las partes también podrán designar un (1) representante suplente que ocupará el lugar del titular en caso de ausencia.

Las partes podrán requerir, a su exclusiva costa, el asesoramiento de técnicos especializados en las materias de que se trate.

Los miembros del sector sindical serán designados de entre sus miembros por el Secretariado Nacional de la Unión Ferroviaria.

En virtud de la tipología y características de la misión a desempeñar la "Comisión de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo" se reunirá a solicitud de cualquiera de las partes.

COMPROBACIÓN DE LA APTITUD FÍSICA Y PSÍQUICA

ARTICULO 9 - Atento las características de la actividad, considerando las funciones de los trabajadores, los mismos al momento de presentarse a tomar servicios y durante su desarrollo, deberán estar en condiciones normales de aptitud física y/o psíquica para cumplimentar sus prestaciones. Atento lo expuesto, la Empresa podrá efectuar al trabajador los controles y/o exámenes clínicos y/o médicos, a fin de constatar que el mismo se encuentre en condiciones normales de aptitud física y/o psíquica siempre que estos no menoscaben la integridad psíquica ni física del trabajador.

a) Queda estrictamente prohibido, durante la prestación del servicio la ingesta de bebidas alcohólicas, calmantes, estimulantes y/u otros productos o sustancias que puedan afectar las condiciones físicas y/o psíquicas del trabajador, siendo obligatorio el sometimiento por parte de los trabajadores a exámenes de control sin previo aviso para determinar si se ha llevado adelante la ingesta de bebidas alcohólicas y/o drogas.

b) En caso que el trabajador deba someterse a la toma de medicamentos debidamente recetados por un profesional, deberá comunicarlo a su superior jerárquico inmediato, con anterioridad al comienzo de sus tareas, acompañando fotocopia de las recetas expedidas por el médico interviniente. Ante la presunción de que las condiciones del trabajador se encuentran alteradas física y/o psíquicamente, lo relevará de su tarea y lo derivará inmediatamente al Servicio Médico de la Empresa.

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures]



c) Habida cuenta de la importancia que las partes atribuyen a la salud en el trabajo, la empresa brindara a los trabajadores que la requieran, información sobre la existencia de planes asistenciales gratuitos vinculados con el control de adicciones brindado por Organizaciones No Gubernamentales y/o Gubernamentales; como así también la participación de la Obra Social Ferroviaria "OSFE".

Estructura - Planteles

ARTICULO 10 - El número de empleados que deberá integrar las dotaciones de personal será determinado por la empresa conformando las reales necesidades para el desarrollo de las operaciones y servicios al cliente y cumpliendo con disposiciones legales, convencionales o reglamentarias vigentes.

En casos que sea necesario analizar la dotación de personal, la Empresa y la Unión Ferroviaria de común acuerdo arbitrarán las medidas necesarias tendientes a evitar los perjuicios que pudieran producirse a la Empresa y a los trabajadores afectados.

ARTÍCULO 11 - En las vacantes que se produzcan en el ámbito de la Empresa se tratará que sean cubiertas por promociones o nuevos ingresos, con la finalidad de mejorar la prestación del servicio.

Como norma general, las vacantes se publicarán en los medios de difusión internos de la Empresa, indicando categoría laboral, lugar de residencia y los requisitos exigidos para el desempeño del puesto.

Disposición común

La enumeración y descripción de categorías establecidas en esta convención tienen carácter enunciativo y su definición no implica restricción funcional alguna. Tampoco implicará para la Empresa obligatoriedad de cubrir todas las categorías previstas. La Empresa, en ejercicio de su poder de dirección y organización, está facultada para distribuir las tareas en función de los recursos tecnológicos que estén implementados o que se implementen en el futuro y de acuerdo a las necesidades operativas de la misma, con acuerdo de la Entidad Sindical.

Categorías.

El personal comprendido en la presente convención se agrupará en las categorías descriptas en el ANEXO I el cual forma parte integrante de la presente convención colectiva de trabajo.

Asignación de tareas

Cuando por razones de eficiencia y operatividad deban adecuarse los puestos de trabajo o reasignarse, aún dentro de la misma jornada, las tareas de un establecimiento, sector o puesto de trabajo, el personal podrá ser transferido a otro sector o puesto de trabajo y/o asignarle otras tareas dentro del sector en que revisten, siempre atendiendo el principio estipulado por el artículo 66 de la Ley de Contrato de Trabajo.

ARTÍCULO 12 - INGRESOS, EGRESOS, CATEGORÍAS Y VACANTES.

La selección de personal, ascensos y vacantes se registrarán exclusivamente con la finalidad de mejorar la calidad del servicio. Por tanto, no se admite régimen especial ni prioridad de ingreso alguno, pudiendo las vacantes que se produzcan ser cubiertas indistintamente por promociones o nuevos ingresos.

Para conocimiento del personal, todas las vacantes permanentes y cuya cobertura sea requerida según las necesidades operativas, se publicarán en los medios de difusión internos de la Empresa, indicando los requisitos exigidos para ocupar el puesto, categoría laboral, lugar de trabajo, salario mensual y conocimientos necesarios. Los trabajadores que transitoriamente realicen tareas comprendidas en cargos de categorías superiores, percibirán la diferencia de sueldo y demás adicionales, correspondientes a la categoría de las tareas efectuadas y conforme a lo estipulado en el artículo 21.

Cuando se requiera el ingreso o ascenso de personal en base a la necesidad del servicio, se deberá agotar la búsqueda en el personal interno, teniendo en cuenta fundamentalmente las capacidades del personal actual. Los ingresos podrán ser en cualquier categoría, sin necesidad de ingresar en la categoría 1.

Una vez alcanzados los seis (6) meses de relevo ininterrumpido o nueve (9) meses alternados dentro de un (1) año calendario desde el inicio del relevo en una categoría, el trabajador será confirmado en la categoría relevada.

Representación Gremial.

ARTÍCULO 13 - La representación en los lugares de trabajo y en el ámbito de la Empresa será ejercida por Delegados del Personal elegidos conforme lo establecido en la Ley 23.551 y normativa concordante y por una Comisión de Reclamos conformada por un miembro elegido dentro del seno del cuerpo de delegados. En la designación de los Delegados se tendrá particularmente en cuenta la distribución de turnos de trabajo de cada lugar y/o sector de manera de asegurar que cada turno cuente con Delegados del Personal.

a) Los Delegados serán elegidos según lo dispuesto por la Ley 23.551 y tendrán un mandato de dos (2) años de duración con la posibilidad de ser reelectos.

b) Delegados, deberes y derechos

Los delegados del personal ejercerán la representación de los trabajadores ante el empleador, la Autoridad Administrativa del Trabajo cuando esta actúe de oficio, en los lugares de trabajo y ante la Asociación Sindical, así como la representación de la Unión Ferroviaria ante el empleador y el trabajador, según la legislación vigente.

Los Delegados transferirán al integrante de la Comisión de RECLAMOS los problemas laborales que no hubieran sido resueltos ante el nivel superior del lugar, sector o turno correspondiente.

Los Delegados de Personal, gozarán de una disponibilidad de tiempo de hasta media (1/2) hora por día en su lugar de trabajo para atender a sus representados.

La falta de utilización de esa disponibilidad no generará derechos a su acumulación.-



c) Comisión de Reclamos, Integración, Deberes y Derechos

El representante sindical de la Comisión de Representación Interna serán elegidos de entre los Delegados del Personal, durará 2 (dos) años en sus funciones, y siempre que mantenga su calidad de Delegado.

El miembro de la Comisión de Reclamos considerará con representantes de la Empresa en el área de Relaciones Laborales, los problemas de trabajo de carácter general y aquellos particulares que no hubieran encontrado solución en el nivel inferior correspondiente.

El miembro de la Comisión de Reclamos gozará de una franquicia horaria de media (1/2) hora DIARIA a los efectos del adecuado cumplimiento de sus funciones.

d) Local.

La Empresa facilitará un único local dentro de la misma para que los Delegados y/O Comisión de reclamos puedan desarrollar las funciones de índole sindical como así también las relacionadas con los servicios sociales, siendo obligación de la representación obrera el mantenimiento, la higiene y el orden en dicho local.

e) Comisión Directiva Unión Ferroviaria - Acceso a los lugares de trabajo,

La Empresa garantiza a los miembros de la Comisión Directiva de la Unión Ferroviaria, el acceso y la circulación en los lugares de trabajo a los efectos de que puedan tomar contacto con los representantes sindicales del personal y eventualmente con los trabajadores, y observar el desarrollo de las condiciones de trabajo.

Asimismo y previo a concretar la visita se deberá cumplimentar la normativa vigente para el ingreso a la Base Logística.

DERECHO DE INFORMACIÓN

ARTÍCULO 14 - La Empresa suministrará al Sindicato, en el marco del CIP periódicamente, información relacionada exclusivamente a la base logística en Palmira.

DE LAS LICENCIAS

ARTÍCULO 15 - Las licencias que a continuación se enumeran, se registrarán por las disposiciones legales aplicables a la materia, y por lo aquí establecido:

- a) Por Vacaciones anuales ordinarias.
- b) Por Matrimonio.
- c) Por Paternidad.
- d) Por Fallecimiento.



- e) Por Exámenes Secundarios y Universitarios.
- f) Por Donar Sangre.
- g) Por Mudanza.
- i) Por Maternidad.
- j) Por Adopción.
- k) Por ser Delegados Congresales.
- l) Para declaración judicial y/o trámite oficial.
- m) Sin Goce de Sueldo.
- o) Por nacimiento de hijo con síndrome de Down.
- p) Licencia Extraordinaria por enfermedad grave del cónyuge e hijos menores.

En todos los casos será requisito indispensable para el pago que corresponda, la presentación de la documentación legal pertinente, con excepción de la prevista en el apartado a) de la presente cláusula. Asimismo, la licencia solicitada debe ser debidamente acreditada por el trabajador y comprobada por la Empresa.

a) Vacaciones:

La concesión de la licencia anual por vacaciones ordinarias será obligatoria por parte de la Empresa y de usufructo irrenunciable por parte del trabajador.

- Plazo:

El trabajador gozará de un período mínimo de descanso anual remunerado con sujeción a la siguiente escala:

- a.1) Catorce (14) días corridos, cuando su antigüedad no exceda de 5 (cinco) años.
- a.2.) Veintiún (21) días corridos cuando su antigüedad sea mayor de 5 (cinco) años y no exceda de diez (10).
- a.3.) Veintiocho (28) días corridos, cuando su antigüedad sea mayor de 10 (diez) y no exceda los veinte (20) años.
- a.4.) Treinta y cinco (35) días corridos, cuando su antigüedad sea mayor de 20 (veinte) años.

Para determinar la extensión de las vacaciones atendiendo a la antigüedad en el empleo, se computará como tal aquella que tendría el trabajador al 31 de diciembre del año a que corresponda la misma.

- Época de otorgamiento:

Atento a las características especiales de la empresa se podrá otorgar la licencia anual por vacaciones entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año. Sin perjuicio de lo expuesto precedentemente, los trabajadores tendrán derecho a gozar de sus vacaciones por lo menos en una temporada de verano cada tres (3) períodos.

Cuando un matrimonio se desempeñe al servicio de la Empresa las vacaciones deben otorgarse en forma conjunta y simultánea si así se solicita; en caso de surgir inconvenientes operativos la



Empresa podrá reprogramar la licencia de ambos trabajadores con ajuste al mecanismo previsto en el párrafo precedente y otorgarla en un plazo no mayor de treinta (30) días corridos.

En casos excepcionales la licencia podrá acordarse en la época del año que el trabajador la solicite, ya sea en forma total o fraccionada.

A solicitud del trabajador se concederá el goce de la licencia por vacaciones acumulada a la que resulte de la aplicación de la Licencia por Matrimonio, aunque ello implique alterar la oportunidad de su concesión. Siempre y cuando, no afecte el normal desenvolvimiento del servicio.

Existiendo acuerdo entre las partes, en los casos en que el trabajador acredite licencias superiores a los catorce (14) días, la Empresa podrá acordar con el trabajador las mismas de modo que una fracción no inferior a esos catorce 14 días se usufructúen en el período abarcado entre el 15 de diciembre y el 15 de febrero, gozando del período excedente en el período abarcado entre el 16 de febrero y el 14 de diciembre, siempre y cuando no se afecte la normal prestación de los servicios.

En los casos en que el trabajador no acordase este procedimiento o en aquellas licencias que no superen los catorce (14) días, el periodo de otorgamiento se registrá de acuerdo a lo normado en la Ley de Contrato de Trabajo

- Notificación:

En todos los casos, sin excepción, se notificará al personal individualmente la fecha en que deberá iniciar la licencia, con una anticipación no menor de cuarenta y cinco (45) días, haciendo constar en la misma el año a que corresponde y la cantidad de días pertinentes.

Si razones imperiosas del servicio impidieran que la misma pueda otorgarse en la fecha notificada, se cursará una nueva notificación postergando la fecha de iniciación hasta un máximo de treinta (30) días.

- Disposiciones varias:

Los representantes sindicales que gocen de licencia por motivos gremiales sin goce de sueldo, al reintegrarse al servicio de la Empresa, no tendrán derecho a vacaciones por el período de actuación en tal carácter.

- Interrupción de las vacaciones:

La licencia anual se interrumpirá cuando el trabajador sea llamado por autoridad oficial competente, fehacientemente comprobado, para declarar en asuntos relacionados con el servicio, o por la empresa, por causas graves o urgentes. En estos casos deberá acordarse un período suplementario de licencia, compensatorio de la licencia interrumpida.

La licencia anual también podrá interrumpirse por enfermedad del trabajador debidamente controlada y/o justificada por la Empresa, licencia por nacimiento de hijos y las licencias por fallecimiento previstas en el presente Convenio.

b) Licencia por Matrimonio:

En caso de matrimonio el empleado gozará de una licencia de diez (10) días corridos. En caso de Matrimonio de hijo del trabajador este gozará de dos (2) días corridos.

c) Licencia por Paternidad:



En caso de nacimiento de hijos, el personal masculino tendrá derecho a seis (6) días corridos de licencia con goce de sueldo, que deberá disfrutar dentro de los diez (10) días subsiguientes a la fecha del nacimiento del hijo.

En caso que existan necesidades derivadas del nacimiento y que hagan necesario la ampliación de esta Licencia hasta un máximo de ocho (8) días, el trabajador deberá solicitarlo ante la Empresa a los efectos de ser considerado presentando los certificados correspondientes.

En caso de nacimiento de dos (2) o más hijos se extenderá a nueve (9) días, mientras que si es de hijo con Síndrome de Down la licencia se extenderá a doce (12) días.

d) Licencia por Fallecimiento:

El trabajador gozará de una licencia de cinco (5) días corridos por fallecimiento de cónyuge o concubino, de hijos o padres.

La licencia por duelo se hará extensiva en los casos de hijos recién nacidos sin vida, debidamente acreditados con certificación médica.

Asimismo tendrá este beneficio en caso de pérdida del embarazo durante el tiempo de gestación, siempre que haya acreditado ante la Empresa el mismo con el certificado prenatal.

Por fallecimiento de hermano tres (3) días. Por fallecimiento de nietos, suegros, yernos y nueras debidamente acreditados contarán con dos (2) días corridos.

Cuando el personal se encontrare en uso de licencia por duelo y ocurra otro fallecimiento en la familia, la licencia ya iniciada será interrumpida para iniciar la segunda, salvo en 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 únicamente la primera.

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

Las licencias legales por fallecimiento y la pactada en éste convenio, se computarán desde el día en que se produzca el fallecimiento o desde el siguiente cuando el trabajador hubiere trabajado más de la mitad de su jornada y deberá necesariamente comprender en el período respectivo un (1) día hábil.

La duración de esta licencia se prolongará por un (1) día más cuando el lugar del fallecimiento de los familiares mencionados se encuentre a más de trescientos (300) kilómetros. Del domicilio del trabajador declarado ante la empresa, y por dos días cuando el lugar del fallecimiento de los familiares se encuentre a más de quinientos (500) kilómetros. Ambas circunstancias deberán ser debidamente acreditadas e ante la Empresa.

e) Licencia por Exámenes:

Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria el empleado gozará de una licencia de hasta dos (2) días corridos por examen para nivel terciario, con un máximo de veinte (20) días por año calendario.

En el caso de estudiantes de nivel universitario que acrediten tal condición y la necesidad de asistir a clases en horarios coincidentes con los de servicio, podrán solicitar la asignación de un horario de tarea compatible. La Empresa analizará la viabilidad de la solicitud en la medida que las exigencias del servicio lo hagan posible.



f) Licencia por donación de sangre y/o piel:

Conforme a lo establecido por la Ley 22.990, los trabajadores que concurren a donar sangre a un banco, (legalmente autorizados por la Autoridad de Aplicación), tendrán derecho a la justificación de su inasistencia -sin pérdida de remuneraciones- por un plazo de veinticuatro (24) hs., incluido el día de la donación, debiendo dar previo aviso al empleador del día en que se tomará licencia con una antelación de al menos de veinticuatro (24) horas, salvo casos de fuerza mayor justificada. Cuando la donación de sangre sea realizada por hemaféresis, la justificación abarcará treinta y seis (36) horas corridas.

Igual tratamiento y licencia se dará al trabajador en caso de donación de piel.

Para que el trabajador sea acreedor al cobro de sus remuneraciones, deberá presentar el certificado médico que le extenderá el banco de sangre en el cual efectuó la donación.

g) Licencia por Mudanza:

Cuando el trabajador deba mudarse por cambio de domicilio, gozará de dos (2) días de licencia paga. Para disponer de este beneficio el trabajador deberá notificar a la Empresa con antelación de tres (3) días y comunicarle su nuevo domicilio. A su vez, se sumará un (1) día más si dicha mudanza se realiza a más de cien (100) kilómetros del lugar de residencia.

Este beneficio se otorgará hasta un máximo de una (1) vez por año. En el caso de que el traslado del trabajador fuera requerido por necesidades operativas de la Empresa en forma permanente se le abonará por única vez, en concepto de traslado permanente el importe correspondiente al setenta y cinco por ciento (75%) del sueldo conformado que acredite el trabajador a la fecha.

i) Licencia por Maternidad:

Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco (45) días después del mismo. Sin embargo, podrá optar porque se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a treinta (30) días, al resto del período total de licencias se acumulará el período de descanso posterior al parto. En caso de nacimiento pre-término se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los noventa (90) días, todo conforme lo establecido en la Ley de Contrato de Trabajo.

- Notificación:

La trabajadora deberá comunicar fehacientemente su embarazo al empleador, con presentación del certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto o requerir su comprobación por el empleador.

La trabajadora conservará su empleo durante los períodos indicados, más lo previsto en los artículos 178 y 183 inc. c) de la Ley de Contrato de Trabajo y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de Seguridad Social, salvo que mediare justa causa.

- Descanso diario por lactancia:

Toda trabajadora madre de lactante podrá disponer de dos (2) descansos de media hora cada uno para amamantar a su hijo, en el transcurso de su jornada de trabajo. O disminuir en una hora diaria la jornada de trabajo ya sea iniciando su labor una hora después del horario de entrada o finalizando una hora antes. O disponer de una hora en el transcurso de la jornada de



trabajo. En todos los supuestos mencionados anteriormente dicha situación no podrá exceder el plazo de un (1) año a contar desde la fecha de nacimiento.

La Empresa se reserva el derecho de ejercer los controles médicos necesarios que corroboren la alimentación del lactante.

- Opción en favor de la Mujer. Estado de excedencia:

Vencidos los plazos de licencia de que gozará la mujer trabajadora, podrá optar por las siguientes situaciones:

- a) Continuar su trabajo en la Empresa, en las mismas condiciones en que lo venía haciéndolo.
- b) Rescindir su contrato de trabajo, percibiendo la compensación por tiempo de servicio que le asigna el artículo 183 de la Ley 20.744.
- c) Quedar en situación de excedencia por un período no inferior a tres (3) meses ni superior a seis (6) meses.

Se considerará situación de excedencia la que asuma voluntariamente la mujer trabajadora que le permita reintegrarse a las tareas que desempeñaba en la Empresa a la época de alumbramiento, dentro de los plazos fijados u optar en el momento de la finalización de la licencia que pudiera haberle correspondido, por la percepción de la compensación que establece el inc. b) calculada a la época del alumbramiento.

La adopción deberá efectuarse por escrito y en caso de silencio de la trabajadora, el empleador la intimará en los términos del artículo 58 de la Ley de Contrato de Trabajo. La mujer trabajadora que hallándose en situación de excedencia formulara nuevo contrato de trabajo con otro empleador, quedará privada del pleno derecho a 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).

Requisitos de antigüedad: para gozar de los derechos de los incisos b) y c) del punto del apartado estado de excedencia, la trabajadora deberá tener un (1) año de antigüedad como mínimo en la Empresa.

j) Licencia por adopción:

El Empleador otorgará treinta (30) días corridos de licencia por adopción la trabajadora que le fuera dado en tenencia provisoria un niño/a o más, a partir del momento en que la autoridad administrativa o judicial le confiera la tenencia del mismo y en tanto medie un trámite regular de adopción, el que deberá ser notificado fehacientemente a la empresa.

El cónyuge tendrá derecho de cinco (5) días de licencia, que deberá disfrutar dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha del discernimiento de la tenencia.

k) Licencia para Delegados Congresales:

Se otorgará licencia hasta un máximo de cuatro (4) días por año a todos los Delegados Congresales electos en las elecciones llevadas a cabo por la Unión Ferroviaria para tal fin, para asistir al Congreso Ordinario de Delegados de la mencionada Entidad. Cuando el Congreso se realice en el interior de la República, a más de trescientos (300) kilómetros del lugar de prestación de servicios del trabajador, la licencia se ampliará hasta un máximo de cinco (5) días por año.



El pedido de estas licencias deberá hacerlo la Unión Ferroviaria por escrito, con anticipación suficiente y mencionando la persona y las fechas de su realización, acompañando la correspondiente convocatoria del Congreso publicada.

l) Licencia por declaración judicial y/o trámite oficial:

Cuando el trabajador sea citado por los tribunales nacionales o provinciales en horario que coincida con su jornada de trabajo, o deba realizar trámites personales y obligatorios ante las autoridades nacionales, provinciales o municipales, siempre y cuando los mismos no puedan ser efectuados fuera del horario normal de trabajo, tendrá derecho a asistir a aquella o realizar el trámite durante el tiempo estrictamente necesario, debiendo reintegrarse a sus tareas finalizado dicho acto. En estos casos el trabajador deberá dar aviso previamente a la Empresa por escrito y con tres (3) días hábiles de anticipación de la citación y/o trámite y justificar posteriormente su cumplimiento mediante certificado de asistencia expedido por la autoridad correspondiente, con indicación precisa de fecha y hora de iniciación y finalización del acto.

m) Licencia sin goce de sueldo:

Se otorgará licencia sin goce de sueldo para ocupar cargos electivos o de representación política en el orden Nacional, Provincial o Municipal. El derecho de usar las licencias sin goce de sueldo precedentemente previstas, será por el término que dure su mandato, debiendo reintegrarse a sus tareas dentro de los 30 (treinta) días siguientes al término de sus funciones, para las que fuere elegido o designado.

o) Licencia por nacimiento de hijo con síndrome de Down:

De conformidad con lo establecido en la Ley 24.716, el nacimiento de un hijo con síndrome de Down otorgará a la madre trabajadora el derecho a seis (6) meses de licencia sin goce de sueldo desde la fecha de vencimiento del período de prohibición de trabajo por maternidad.

La madre deberá comunicar fehacientemente el diagnóstico del recién nacido al empleador, mediante el certificado médico emitido por autoridad sanitaria oficial, con quince (15) días de anticipación al vencimiento del período de prohibición de trabajo por maternidad.

Durante el periodo de licencia especial previsto en dicha Ley, la trabajadora percibirá una asignación familiar igual a la remuneración que ella habría percibido si hubiera prestado servicios. Esta prestación será percibida en las mismas condiciones y con los mismos requisitos que corresponden a la asignación por maternidad.

p) Licencia Extraordinaria por enfermedad grave del cónyuge e hijos menores: Para el caso en que el trabajador deba dedicarse al cuidado de la enfermedad sufrida por su cónyuge o hijos menores debidamente acreditados, gozará de treinta (30) días corridos continuos o discontinuos por año con goce íntegro de haberes con más treinta (30) días corridos sin goce de haberes, siempre que las posibilidades operativas lo permitan.

Clausulas económicas - Aportes Empresarios y Retenciones autorizadas

Retenciones Autorizadas

ARTÍCULO 16 - De acuerdo a las disposiciones legales vigentes, la Empresa deberá retener de las remuneraciones del personal afiliado comprendido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, la cuota sindical y demás conceptos autorizados por la Autoridad de Aplicación y

depositarlos a la orden de la Unión Ferroviaria. El monto de la cuota de afiliación es el dos y medio por ciento (2,5%) de la remuneración que mensualmente percibe el trabajador, excluido el Sueldo Anual Complementario.

La Unión Ferroviaria comunicará a la Empresa por escrito, la nómina de afiliados, así como las altas y las bajas que se fueran produciendo, como así también la cuenta bancaria en que se deberán efectuar los depósitos mencionados precedentemente.

El empleador actuará como agente de retención conforme lo establece la Ley 23.551

Contribución de Solidaridad

ARTÍCULO 17 - La Empresa procederá a retener a los trabajadores no afiliados del presente Convenio Colectivo de Trabajo, una suma mensual equivalente al dos por ciento (2%) de la remuneración mensual sujeta a aporte de cada trabajador durante la vigencia del presente convenio.

Esta contribución de solidaridad con destino a la Unión Ferroviaria se practicará de acuerdo a lo establecido en el artículo 37 de la Ley 23.551 y del artículo 9 de la Ley 14.250, destinándose a cubrir los gastos realizados y a realizar en la concertación de las convenciones colectivas de diferentes niveles. Asimismo coadyuvara entre otros objetivos, al desarrollo de la capacitación social, a la formación profesional y técnica que posibilite el desarrollo de la negociación colectiva favorable a mejores condiciones para todos los trabajadores beneficiarios y al desenvolvimiento económico y financiero de servicios y prestaciones que determine la Asociación Sindical.

El Empleador actuará como agente de retención en los términos del artículo 38 de la Ley 23.551, una vez que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social haya procedido a dictar el acto administrativo que torne exigible dicha retención, tal como lo dispone la normativa legal citada en este párrafo.

Asimismo y en función de lo establecido en el artículo 9 de la Ley 14.250, se establece que estarán eximidos del pago de esta contribución solidaria aquellos trabajadores comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo que se encontraren afiliados sindicalmente a la Unión Ferroviaria, en razón de que los mismos contribuyen económicamente al sostenimiento de las actividades tendientes al cumplimiento de los fines gremiales, sociales y culturales de la Organización Sindical a través del pago mensual de la correspondiente cuota de afiliación.

Aporte Patronal

ARTÍCULO 18 - El Empleador procederá a abonar mensualmente, durante la vigencia del presente convenio, un aporte de sesenta pesos (60) por cada trabajador convenionado dependiente de la Empresa, a partir de su entrada en vigencia. Dicho monto será depositado a la orden de la Unión Ferroviaria en pro de mejorar, incrementar, fomentar o desarrollar sus prestaciones sociales, asistenciales, previsionales, recreativas y/o culturales en interés y beneficios de los trabajadores representados por la misma.

La Unión comunicará a la Empresa la cuenta bancaria en que se deberán efectuar los depósitos mencionados precedentemente.

Carteleras

ARTÍCULO 19- La Empresa colocará carteleras en sus distintas instalaciones a los efectos de que la Unión Ferroviaria pueda informar al personal con relación a sus actividades sindicales y sociales. Solamente podrán ser colocados en dichas carteleras comunicados o circulares impresas con membrete de la Unión Ferroviaria debidamente firmados por las autoridades de la entidad sindical reconocidas por la Empresa.

Procedimiento de reclamaciones o quejas.

ARTÍCULO 20 - Sin perjuicio de la observancia de las normativas legales en la materia, y disposiciones internas de la Empresa cualquier medida disciplinaria que tome la Empresa será notificada al trabajador, con la especificación precisa y clara del motivo que le da origen entregándole copia de la misma para constancia. En todo lo referente a la aplicación de llamados de atención y sanciones disciplinarias se regirán por las disposiciones de la Ley de Contrato de Trabajo.

EL Trabajador tendrá derecho a realizar su descargo. El descargo deberá ser realizado dentro de la misma jornada de trabajo ocurrido el hecho.

En caso que se expida la Empresa y el trabajador no encontrare satisfactoria la respuesta recibida, podrá plantear la cuestión en las instancias gremiales y/o legales que correspondan.

CAPITULO III

Condiciones Generales de Trabajo

ARTICULO 21 - CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO. Las categorías laborales del presente Convenio Colectivo de Trabajo o las que se incorporen en el futuro no deberán interpretarse como estrictamente restringidas en lo funcional a las definiciones que en cada caso se expresen.

Los trabajadores que transitoriamente realicen tareas comprendidas en categorías superiores, percibirán la diferencia del sueldo por jornal trabajado correspondiente a la categoría superior y cualquier otro adicional económico de dicha categoría.

Para que se genere este derecho, la asignación de la tarea tendrá que ser como mínimo el cincuenta por ciento (50%) de la jornada.

En el caso que un trabajador deba realizar excepcionalmente tareas atinentes a categorías de salario inferior, mantendrá el sueldo de su categoría.-

En función de lo precedentemente pactado y en casos excepcionales, los trabajadores deberán efectuar las tareas para las que sea asignado por la empresa más allá de sus categorías.

ARTÍCULO 22 - Atento que la Organización Técnica y Practica del Trabajo es facultad de la Empresa, constituye deber esencial de los trabajadores el conocimiento y el cumplimiento de los mismos con criterio y actitud de colaboración, solidaridad y buena fe.

La Empresa dictara cursos de capacitación acerca del reglamento operativo y del reglamento de seguridad a efectos de instruir a los trabajadores respecto de su contenido o de las normas que en el futuro puedan implementarse. Una vez finalizados los cursos de actualización la Empresa



podrá tomar exámenes o test de eficiencia a manera de verificar que los trabajadores hayan adquirido el nivel de conocimientos que es el objetivo de la capacitación.

ARTÍCULO 23 - JORNADA DE TRABAJO. Conforme a las facultades de organización previstas en la LCT y atento a las particularidades operativas que observa el servicios brindados por la empresa, establécese para el ámbito de su jurisdicción y todo el personal comprendido en el presente CCT un ciclo semanal de 48hs.

Las horas que se trabajen fuera de los límites previstos por la jornada convencional, serán abonadas con la compensación que determina el régimen de la Ley de Contrato de Trabajo y por el tiempo efectivamente trabajado.

En todos los supuestos las horas extraordinarias no podrán superar los parámetros establecidos en el Decreto 484/00. En el caso de circunstancias excepcionales, las partes en conjunto, deberán requerir la autorización administrativa correspondiente ante la Autoridad de Aplicación.

ARTÍCULO 24 - TRABAJADORES EVENTUALES O CONTRATACIÓN DIARIA: Atento las particularidades de la operatoria comercial de la empresa, se podrá contratar trabajadores eventuales o de contratación diaria cuando circunstancias excepcionales dentro del giro y explotación requieran de un cúmulo de trabajadores adicionales para poder llevar adelante el funcionamiento de la misma conforme las pautas y lineamientos establecidos en el art. 99 de la LCT y los siguientes párrafos.

Los trabajadores que sean contratados bajo esta modalidad deberán percibir el salario expresado en Anexo II, el cual corresponderá al de la categoría cuya función cumplan de acuerdo a lo establecido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo. Junto con el jornal le será liquidado a los trabajadores el proporcional de aguinaldo y vacaciones. Si por razones operativas determinadas por la Empresa fuese necesario. Dentro de la misma jornada se podrá transferir al trabajador eventual contratado a otro sector o actividad, asignando diferentes tareas.

Los trabajadores eventuales o de contratación diaria, serán contratados de un listado de postulantes cuya integración será exclusiva decisión de la empresa. Serán admitidas las solicitudes de postulantes que eleve la UF. La empresa y el Sindicato acordarán programas y procedimientos conjuntos para adaptar la modalidad de contratación eventual a las necesidades futuras de la actividad.

Para el caso que el contrato de trabajo eventual tuviera por objeto sustituir transitoriamente trabajadores permanentes de la empresa que gozaran de licencias legales o convencionales o que tuvieran derecho a reserva del puesto por un plazo incierto, en el contrato deberá indicarse el nombre del trabajador reemplazado. Si al reincorporarse el trabajador reemplazado, el trabajador contratado bajo esta modalidad continuare prestando servicios, el contrato se convertirá en uno por tiempo indeterminado. Igual consecuencia tendrá la continuación en la prestación de servicios una vez vencido el plazo de licencia o de reserva del puesto del trabajador reemplazado. En el contrato de trabajo a celebrarse bajo esta modalidad deberá expresarse, de forma clara y concisa, cual es la contingencia extraordinaria o eventualidad a la que se alude delimitando claramente el plazo que la misma tendrá. Ahora bien, vencido el plazo

establecido para la contingencia que origino la contratación del trabajador eventual, en caso de continuar prestando tareas el contrato se transformará en uno por tiempo indeterminado.

El valor de un (1) jornal del trabajador eventual es equivalente a 1/25 avos de la remuneración mensual, con todos sus componentes básicos, concurrencia efectiva, suma fija remuneratoria y suma fija no remunerativa de los trabajadores por tiempo indeterminado.

Salarios

ARTÍCULO 25 - El régimen de remuneraciones del personal comprendido en esta Convención Colectiva de Trabajo es el que se determina en el ANEXO II correspondiente del presente acuerdo instrumental.

Premio a la concurrencia efectiva - Presentismo

ARTÍCULO 26: De común acuerdo las partes convienen instituir una sobreasignación mensual en concepto de premio a la concurrencia efectiva (Presentismo) que tendrá en consideración para su otorgamiento la puntualidad y la presencia.

a) El trabajador que en un mes hayan concurrido efectivamente todos los días en que de acuerdo con su contrato de trabajo debiera prestar servicios y haya cumplido con la puntualidad exigible por este convenio las jornadas diarias asignadas tendrán derecho a cobrar un premio igual al treinta y cinco por ciento (35%) calculado sobre el salario básico de cada categoría.

b) La primera inasistencia en el mes considerado significará la pérdida del equivalente al veinte por ciento (20%) del total de la sobreasignación Presentismo.

c) La segunda inasistencia en el mes considerado significará la pérdida del cuarenta por ciento (40%) en la sobreasignación Presentismo.

d) La tercera inasistencia en el mes considerado significará la pérdida total (100%) de la sobreasignación Presentismo estipulada como premio.

Este premio se percibirá conjuntamente con la remuneración mensual y será calculado entre los días 16 del mes anterior y el 15 del mes corriente de acuerdo a las siguientes condiciones:

Solo se consideraran justificadas a los fines de este premio las ausencias correspondientes a licencias con goce de haberes.

ARTICULO 34.- ADICIONAL POR ANTIGÜEDAD. Se establece un adicional de carácter remunerativo equivalente al uno con cincuenta centésimos por ciento (1,50 %) del sueldo básico de la categoría a la que pertenezca el trabajador por cada año aniversario de servicio. El cobro del presente adicional empieza una vez cumplido el primer año de servicio

Viáticos

ARTÍCULO 27: Sin perjuicio del diferimiento acordado en materia de remuneraciones y compensaciones, se establece desde ya que los viáticos establecidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, serán tales pese a la circunstancia de que los trabajadores no deban presentar comprobantes de rendición de cuentas, en cuanto que respondan a gastos reales en

los cuales evidentemente deban incurrir los trabajadores para el desempeño de sus labores. En ningún caso sufrirán descuentos del régimen de la seguridad social –por no formar parte de la remuneración del trabajador-, en un todo de acuerdo con el artículo 106 in fine de la Ley de Contrato de Trabajo.



Accidentes y/o enfermedades inculpables.

ARTÍCULO 28 - ENFERMEDADES Y ACCIDENTES DE TRABAJO – ENFERMEDADES Y ACCIDENTES INCULPABLES – LICENCIA ORDINARIA Y ESPECIAL – LICENCIA POR MATERNIDAD. Las disposiciones sobre enfermedades y accidentes inculpables, así como las de licencias ordinarias, por maternidad y licencias especiales dispuestas por la LCT resultarán de plena aplicación al presente CCT. Las disposiciones de la LRT o las que en el futuro la reemplacen regirán para los casos de accidentes y enfermedades del trabajo

La Empresa informará a los trabajadores acerca de la Aseguradora de Riesgos del Trabajo (ART) a la que se encuentran afiliados, y sobre los centros médicos habilitados para la atención de los siniestros laborales.

TITULO IV

Vestuario, Herramientas, Credenciales, Documentos, Equipos de Protección y Seguridad.

ARTÍCULO 29 –

Definiciones de carácter general

1.- La provisión de vestuario al personal, como así también las herramientas, equipos de protección y seguridad, regulados por esta Convención Colectiva deberán ser entregados por la Empresa.

2.- La Empresa proveerá al personal con cargo de devolución, los elementos de protección personal y de seguridad correspondiente a cada función como se indica seguidamente, teniendo en cuenta las condiciones de labor. Los trabajadores se obligan al buen uso, adecuada conservación y cuidado de los elementos provistos.

El uso es obligatorio en el momento y los lugares correspondientes, según el Reglamento de Seguridad y disposiciones complementarias que dicte la Empresa.

Reposición por rotura y/o deterioro prematuro

3.- La Empresa procederá a reponer la ropa de trabajo, los zapatos de seguridad y los elementos de protección personal que sufran rotura o deterioro prematuro por causas derivadas del uso normal, una vez superado el periodo mínimo de reemplazo fijado en seis (6) meses.

Herramientas de trabajo

4.- La Empresa proveerá al personal las herramientas de mano y dispositivos adecuados para la realización o ejecución de las tareas requeridas. Las herramientas de mano y dispositivos



adecuados se entregarán con cargo de devolución. Cada trabajador será responsable de devolver las herramientas a su lugar de guarda habitual y siendo depósito o pañol deberán dejarse debidamente cerrados para evitar cualquier pérdida.

5.- La Empresa podrá entregar a su exclusivo cargo a cada trabajador una credencial identificatoria, personal e intransferible y en tal caso será obligatorio portarla según las normas dictadas por la Empresa, durante el transcurso de la jornada de trabajo así como exhibirla cuando se le requiera para ingresar a las instalaciones de la misma o cuando le sea pedida por funcionarios de la Empresa. En caso de pérdida o extravío deberá comunicarlo inmediatamente a la Empresa a los efectos de su reposición.

Naturaleza jurídica de los elementos entregados

6.- La vestimenta, útiles de labor, zapatos de seguridad, etcétera, entregados al personal no revisten carácter remuneratorio ni de una contraprestación de tareas; constituyen si, fundamentalmente una aplicación a las normas de Higiene y Seguridad.

7.- Elementos a entregar por la Empresa

Anualmente

Pantalón y camisa y/o mameluco

Zapatos de seguridad

Guantes

Cada dos años

Ropa de Agua para los puestos que lo requieran

Campera

Caducidad

Caduca automáticamente la obligación de entrega de elementos y equipos en cada período considerado, en caso de ausencias prolongadas mayores a seis (6) meses, cualquiera sea la causa –licencias prolongadas por enfermedad y/o accidentes, licencias y/o permisos sin sueldo, etcétera- y hasta tanto el trabajador no se reintegre a sus funciones habituales en forma regular.

Comunicación y difusión de la presente Convención Colectiva

ARTÍCULO 30 - La publicación de este CCT en la página web surtirá plenos efectos respecto de la publicación del mismo.

Asimismo estarán a disposición copias de las normas, instrucciones, comunicaciones, etcétera, que se estimen necesarias para el mejor desempeño de tareas y funciones, debiendo el trabajador suscribir esas comunicaciones sin perjuicio de su cuestionamiento o rechazo eventual.



Día del Trabajador Ferroportuario.

ARTÍCULO 31 - Se reconoce al día 7 de marzo de cada año como el "Día del Trabajador Ferroportuario". Dicho día será considerado a los efectos de la presente convención colectiva como feriado nacional. Por ende para el caso de que por razones de servicio se trabaje, le serán aplicables la totalidad de las normas establecidas en el presente convenio sobre feriados nacionales.

Reserva de puesto

ARTÍCULO 32 -

a) Del desempeño de cargos electivos. Reserva del empleo. Cómputo como tiempo de servicio. Se registrará conforme lo estipulado por la LCT y por la ley de asociaciones sindicales.

Feridos Nacionales

ARTÍCULO 33 - Los feriados nacionales se registrarán de acuerdo con lo establecido por la legislación vigente y con las particularidades que se expresan seguidamente:

- a) La Empresa podrá disponer no trabajar el Feriado Nacional si sus necesidades operativas lo permiten.
- b) La Empresa podrá disponer que se trabaje en el día Feriado Nacional, si sus necesidades operativas así lo exijan.

Para el supuesto del inciso b) precedente, el trabajador podrá optar que en sustitución del cien por ciento (100%) de recargo establecido por la ley vigente, se le anexe un (1) día pago más al período de licencia anual en el año considerado.

Transcurridos doce (12) meses de finalizado el año calendario en que el trabajador prestara servicio en el/los días Feriados Nacionales sin haber hecho uso de la opción prevista en el párrafo precedente, la Empresa procederá al pago del feriado nacional conforme a la normativa de la Ley de Contrato de Trabajo.

Deber de buena fe

ARTÍCULO 34 - Tanto el trabajador como el empleador están recíprocamente obligados a actuar con un criterio común de colaboración, solidaridad y buena fe, ya sea activa y/o pasivamente respetando los términos del contrato individual celebrado, las normas legales de aplicación y las cláusulas de este Convenio Colectivo de Trabajo.

Asimismo ambas partes ajustarán su conducta a todo lo que es propio de un buen trabajador y un buen empleador, tanto al celebrar como al extinguir el contrato o la relación de trabajo.

Puntualmente se acuerda que las conductas que se describen a continuación serán consideradas violatorias del presente principio y en consecuencia considerables como faltas graves.

- a. Fraude al sistema de riesgos de trabajo



- b. Fraude al sistema de la LCT referido a enfermedades y/o accidentes inculpables
- c. Delitos contra la propiedad y patrimonio de la empresa, incluyendo bienes de propiedad de terceros entregados a LRA en comodato y/o alquiler y/o concesión.
- d. Consumo de alcohol y/o drogas durante la jornada de trabajo

Cambio de domicilio

ARTÍCULO 35 - Todo cambio de domicilio el trabajador lo comunicará por escrito al empleador, el que acusará recibo firmando como constancia una copia de dicha notificación.

Mientras no se haya registrado el cambio de domicilio en la forma antedicha, se considerarán válidas a todos sus efectos las comunicaciones dirigidas al último domicilio denunciado por el trabajador.

El trabajador que se encuentre domiciliado fuera del radio de distribución del servicio de correos convendrá con el empleador la forma de recibir las comunicaciones postales o telegráficas, en caso de no poder constituir un domicilio dentro del aquel radio.

Autoridad de aplicación

ARTÍCULO 36 - Las partes reconocen como única autoridad administrativa de aplicación del presente Convenio Colectivo de Trabajo al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

Comisión Negociadora

ARTÍCULO 37 - La comisión negociadora de la presente convención colectiva conviene en volver a reunirse a los efectos de analizar la incorporación de nuevas normas convencionales y/o la modificación de las establecidas en este convenio, cuando se produjeran cambios sustantivos en la Empresa derivados de un proceso de innovación tecnológica.

Homologación

ARTÍCULO 38 - Atento a que las partes han optado por el procedimiento de negociación directa, como lo faculta la legislación vigente, y en tanto se ha alcanzado el acuerdo precedente, se solicita la homologación del presente Convenio Colectivo de Trabajo de Empresa, ante la Autoridad Administrativa, esto es, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

ANEXO I

DESCRIPCION DE FUNCIONES, CATEGORIAS LABORALES Y TAREAS

Se establecen tres RAMAS de categorías

CATEGORIA	OPERACIONES	ADMINISTRACION	MANTENIMIENTO
4	ENCARGADO OPERATIVO	ENCARGADO ADMINISTRATIVO	ENCARGADO MANTENIMIENTO
3	MAQUINISTA/OPERADOR		
2	OPERARIO ESPECIALIZADO / CAMBISTA	ADMINISTRATIVO (SISTEMA MARIA)	OPERARIO ESPECIALIZADO
1	OPERARIO NO ESPECIALIZADO	AUXILIAR DE ADM	OPERARIO NO ESPECIALIZADO

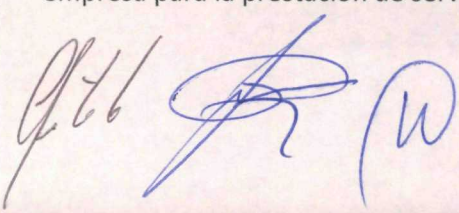
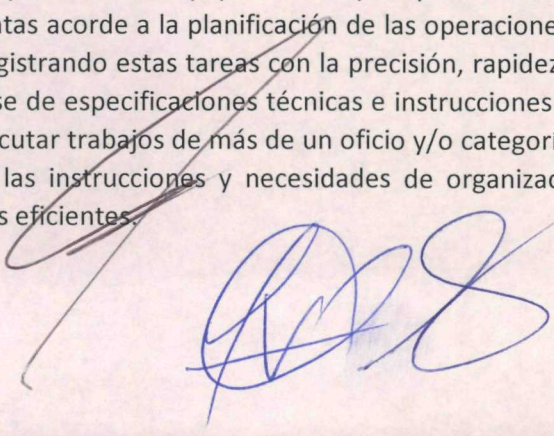
1.- OPERACIONES

Encargado Operativo

Son sus tareas principales, coordinar y controlar las operaciones de la plazoleta, carga, descarga y almacenamiento. Recibe de la Jefatura de Operaciones las órdenes e instrucciones para la ejecución de los trabajos asegurando el cumplimiento de los mismos y de las normas de operación y seguridad del personal. Realiza el control de personal a su cargo de acuerdo a la carga de trabajo. Coordina el movimiento de auto elevadores, asignando prioridades de carga y descarga. Coordina y supervisa el desplazamiento y utilización de la grúa para la carga y descarga de contenedores. Supervisa y controla el apuntamiento de cargas. Es responsable por la utilización y optimización de recursos para asegurar la producción y productividad requerida. Debe asegurar se cumplan con las normas de seguridad industrial tanto para las tareas del personal como para las instalaciones. Es su responsabilidad la supervisión de la correcta utilización de las instalaciones y los elementos provistos para la realización del trabajo. Debe coordinar las tareas para mantener y asegurar el orden y la limpieza del sector.

Maquinista/Operador.

Opera grúas y equipos pesados para manejo de carga de diferentes características en patios de almacenaje, desde y hacia ferrocarril, desde y hacia camiones y/o vehículos menores. Opera equipos de menor porte de uso manual o de manejo. Es responsable del mantenimiento preventivo del equipo asignado a su cargo (chequeo previo y posterior al uso, y apoyo a mantenimiento cuando se requiere), para lo cual posee conocimientos adecuados de electricidad y mecánica. Posee conocimientos adecuados y suficientes de las especificaciones técnicas, requeridos para la operación y revisión de equipos en los que opera. Realiza trabajos de manipulación de carga y herramientas acorde a la planificación de las operaciones. Trabaja independientemente, ejecutando y registrando estas tareas con la precisión, rapidez y calidad exigibles a esta categoría, sobre la base de especificaciones técnicas e instrucciones escritas o verbales. Puede excepcionalmente ejecutar trabajos de más de un oficio y/o categoría durante su jornada de trabajo de acuerdo a las instrucciones y necesidades de organización de la empresa para la prestación de servicios eficientes.



Operario Especializado / Cambista.

Opera con eficiencia y celeridad zorras paletas eléctricas, manuales sobre vehículos de carga, autoelevadores y otros equipos de manipulación de carga. Actúa asimismo en tareas de estibaje manual, efectuando todas las tareas relacionadas con el eslingado, acondicionamiento y aseguramiento de la carga, trabajos de estiba, desestiba, consolidado y desconsolidado de contenedores, manipuleo de cargas, almacenaje de cargas, control, entrega y recepción de cargas, operación de equipos manipulación de carga, y otras tareas afines a las antes descritas incluyendo entre otros, el registro en soporte papel y tecnológico de las actividades que realiza. Puede excepcionalmente ejecutar trabajos de más de un oficio y/o categoría durante su jornada de trabajo de acuerdo a las instrucciones y necesidades de organización de la empresa para la prestación de servicios eficientes. Puede realizar actividades de cambio de vías para la circulación ferroviaria y tareas afines en la medida de lo necesario y de lo instruido por la organización de la Empresa.

Operario no Especializado.

Realiza tareas de estibaje manual, aseguramiento, acondicionado, trabajos de estiba, desestiba, consolidado y desconsolidado de contenedores, manipuleo de cargas, almacenaje de cargas y eslingado de carga. Realiza tareas de limpieza en instalaciones del patio, equipos de transporte, vehículos y artefactos auxiliares blindando el apoyo necesario para su alistamiento. Puede realizar tareas de mantenimiento edilicio, técnico y cualquier manipuleo necesario bajo supervisión o con instrucciones específicas. Puede excepcionalmente ejecutar trabajos de más de un oficio y/o categoría durante su jornada de acuerdo a instrucciones y necesidades de organización de la empresa para la prestación de servicios eficientes.

2.- ADMINISTRACION:

Encargado de Administración:

Serán sus responsabilidades la coordinación y atención a los empleados en las tareas administrativas, con formación de grado y amplia capacidad y experiencia en el manejo de los sistemas administrativos y contables, controlando la distribución de trabajo entre el personal del área para asegurar el cumplimiento de los objetivos. Asimismo deberá evaluar continuamente el desenvolvimiento del personal bajo su cargo.

Administrativo – Sistema María

Son aquellos empleados que realizan tareas de tipo administrativo utilizando el Sistema María de AFIP-ADUANA.

Auxiliar de Administración:

Son aquellos empleados que cumplen principalmente tareas de apoyo documental y registro de información en medios físicos y electrónicos en los casos necesarios.



3.- MANTENIMIENTO

ENCARGADO DE MANTENIMIENTO

Quedan comprendidos en esta categoría las personas con formación técnica y académica, conocimientos teóricos y prácticos, criterio e iniciativa propios realizan las tareas de mayor responsabilidad dentro de la especialidad que se realizan en su sector, coordinando y controlando la distribución de trabajo entre el personal. Serán también sus responsabilidades asegurar el correcto funcionamiento y mantenimiento de las instalaciones, edificios, de los sistemas eléctricos, sistemas de seguridad, maquinarias y servicios especiales y generales de la empresa.

OPERARIO ESPECIALIZADO: La presente categoría será redactada en el marco de la CIP antes de la implementación del servicio.

OPERARIO NO ESPECIALIZADO: La presente categoría será redactada en el marco de la CIP antes de la implementación del servicio.



RÉGIMEN DE REMUNERACIONES, VIATICOS, ADICIONALES Y BENEFICIOS SOCIALES:

BONIFICACIÓN POR ANTIGÜEDAD: La empresa abonará al personal comprendido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo el equivalente al 1,5% del sueldo básico de la escala de revista, por cada año de antigüedad acumulada comprobable que haya prestado servicio el trabajador. El cómputo de antigüedad se realizará en cada año aniversario, conforme a las normas legales vigentes.

ADICIONAL POR CONCURRENCIA EFECTIVA: Se establece en el 35 % del sueldo básico de convenio.

SUMA FIJA REMUNERATIVA: Conforme la escala para cada categoría.

VIÁTICO DIARIO: El personal percibirá, por cada día que asista efectivamente a su trabajo, un viático por merienda de pesos doscientos noventa y cinco (\$ 295,00).

PLUS NO REMUNERATIVO ESPECIAL EN VACACIONES Y LICENCIAS ESPECIALES: Los trabajadores, durante el período de vacaciones, y en los días pagos de licencias especiales previstas en el presente convenio, percibirán por cada día de vacaciones y/o de las mencionadas licencias especiales un Plus No Remunerativo conforme lo establecido en la LCT y normas complementarias.

1) PERSONAL MENSUAL.

ESCALA SALARIAL al 01/01/2018
VALIDA HASTA 31/03/2018

NIVEL	BASICO	CONCURRENCIA EFECTIVA (35% del Básico)	SUMA FIJA REMUNERATIVA	SUMA FIJA NO REMUNERATIVA	TOTAL
4	\$12.825,00	\$4.488,75	\$15.646,50	\$1.300,00	\$34.260,25
3	\$9.500,00	\$3.325,00	\$11.542,50	\$990,00	\$25.357,50
2	\$7.500,00	\$2.625,00	\$9.112,50	\$780,00	\$20.017,50
1	\$6.330,00	\$2.215,50	\$7.690,95	\$670,00	\$16.906,45

Antigüedad 1,5% del sueldo básico por año aniversario

Viático diario: \$ 295.- por día hábil trabajado

Suplemento No Remuneratorio por licencias: \$ 295,- diarios por cada día hábil que abarque la duración de las licencias.

Por los meses de enero, febrero y marzo 2018 se abonarán las siguientes sumas no remunerativas mensuales por única vez y por cada categoría a cuenta de las paritarias 2018.

NIVEL	Suma no Remunerativa
4	625
3	500
2	411
1	365



2) PERSONAL EVENTUAL O DE CONTRATACION DIARIA.

ESCALA SALARIAL AL 01/01/2018 PARA EL PERSONAL EVENTUAL O DE CONTRATACION DIARIA. POR CADA JORNAL TRABAJADO
VALIDA HASTA 31/03/2018

NIVEL	BASICO	CONCURRENCIA EFECTIVA (35% del Básico)	SUMA FIJA REMUNERATIVA	SUMA FIJA NO REMUNERATIVA	TOTAL
3	\$380,00	\$133,00	\$461,70	\$39,60	\$1.014,30
2	\$300,00	\$105,00	\$364,50	\$31,20	\$800,70
1	\$253,20	\$88,62	\$307,64	\$26,80	\$676,26

Viático diario: \$ 295.- por día trabajado

Por los meses de enero, febrero y marzo 2018 se abonarán las siguientes sumas no remunerativas por única vez por día trabajado y por cada categoría a cuenta de las paritarias 2018.

NIVEL	Suma no Remunerativa
4	25
3	20
2	16
1	15

A partir del mes de marzo de 2018 se reunirán a los efectos de consensuar las grillas salariales definitivas que regirán para el año 2018.



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional
2018 - Año del Centenario de la Reforma Universitaria

Hoja Adicional de Firmas
Informe gráfico

Número:

Referencia: RESOLUCION SECT N° 139/18

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 29 pagina/s.