



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional
2019 - Año de la Exportación

Informe

Número:

Referencia: REG - EX-2019-47621987- -APN-SG#SOFSE

De conformidad con lo ordenado en la **RESOLUCION SECT N° 856/19 (RESOL-2019-856-APN-SECT#MPYT)** se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo de Empresa obrante en las páginas 1/34 del IF-2019-09829306-APN-SOFSE#MTR del expediente principal, quedando registrado bajo el número **1610/19 “E”**.

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

LA FRATERNIDAD

TITULO I

PARTES INTERVINIENTES

ARTÍCULO 1º:

En la Ciudad de Buenos Aires, a los once (11) días del mes de febrero de 2019, el **SINDICATO LA FRATERNIDAD**, representado en este acto por el Sr. Omar Arístides MATURANO, el Julio Adolfo SOSA, y el Sr. Omar Sebastián MATURANO por una parte, en su carácter de miembros Paritarios; y la **OPERADORA FERROVIARIA SOCIEDAD DEL ESTADO**, representada en este acto por el Sr. Marcelo ORFILA, en carácter de Presidente, el Sr. Martín Nicolás BADALUCCO, Gerente de Centros de Operaciones Ferroviarias de Recursos Humanos, el Sr. Ariel Alejandro PERNAS, Subgerente de Relaciones Laborales; convienen celebrar el siguiente Convenio Colectivo de Trabajo de Empresa, de acuerdo a lo establecido por la Ley N° 14.250 (t.o. 1135/04), Decreto 199/88, la Ley 23.546,(t.o. 1135/04), Ley 23.696, Decreto 200/88, Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, y la Ley N° 25.877 y sus Decretos Reglamentarios.

ÁMBITO DE APLICACIÓN TERRITORIAL Y PERSONAL

ARTÍCULO 2º:

El presente Convenio es aplicable a todo el personal comprendido en la representación del SINDICATO LA FRATERNIDAD, afectado a la explotación de las Líneas y Ramales Ferroviarios Urbanos y Suburbanos de pasajeros del Área Metropolitana de Buenos Aires y a la explotación de la Línea Ferroviaria de Larga Distancia y Regionales a cargo de la Operadora Ferroviaria Sociedad del Estado que se encuentre incluido en las categorías y especialidades laborales que se especifican en el ANEXO IV del presente.

Las partes convienen que, por la tipología de la unidad negociadora y las características operativas del servicio, cada Línea o Ramal será considerada como un establecimiento.

Asimismo, se considerará extendido en los mismos términos y condiciones, en forma automática, en el caso que sea ampliado el ámbito de operación mencionado precedentemente, y/o al personal comprendido que desarrolle su trabajo en Vías explotadas por Concesión.

CONDICIONES ECONÓMICAS

ARTÍCULO 3º:

Las mismas se establecen en el ANEXO II del presente Convenio N° 2019-09829306-APN-SOFSE#MTR

VIGENCIA TEMPORAL

ARTÍCULO 4°:

Todas las disposiciones generales de la presente Convención Colectiva de Trabajo, regirán desde la fecha de su homologación hasta el plazo de veinticuatro (24) meses, debiendo iniciarse las negociaciones para su renovación noventa (90) días antes del vencimiento del plazo de vigencia acordado.

Las partes se comprometen a negociar convencionalmente de buena fe, desde el inicio de la etapa de renovación de la Convención Colectiva de Trabajo, concurriendo a las reuniones y a las audiencias concertadas en debida forma, designando negociadores con el mandato correspondiente, aportando los elementos para una discusión fundada y, en definitiva, adoptando las actitudes necesarias y posibles para lograr un justo acuerdo.

Quedan sin efecto y sin ningún valor todos aquellos derechos y obligaciones de las partes emergentes del Convenio Colectivo de Trabajo N° 1490/2015 "E", y de actas anteriores que no hubiesen sido incluidas en el presente Convenio, el que rige en consecuencia con exclusividad las relaciones de las partes.

Si no llegaren a un acuerdo durante ese lapso, la presente Convención Colectiva de Trabajo permanecerá vigente, hasta que una nueva Convención Colectiva la sustituya de conformidad con lo establecido en el art. 6° de la Ley 14.250 (t.o. 2004).

Las condiciones económicas, escalas salariales y viáticos tendrán la vigencia que surja de los acuerdos remuneratorios; asimismo si durante su plazo de vigencia, se produjeran alteraciones en la economía general del país, las partes se reunirán a los efectos de analizar dicha situación.

TITULO II

ORDENAMIENTO DE LAS RELACIONES

CONSIDERACIONES GENERALES

ARTÍCULO 5°:

La Empresa y el Sindicato comparten el concepto amplio que ambas son entidades que tienen una responsabilidad social. Ello implica que no sólo se limitarán a suscribir dignas condiciones de trabajo, seguridad y de retribución a través de esta Convención Colectiva de Trabajo; sino que ambas partes se comprometen además a tratar de posibilitar a los trabajadores el pleno desarrollo de sus posibilidades personales, analizando en conjunto cada una de las acciones que puedan realizar las partes, para el logro de este objetivo.

Las Partes coinciden en la necesidad de implementar acciones orientadas al mejoramiento de la eficiencia operativa y la calidad de los servicios ferroviarios de pasajeros, optimizando para ello la utilización de los recursos humanos y técnicos disponibles, en especial a partir del carácter de Servicio Público que reviste el transporte ferroviario.

COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACION PERMANENTE

ARTÍCULO 6°:

Establécese el funcionamiento de la "Comisión Paritaria de Interpretación Permanente" (COPIP), la que estará constituida por un (1) representante de cada parte, sin perjuicio de la designación de un (1) suplente, el que podrá acompañar al titular a todo tipo de reuniones, y la participación de los asesores que las mismas consideren necesarios.

Los miembros titulares del Sector Sindical serán miembros del Secretariado Nacional del Sindicato La Fraternidad.

Las decisiones de la misma deberán ser adoptadas por unanimidad en todos los casos, en un tiempo prudencial y por escrito.

Funciones y Atribuciones:

La COPIP, establecida de acuerdo a las disposiciones del art. 13 de la Ley 14.250 y sin perjuicio de las funciones establecidas en los arts. 14 y 16 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, e incluso podrá convocar a la Comisión Negociadora de este Convenio y proponerle las modificaciones que considere conveniente.

Clasificar las nuevas tareas resultantes del proceso de innovación tecnológica y asignar al personal la calificación correspondiente a las tareas que cumpla, cuando ello sea necesario en virtud del mismo proceso antes indicado.

Las decisiones adoptadas en materia de interpretación del Convenio Colectivo de Trabajo por la COPIP serán obligatorias para las partes, con la naturaleza y alcance de las normas convencionales.

b) 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 COPIP por cualquiera de las partes.

c) La COPIP podrá intervenir en controversias de carácter individual o colectivo con las siguientes condiciones: 1) que la intervención se resuelva por ambas partes; 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 arribe podrán presentarse ante la autoridad administrativa para su homologación, cumpliéndose con los requisitos vigentes sobre representación de intereses individuales por la Asociación Sindical o los que puedan regir en el futuro.

Los acuerdos conciliatorios celebrados por los interesados ante la COPIP tendrán los alcances previstos por el art. 16 de la Ley 14.250 (t.o. 1135/04).

IF-2019-09829306-APN-SOFSE#MTR

d) Las partes establecen a continuación los mecanismos conducentes a fin de atender las eventuales situaciones de conflicto colectivo de trabajo:

Cualquiera de las partes signatarias podrá solicitar por escrito, la intervención de la COPIP definiendo con precisión, el punto en discusión y la naturaleza de la controversia suscitada.

La COPIP deberá intervenir a pedido de cualquiera de las partes signatarias del Convenio Colectivo de Trabajo, para la solución de cualquier conflicto colectivo de intereses y/o de interpretación de normas del presente Convenio Colectivo de Trabajo y/o de la legislación laboral. La COPIP deberá conformarse a requerimiento de cualquiera de las partes. Si la contraparte no se presentara a la reunión para el tratamiento de los temas dentro de los tres (3) días de requerida la Autocomposición, se dará por agotada la instancia.

Mientras se sustancie este Procedimiento de Autocomposición, las partes se abstendrán de adoptar medidas de acción directa o de cualquier otro tipo que pudieran afectar la normal prestación de los servicios. Asimismo, durante dicho lapso, quedarán en suspenso las medidas de carácter colectivo adoptadas con anterioridad por la contraparte.

Si la COPIP no lograra arribar a una solución en el conflicto, las partes deberán dar intervención del tema al Secretariado Nacional y a la Gerencia General de Recursos Humanos de la Empresa, como instancia previa y obligatoria, antes de adoptar medidas de acción directa y/o de recurrir a los procedimientos o instancias previstas en la legislación vigente en la materia.

TITULO III

COMISIÓN DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 7º:

La "Comisión de Higiene y Seguridad" será un órgano de consulta permanente y con funciones de asesoramiento, que estará constituida por un (1) representante de cada parte por cada Línea Ferroviaria, sin perjuicio de la presencia de 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.

En los casos en los que la Empresa posea la explotación de más de una Línea Ferroviaria, la misma deberá constituir una comisión independiente por cada Línea.

Los miembros de la Comisión de Higiene y Seguridad en el Trabajo que correspondan al Sindicato La Fraternidad serán designados por el Secretariado Nacional de cada Línea o Ramal Ferroviario y el titular, y en su caso el suplente cuando lo reemplace, gozará de licencia gremial con derecho a percibir los beneficios sociales y una mayor función equivalente al nivel de la escala máxima del presente Convenio mientras dure su mandato, sin derecho a percibir la licencia anual ordinaria que le correspondiere.

En virtud de la tipología y características de la misión a desempeñar, la Comisión se reunirá en plenario una (1) vez por mes. Analizará los procesos de trabajo con miras a reducir los factores de riesgo y mejorar las condiciones de seguridad para proteger la salud e integridad psicofísica de los trabajadores, y estudiará las medidas a adoptar con este propósito, efectuando consultas a expertos cuando ello fuere menester, y recomendando las acciones preventivas y/o correctivas correspondientes.

Quedan expresamente excluidos de la competencia de esta Comisión los restantes temas inherentes a las relaciones laborales en la Empresa, para cuyo tratamiento el Convenio establece otros mecanismos.

Las decisiones a las que se llegare asumirán el carácter de recomendaciones, deberán ser expresadas por escrito y adoptadas en todos los casos por consenso. En el caso de no existir acuerdo, se dejarán plasmadas por escrito las razones correspondientes. Todas las recomendaciones serán elevadas a la Comisión de Reclamos para su seguimiento.

Serán de aplicación en la materia la Ley de Contrato de Trabajo, la Ley 19.587, Decreto 351/79, Decreto 911/96, Ley 24.557, la Ley 26.773 y Decreto Reglamentario 427/14, Ley 27.348 y su Decreto Reglamentario 132/17 sobre Riesgos del Trabajo, o aquellas que en el futuro las reemplacen, reconociéndose en el análisis de salubridad del ámbito de trabajo sólo el procedimiento del art. 200 de la LCT.

Independientemente de la responsabilidad legal de la Empresa para garantizar y observar las normas vigentes en la materia, por una parte; y la del Sindicato en observar y hacer cumplir dichas normas, las partes se comprometen a concientizar y capacitar al personal incluido en el presente Convenio, respecto de los principios básicos de seguridad y prevención de accidentes sobre la base de las normativas vigentes y las recomendaciones de la Comisión Permanente de Seguridad Ferroviaria del Ministerio de Producción y Trabajo de la Nación, de la cual forman parte los signatarios del presente Convenio ratificando por éste, la continuidad y vigencia de dicha Comisión.

REPRESENTACION GREMIAL

ARTÍCULO 8º:

Se reconoce al Sindicato La Fraternidad la representación gremial exclusiva del personal de conducción de trenes y tareas inherentes o afines, cualquiera sea el sistema de tracción que se utilice.

a) Representación Gremial:

La representación del personal en los lugares de trabajo y en el ámbito de la Empresa será ejercida por los Delegados Gremiales que contempla el art. 40 de Ley 23.551, que se elijan conforme al procedimiento dispuesto por las normas vigentes.

Las partes convienen que atento la cantidad de personal representado por La Fraternidad, los Representantes Gremiales con la respectiva estabilidad, serán los miembros del Secretariado Nacional, miembros de la Comisión de Reclamos, Delegados a la Asamblea General de Delegados, Delegados Gremiales, las Secretarías Seccionales y Delegaciones

IF-2019-09829306-APN-SOFSE#MTR

Seccionales, cuya proporcionalidad deberá ser razonable con relación a la cantidad de personal representado.

Las partes convienen que por la tipología de la unidad negociadora y las características operativas de la Empresa, en el caso que ésta tenga más de una Línea, se considerará a cada una de ellas como un (1) solo establecimiento. No se designarán representantes por turno.

La Fraternidad comunicará fehacientemente a la Empresa, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas posteriores a la elección, la nómina de los Representantes Gremiales que han sido elegidos según las bases y Líneas, conforme a las normas vigentes, consignando en la misma la duración de sus mandatos, y los cargos o funciones que les correspondan a cada uno.

b) Secretariado Nacional. Deberes y Derechos:

El Secretariado Nacional del Sindicato La Fraternidad tendrá como obligación y derecho actuar en el nivel superior Empresa - Sindicato para conciliar todo diferendo que no haya alcanzado solución en el nivel inferior.

c) Delegados Gremiales de Base. Deberes y Derechos:

Los Delegados durarán en sus funciones dos (2) años, y serán elegidos de acuerdo a la normativa legal.

Los Delegados Gremiales tendrán derecho a percibir los haberes y beneficios sociales de la categoría de Instructor Técnico del presente Convenio, en virtud de la tipología y características de la misión a desempeñar, mientras ostente el cargo y mandato por el que fueran elegidos.

Los Delegados Gremiales de Base transferirán a sus representantes en la Comisión de Reclamos los problemas laborales a los que no se les hubiere encontrado solución en el sector correspondiente.

Cada uno de los Delegados Gremiales de Base gozará de un crédito de dos (2) horas gremiales por día que estarán a cargo del empleador. Las mismas podrán ser acumuladas semanalmente.

En este supuesto, el Delegado Gremial de Base deberá comunicar por escrito al Jefe de Base, con una antelación de cuarenta y ocho (48) horas, el día de la semana en que efectivamente, destinará las dos (2) horas gremiales o el día que tomará las horas en conjunto.

El Delegado Gremial de Base podrá variar dentro de su mandato el día elegido, por motivos fundados, cumpliendo el procedimiento mencionado en el párrafo precedente.

Una vez agotado el período del mandato, el Delegado Gremial de Base se deberá reintegrar en forma inmediata a sus actividades laborales anteriores.

d) Comisión de Reclamos. Deberes y Derechos:

Los miembros de la Comisión de Reclamos considerarán con las autoridades de la Empresa, mensualmente, los problemas de trabajo de carácter general y aquellos particulares que no hubieran encontrado solución en el sector correspondiente.

A tal efecto realizarán las reuniones que sean necesarias, debiéndose plantear con antelación y por escrito el temario a tratar, labrándose acta de todos los puntos tratados y los acuerdos alcanzados. En el caso de temas que no pudieran ser resueltos en ese ámbito, los miembros de la Comisión de Reclamos lo elevarán ante su representante en la COPIP.

Los miembros de la Comisión de Reclamos gozarán de licencia gremial con derecho a percibir los haberes y beneficios sociales de la escala máxima del presente Convenio, en virtud de la tipología y características de la misión a desempeñar, mientras ostente el cargo y mandato por el que fueran elegidos, sin derecho a percibir la licencia anual ordinaria que le correspondiere.

El tiempo de permanencia en el servicio será considerado período de trabajo a los efectos del cómputo de la antigüedad y de los beneficios establecidos en el presente Convenio y en la legislación vigente.

La Empresa otorgará a los Delegados Gremiales y a las Comisiones de Reclamos un espacio físico a efectos de que puedan desarrollar la actividad gremial en las condiciones que fija expresamente la COPIP, el cual podrá coincidir para los Delegados, con el espacio de descanso asignado a los trabajadores representados por éstos, y para la Comisión de Reclamos con el espacio en el que, dentro del edificio, funciona la oficina de Recursos Humanos.

DERECHO DE INFORMACION

ARTICULO 9º:

Conforme lo dispuesto por el art. 26 de la Ley 25.877, y Decreto N° 1171/00, la Empresa entregará anualmente al Sindicato un documento único denominado "Balance Social", que contendrá la información indicada en el art. 2º del Decreto 1171/00, relacionados con:

- Programas o acciones de cambio tecnológicos a implementar, cuando los mismos impliquen cambios significativos en la relación laboral que afecten en particular el contenido de las tareas o su ejecución o modifiquen sus bases operativas.
- Distribución del personal por cada una de las Bases Operativas.
- Niveles de empleo.
- Condiciones y medio ambiente del trabajo.
- Evolución total del rubro salarios del personal comprendido en la presente Convención Colectiva de Trabajo.

IF-2019-09829306-APN-SOFSE#MTR

- Evolución de las remuneraciones mínimas y máximas, horarias y mensuales del personal comprendido en las categorías del presente Convenio.

- Situación del empleo, destacando en particular la evolución del personal efectivo y las modalidades de contratación.

Los Representantes Gremiales se obligan a guardar reserva sobre los hechos e información que le suministre la Empresa.

PUBLICIDAD

ARTÍCULO 10:

La publicación de este Convenio Colectivo de Trabajo en la página Web del Ministerio de Producción y Trabajo de la Nación surtirá plenos efectos respecto de la publicidad del mismo.

Asimismo, la Empresa entregará a todos los representantes Gremiales e Instructores comprendidos en el ámbito de este Convenio un (1) ejemplar del mismo.

CONOCIMIENTO Y CUMPLIMIENTO DE REGLAMENTOS OPERATIVOS

ARTÍCULO 11:

Constituyen deberes esenciales de los trabajadores, el conocimiento y el debido cumplimiento del Reglamento Operativo y del Reglamento de Seguridad de la Empresa. La inobservancia de estos deberes será considerada falta disciplinaria.

La Empresa con la asistencia técnica de las Escuelas e Instructores de La Fraternidad, dictará cursos de capacitación con relación al Reglamento Interno Técnico Operativo y al Reglamento de Seguridad e Higiene de la Empresa a los efectos de capacitar a los trabajadores con respecto a cambios introducidos en las normas operativas y de seguridad, y con respecto a normas específicas del Reglamento Operativo y de Seguridad.

Una vez formalizados estos cursos de capacitación, la Empresa podrá tomar test de eficiencia a los trabajadores, a los efectos de evaluar el conocimiento que los mismos deben de tener de dichos Reglamentos.

La toma de test tendrá por finalidad esencial verificar que los trabajadores han tomado debido conocimiento de los contenidos de los cursos de capacitación dictados, y en caso de corresponder, indicarán la necesidad de su reevaluación.

La Empresa comunicará al Sindicato la fecha y lugar de toma de test a los efectos de que sus miembros puedan presenciar la toma de exámenes.

CARTELERAS

ARTÍCULO 12:

La Empresa facilitará al Sindicato La Fraternidad para que pueda informar al personal sobre sus actividades gremiales, la colocación de carteleras en sus dependencias y en lugares adecuados, en una cantidad suficiente para el cumplimiento de su finalidad.

Solamente podrán exhibirse en dichas carteleras comunicados que lleven papel con membrete del Sindicato La Fraternidad, de la Obra Social Ferroviaria, de las Asociaciones Civiles pertenecientes al Sindicato, de la Mutual Ferroviaria 20 de Junio de 1887, de la Confraternidad Ferroviaria y del Club Deportivo Ferrocarril Mitre, debidamente firmado por las autoridades de las entidades, reconocidas por la Empresa.

El Sindicato La Fraternidad entregará a la Empresa una copia del ejemplar expuesto en la cartelera.

PROCEDIMIENTO DE RECLAMACIONES O QUEJAS

ARTÍCULO 13:

Sin perjuicio de la observancia de las normas vigentes y las disposiciones internas de la Empresa, el trabajador que estime haber sido objeto de una sanción infundada o encontrarse afectado por la no aplicación o aplicación indebida de las normas legales o convencionales que regulan la relación laboral, deberá plantear el cuestionamiento a su superior jerárquico inmediato, debiendo hacerlo por escrito y con constancia de su recepción.

El superior jerárquico inmediato deberá: 1) resolver la cuestión; 2) canalizar el problema a las áreas que puedan resolverlo y luego contestar al trabajador.

En caso que la respuesta no satisfaga al trabajador, éste podrá plantearla ante la instancia sindical que corresponda.

Se considerará negativa la falta de respuesta por el superior jerárquico inmediato. Para que ello ocurra el silencio deberá subsistir por lo menos durante diez (10) días hábiles, siempre y cuando no fuere necesario recabar nuevos antecedentes o solicitar dictámenes legales para resolver la cuestión planteada. Sin perjuicio de ello, la Empresa comunicará por escrito su negativa, fundando las razones de la misma.

TITULO IV

ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

ARTÍCULO 14:

Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales se registrarán de acuerdo a lo establecido en la legislación vigente, Ley 24.557 y concordantes; como así los afectados por arrollamientos de personas, objetos y/o vehículos, por la Resolución de la S.R.T. N° 558/09, complementada por la Resolución N° 65/11.

IF-2019-09829306-APN-SOFSE#MTR

a) **Aviso al Empleador:**

Cuando el trabajador sufiere un accidente de trabajo y/o enfermedad profesional, deberá dar aviso inmediato a su Superior y éste tomará los recaudos para que se dé aviso a la Aseguradora de Riesgos del Trabajo, quienes arbitrarán los medios para su atención.

En los casos de accidentes in itinere, además será necesario presentar la denuncia policial correspondiente o en su defecto, las constancias que acrediten el siniestro.

b) **Control:**

El trabajador está obligado a someterse a la asistencia y tratamiento que determine la Aseguradora de Riesgos del Trabajo contratada por la Empresa y también a los controles que efectúe el facultativo designado por el empleador.

c) El trabajador podrá ser asesorado a su requerimiento por los profesionales de La Fraternidad.

ACCIDENTES Y/O ENFERMEDADES INCULPABLES

ARTÍCULO 15:

Los accidentes y/o enfermedades inculpables quedarán regulados por la legislación vigente y por las siguientes normas:

a) **Aviso al Empleador:**

El trabajador, salvo casos de fuerza mayor, deberá dar aviso de la enfermedad o accidente y del lugar en que se encuentra, con la antelación suficiente a la primera jornada de trabajo respecto de la cual estuviere imposibilitado de concurrir por alguna de esas causas, entendiéndose por tal dos (2) horas.

La comunicación deberá ser realizada por el medio más efectivo (un familiar o telefónicamente) a su Base Operativa y al Servicio Médico de la Empresa.

Mientras no medie esa comunicación, se perderá el derecho a percibir la remuneración correspondiente salvo que la existencia de la enfermedad o accidente, teniendo en consideración su carácter y gravedad, resulte luego inequívocamente acreditada.

b) **Control:**

El trabajador está obligado a someterse al control que se efectúe por el facultativo designado por el empleador. Aquél deberá reincorporarse a sus tareas habituales cuando tenga el alta clínica definitiva debidamente autorizada por el Servicio Médico de la Empresa.

A estos efectos, si el trabajador no se encuentra en condiciones de deambular deberá permanecer en el domicilio denunciado ante la Empresa o en el lugar donde esté internado.

IF-2019-09829306-APN-SOFSE#MTR

Si el trabajador estuviese en condiciones de deambular deberá presentarse en el Servicio Médico de la Empresa donde hubiere, a la mayor brevedad posible y dentro de los horarios de atención médica establecidos.

Si la Empresa ejerciera el derecho del control médico domiciliario y el trabajador no se encontrare en el domicilio declarado en su legajo, será pasible de sanción disciplinaria en caso de no justificar el motivo de dicha ausencia.

En los casos en que la Empresa no ejerciera el derecho de control médico domiciliario, el trabajador deberá presentar los certificados médicos originales que correspondan en la primera hora del día que se reintegre, dejando los mismos para su evaluación y consideración contra entrega de la respectiva constancia extendida por el Servicio Médico de la Empresa.

c) Conservación del empleo:

Vencidos los plazos de interrupción del trabajo por causa de accidente o enfermedad inculpable, si el trabajador no estuviera en condiciones de volver a su empleo, el empleador deberá notificar en forma fehaciente el inicio de reserva de puesto del trabajo por el plazo de un (1) año, contado desde el vencimiento de aquélla. Vencido dicho plazo, la relación de empleo subsistirá hasta tanto alguna de las partes decida y notifique a la otra su voluntad de rescindirla. La extinción del contrato de trabajo en tal forma exime a las partes de responsabilidad indemnizatoria.

d) Reincorporación:

Vigente el plazo de conservación del empleo, si del accidente o enfermedad resultase una disminución definitiva en la capacidad laboral del trabajador, y éste no estuviera en condiciones de realizar las tareas que anteriormente cumplía, el empleador deberá proceder según lo determinado en el artículo siguiente.

e) Discrepancia de criterios médicos – COMITÉ DE APTITUD Y DISPENSA

En los casos de licencia por enfermedad prolongada mayor de sesenta (60) días, cuando existan discrepancias entre lo dictaminado por el profesional médico del trabajador y el de la Empresa, y con referencia al otorgamiento del alta médica, las partes podrán someter el caso a examen del COMITÉ DE APTITUD Y DISPENSA.

El COMITÉ DE APTITUD Y DISPENSA será paritario y estará integrado por un profesional de la especialidad que se requiera, designado por cada parte y un tercer médico especialista designado de común acuerdo. Si dicho Comité no llegara a conformarse por ausencia de alguno de sus miembros, se entenderá que se acepta el criterio del profesional médico de la parte que estuviere presente. En caso de ausencia de los profesionales médicos de ambas partes, se entenderá que se acepta el criterio del profesional médico del trabajador.

El Comité deberá expedirse dentro del plazo máximo de quince (15) días hábiles, a contar desde el día del pedido de su intervención respecto del tema en cuestión. Durante el lapso en que se expida el Comité, el empleador deberá seguir abonando las remuneraciones al

IF-2019-09829306-APN-SOFSE#MTR

trabajador, salvo que éste se encuentre en período de reserva de puesto (art. 211 de la LCT).

PERSONAL IMPEDIDO PSICOFÍSICAMENTE

ARTÍCULO 16:

El personal que no reúna las condiciones mínimas de capacidad psicofísica que le permitan el normal ejercicio de su profesión de acuerdo a lo que exigen los Reglamentos y disposiciones vigentes, a juicio de la Junta Médica de la Empresa, podrá ser reubicado a tareas compatibles dentro de la Empresa, de acuerdo a sus capacidades y formación, manteniendo sus remuneraciones.

En los casos de reubicación transitoria, el personal podrá reintegrarse a sus tareas de origen al readquirir su aptitud psicofísica.

El sueldo correspondiente a la categoría titular en que revistaba el trabajador incapacitado no sufrirá disminución cuando sea reubicado.

El personal que no aceptara su reubicación en las condiciones expuestas será desvinculado de la Empresa y ajustado a la legislación vigente.

El trabajador será revisado periódicamente, y en el caso de que el Servicio Médico de la Empresa y la ART lo consideren con un grado de incapacidad suficiente para la obtención de la jubilación por invalidez, se le otorgará sesenta (60) días de plazo a partir de la fecha de entrega del certificado respectivo, para iniciar las tramitaciones ante la ANSES, con la obligación de recurrir la denegatoria del beneficio hasta obtener resolución judicial definitiva; si así no lo hiciere la Empresa dispondrá.

En el caso que la ANSES no le acordara el beneficio, el incapacitado continuará prestando servicios en la Empresa, en las condiciones estipuladas para el personal afectado por impedimento físico, siempre que obtenga el alta médica. Para la interposición de los recursos administrativos y judiciales, el trabajador podrá requerir el asesoramiento y patrocinio profesional gratuito de la Empresa.

El personal incapacitado y reubicado al readquirir su aptitud psicofísica podrá ser reintegrado a su categoría y/o clase de origen.

TITULO V

LICENCIAS DEL PERSONAL

ARTÍCULO 17:

Las licencias que a continuación se enumeran, se regirán por las disposiciones legales aplicables a la materia y de acuerdo a las normas que más abajo se establecen:

IF-2019-09829306-APN-SOFSE#MTR

- a) Por vacaciones anuales ordinarias.
- b) Por matrimonio del trabajador.
- c) Por matrimonio de hijos del trabajador.
- d) Por paternidad o adopción.
- e) Por fallecimiento.
- f) Por exámenes secundarios, universitarios y ante la CNRT.
- g) Por donación de sangre y exodoncia.
- h) Por revisión médica anual.
- i) Por mudanza.
- j) Licencia con goce de sueldo.
- k) Licencia sin goce de sueldo.

En todos estos casos será requisito indispensable para el pago que corresponda, la presentación de la documentación legal pertinente que acredite el motivo de la licencia, con excepción de la prevista en los apartados a) y j) de la presente cláusula.

a) Vacaciones: La concesión de la licencia anual por vacaciones será obligatoria por parte de la Empresa y de usufructo irrenunciable por parte del trabajador.

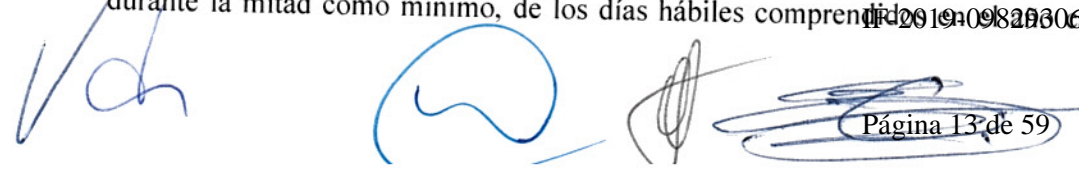
- Plazos:

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

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

Para tener derecho cada año a este beneficio, el trabajador deberá haber prestado servicios durante la mitad como mínimo, de los días hábiles comprendidos en el año.

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. On the right side, there is a circular stamp containing the text 'Página 13 de 59'.

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

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

Cuando el trabajador no llegase a totalizar el tiempo mínimo de trabajo previsto precedentemente, gozará de un período de vacaciones en proporción de un (1) día de descanso por cada veinte (20) días efectivamente trabajados, computables de acuerdo a las disposiciones precedentes.

Para gozar de este beneficio no se requerirá antigüedad mínima en el empleo.

- Época de otorgamiento:

Atento a las características especiales de la actividad de la Empresa y el carácter de Servicio Público, se deberá otorgar la licencia anual por vacaciones entre el 1° de enero y el 31 de diciembre de cada año.

La homologación y/o registro de este Convenio Colectivo surtirá los efectos de la autorización del segundo párrafo del art. 154 de la LCT. Sin perjuicio de lo expuesto precedentemente, la Empresa deberá otorgar un período vacacional año por medio en época estival de veintiún (21) días (si el trabajador cuenta con más de diez (10) años de antigüedad) o de catorce (14) días (si el trabajador cuenta con menos de esa antigüedad), de acuerdo a los plazos establecidos en el art. 150 de la LCT. Al siguiente año cuando el trabajador no disfrute de ese período estival, lo hará en forma completa o fraccionada, dentro del período comprendido entre el 1° de marzo y el 10 de diciembre.

Asimismo, los días de feriados nacionales trabajados y acumulados a la licencia anual, como así también el período restante de licencia anual ordinaria no gozado en época estival, serán acordados fuera de ésta.

Será considerado período de verano para un mayor beneficio para el trabajador el período de receso escolar, tomándose entre el 11 de diciembre y el 28 de febrero, para su aplicación. Debe tenerse en cuenta un margen de más menos tres (3) días desde el inicio de cada temporada a efectos de encuadre del período de licencia en función que el mismo deba comenzar luego del descanso semanal del trabajador.

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.

En casos excepcionales, la licencia podrá acordarse en la época del año que el trabajador lo solicite, ya sea en forma total o fraccionada. En caso de fraccionamiento, se podrá acumular sólo un tercio del período a la próxima licencia, no pudiendo resultar inferior a siete (7) días, con excepción del personal comprendido en el inc. a.1) del presente. La acumulación y consiguiente reducción del tiempo de vacaciones en uno de los períodos, deberá ser convenida por las partes. Para los casos de licencia fraccionada, no procederá el

adelanto de la retribución correspondiente al período de vacaciones, excepto que se trate de los dos tercios como mínimo del total de la licencia.

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.

Déjase establecido que la presente homologación, en ningún caso exime al empleador de solicitar previamente ante la autoridad administrativa laboral la autorización administrativa que corresponda peticionar en cada caso, conforme a la legislación vigente.

- 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 notificación, el año a que corresponde y la cantidad de días pertinentes.

La Empresa anunciará con sesenta (60) días de anticipación, mediante la publicación de los diagramas de vacaciones, la programación de las licencias del personal, que tendrá por objeto anunciar al trabajador la oportunidad en la que gozará de las mismas, lo que quedará supeditado a la posterior notificación establecida más arriba.

- Comienzo de la licencia:

La licencia comenzará un día lunes o siguiente hábil si aquél fuese feriado o no laborable. Tratándose de trabajadores que presten servicios en días inhábiles, las vacaciones deberán comenzar el día siguiente a aquél en el que el trabajador gozare de descanso semanal o subsiguiente si aquél fuese feriado o no laborable.

- Retribución y forma de pago:

La retribución correspondiente al período de vacaciones ordinarias deberá ser satisfecha a la iniciación de las mismas, la que se ajustará a los términos de la legislación vigente.

En aquellas situaciones que no pueda determinarse el total de haberes para licencias por vacaciones, se hará una liquidación estimativa, efectuando el ajuste correspondiente en la liquidación subsiguiente.

- Disposiciones varias:

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

- Suspensión de las vacaciones:

La licencia anual se suspenderá cuando el trabajador sea llamado por autoridad oficial competente, fehacientemente comprobado, para declarar en asuntos relacionados con el

IF-2019-09829306-APN-SOFSE#MTR

servicio o por la Empresa, por causas graves o urgentes. En estos casos deberá acordarse un período adicional de la licencia compensatoria suspendida.

La licencia anual también se suspenderá por las licencias por fallecimiento previstas en el presente Convenio, por convocatoria a curso de capacitación, por licencia de nacimiento o adopción de hijos, y por las licencias de Delegados que asisten a las Asambleas Generales del Sindicato y/o Congresos Regionales, previstas en el presente Convenio, o por enfermedad del trabajador controlada por la Empresa.

- Vacaciones. Extinción del contrato de trabajo:

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 licencia proporcional a la fracción de año trabajada, sumada a la que aún no había gozado del año anterior, por haberse previsto su programación con posterioridad a su egreso.

b) Licencia por matrimonio del trabajador:

Por motivo de contraer matrimonio, el trabajador gozará de una licencia especial paga completa de trece (13) días corridos que se iniciará a partir de la celebración del mismo.

c) Licencia por matrimonio de hijos del trabajador:

En caso de matrimonio de hijos del trabajador, éste gozará de una licencia paga de dos (2) días.

d) Licencia por paternidad o adopción:

En caso de nacimiento de hijos, el personal masculino tendrá derecho a una licencia de seis (6) días con goce de sueldo dentro de los diez (10) días de la fecha del nacimiento del hijo. En caso de que existan necesidades derivadas del nacimiento que hagan necesaria 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) ó más hijos, la licencia se extenderá a nueve (9) días. De similares beneficios gozará aquel trabajador que tome en adopción uno o más niños.

Cuando se tratase del nacimiento o adopción de un hijo con discapacidad, la licencia será de doce (12) días.

e) Licencia por fallecimiento:

Por fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio, en las condiciones establecidas en la Ley de Contrato de Trabajo, de hijos, hijastros, padres y padrastros, el trabajador gozará de una licencia especial de cinco (5) días corridos. Asimismo, se procederá por pérdida de embarazo durante el tiempo de gestación, siempre que haya acreditado ante la Empresa el mismo con el certificado prenatal de su cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio.

IF-2019-09829306-APN-SOFSE#MTR

Por fallecimiento de hermanos, gozará de una licencia especial paga de tres (3) días y por hermanastros, yernos, nueras, cuñados, abuelos, suegros y nietos, gozará de una licencia especial paga de dos (2) días.

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 (2) días cuando el lugar del fallecimiento de los familiares se encuentre a más de quinientos (500) kilómetros. Ambas circunstancias deberán ser debidamente acreditadas ante la Empresa.

Las licencias legales por fallecimiento y la convencional pactada en el párrafo anterior, 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 deberán necesariamente comprender en el período respectivo un (1) día hábil.

La licencia por fallecimiento es independiente de cualquier otra a que tenga derecho el trabajador.

f) Licencia por exámenes:

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

En caso de rendir examen en la enseñanza universitaria, el trabajador gozará de una licencia paga de tres (3) días corridos por examen, con un máximo de veinte (20) días por año calendario.

Los estudios terciarios no universitarios se asimilarán a los secundarios, salvo aquellos vinculados específicamente con la actividad ferroviaria que se asimilarán a los universitarios.

En los casos en que el trabajador haya rendido mal su primer examen en cualquiera de sus temas del curso de capacitación para la Carrera de Conductor y deba presentarse nuevamente, gozará de una licencia paga de tres (3) días por cada examen, (el primero y segundo día para repaso y el tercero para el examen) con un máximo de nueve (9) días por año calendario.

g) Licencia por donación de sangre y exodoncia:

Conforme a lo establecido en la legislación vigente, los trabajadores que concurren a donar sangre a un banco legalmente autorizado por la Autoridad de Aplicación, tendrán derecho a la justificación de su inasistencia sin pérdida de remuneraciones por dicho día, debiendo dar previo aviso al empleador del día en que se tomará la licencia, salvo casos de fuerza mayor justificada.

Cuando la donación de sangre sea realizada por hemaféresis, la justificación abarcará treinta y seis (36) horas corridas.

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 se realizó la donación.

Cuando un trabajador sea paciente odontológico y su tratamiento concluya en exodoncia (extracción dental), se le justificarán previo presentación de un certificado, treinta y seis (36) horas corridas.

h) Licencia por revisión médica anual:

El trabajador está obligado a realizar la Revisación Médica Anual. La Empresa deberá convocarlo por notificación para realizar la misma fuera de su descanso semanal, a través del Control Operativo, con una antelación no menor de cuarenta y ocho (48) horas y ésta deberá otorgarle el tiempo necesario para cumplir con los requisitos obligatorios (concurrir con puntualidad, ayuno no menor a ocho (8) horas, reposo auditivo de veinticuatro (24) horas, higiene del cabello con jabón neutro, asistencia con el cabello seco) que emanan de la Resolución 1243/13 del ex Ministerio del Interior y Transporte.

i) 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 la antelación de tres (3) días y comunicarle su nuevo domicilio. A su vez se sumará un día más si la misma es a más de cien (100) kilómetros de lejanía de su anterior domicilio.

Este beneficio se otorgará hasta un máximo de una vez por año.

j) Licencia con goce de sueldo:

La Empresa otorgará las siguientes licencias con goce de sueldo:

1) Licencia para Delegados Congresales:

Se otorgará licencia de cinco (5) días a los Delegados Congresales que hayan sido designados como tales por el Sindicato La Fraternidad y hasta su finalización, por cada año, para asistir a las Asambleas Generales y a los Congresos Regionales de la mencionada entidad. El pedido de esta licencia deberá hacerlo el Sindicato La Fraternidad por escrito, con anticipación suficiente y designando las personas y las fechas del mismo.

Asimismo, se otorgará la licencia necesaria para participar de Eventos, Conferencias o Congresos Internacionales fuera del país, debidamente justificados por la Entidad Sindical.

2) Licencia por declaración policial, judicial y/o trámites:

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, y la Empresa deberá pagarle el día. En estos casos el trabajador deberá avisar 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

IF-2019-09829306-APN-SOFSE#MTR

correspondiente, con indicación precisa de la fecha y hora del acto. Si por razones de declaraciones provocadas por el servicio, el trabajador debiera trasladarse fuera de su residencia, la empresa garantizará su traslado y/o el pago del viático correspondiente. Este beneficio será otorgado conforme a los alcances de la Ley 23.691.

3) Del desempeño como miembro titular del Secretariado Nacional y/o miembro de la Obra Social Ferroviaria:

El trabajador de la Empresa que fuese designado por el Sindicato La Fraternidad como miembro titular del Secretariado Nacional, o miembro directivo de la Obra Social Ferroviaria, gozará de licencia gremial con derecho a percibir los haberes y beneficios sociales de la escala máxima del presente Convenio, en virtud de la tipología y características de la misión a desempeñar, sin derecho a percibir la licencia anual ordinaria que le correspondiere.

El tiempo de permanencia en el servicio será considerado período de trabajo a los efectos del cómputo de la antigüedad y de los beneficios establecidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo y en la legislación vigente.

4) Del desempeño como Instructor Técnico:

Cuando un trabajador se desempeñe en las tareas y categoría de Instructor Técnico, gozará de licencia en virtud de la tipología y características de la misión a desempeñar, mientras ostente el cargo para el que fuera designado. Asimismo, cuando sea requerido para ser destacado en comisión ante el Centro de Evaluación Ferroviaria de la CNRT como Inspector de este Ente a nivel nacional, como miembro de la Redacción Técnica de La Fraternidad y/o al CENACAF, percibirá los haberes y beneficios sociales de la escala máxima del presente Convenio.

El tiempo de permanencia en el servicio será considerado período de trabajo a los efectos del cómputo de la antigüedad y de los beneficios establecidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo y en la legislación vigente.

5) Licencia extraordinaria por enfermedad de un Familiar:

El trabajador que conviva y tenga a su exclusivo cargo a cónyuge/conviviente, padres o hijos, que se encuentren afectados por una enfermedad de extrema gravedad y sea insustituible su presencia para su cuidado, como también por otras circunstancias excepcionales debidamente comprobadas, fundamentadas y justificadas por la Empresa, tendrá derecho a solicitar una licencia de hasta treinta (30) días corridos continuos o discontinuos, con goce íntegro de haberes por año calendario.

Cuando el supuesto antes contemplado se extienda más allá de los treinta (30) días iniciales, el trabajador tendrá derecho a solicitar una licencia sin goce de sueldo de hasta treinta (30) días corridos, siempre que las posibilidades operativas del servicio lo permitan.

En el caso de que ambos cónyuges sean empleados de la Empresa, sólo se concederá la licencia a uno de ellos.

IE-2019-09829306-APN-SOFSE#MTR

El trabajador que deba faltar a sus tareas por las circunstancias previstas en este inciso deberá elevar su solicitud a la Empresa por escrito. La Empresa tiene derecho a verificar por su médico o por su visitador social la veracidad de la causa indicada.

6) Licencia especial Deportiva:

Visto la Ley Nacional N° 20.596 sobre licencias especiales deportivas en la Argentina, en los casos de trabajadores deportistas aficionados que como consecuencia de su actividad sean designados para intervenir en campeonatos regionales, nacionales o internacionales, deberá concederse una licencia especial en sus obligaciones laborales, según los requisitos y condiciones establecidos por la citada Ley. Para ello la solicitud deberá contener conformidad de aquél a quien deba extenderse, datos personales completos, certificado que acredite su carácter de aficionado, certificado médico psicofísico, personas responsables de quienes estarán a cargo de la competencia, lugar, día y hora de la preparación, torneo, congreso y/o reuniones, medios económicos para afrontar la participación y todo aquello que solicite la mencionada Ley.

k) 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 a usar la licencia sin goce de sueldo prevista precedentemente será por el término que dure su mandato, debiendo reintegrarse a sus tareas dentro de los treinta (30) días siguientes al término de las funciones para las que fuere elegido o designado.

**SALAS - JARDINES MATERNALES Y/O GUARDERÍA INFANTIL.
COMPENSACIÓN NO REMUNERATORIA**

ARTICULO 18:

En los casos en que el trabajador deba dejar el cuidado del hijo o hijos menores de seis (6) años en una sala de jardín maternal o guardería infantil, siempre y cuando no hubiere prestación de tal tipo por la Obra Social en el lugar de su residencia, el trabajador deberá presentar comprobante de este gasto al comienzo de cada mes, y el empleador abonará el mismo conjuntamente con el pago de las compensaciones mensuales que correspondan al momento de cierre de novedades.

En los supuestos de que ambos progenitores trabajen en la misma Empresa, el privilegio se otorgará únicamente al que tenga a cargo la tenencia o el cuidado personal del hijo o hijos menores. En caso de tratarse de cuidado personal compartido o indistinto, el beneficio se otorgará a aquel progenitor cuyo domicilio sea el lugar de residencia principal del menor. En caso de cuidado personal compartido y alternado, el beneficio se otorgará de conformidad con lo que los progenitores acuerden.

El valor tope de este artículo se determinará conforme al equivalente a quince (15) días del valor para el viático general. Este beneficio sustituye la obligación del empleador de habilitar salas maternales o guarderías infantiles previstas por el art. 103 bis párrafo f) de la LCT.

Este beneficio no se reconocerá en el período de licencia anual de vacaciones o de licencia sin goce de sueldo.

RESERVA DE PUESTO

ARTÍCULO 19:

a) Convocatorias especiales:

El empleador conservará el empleo a los trabajadores cuando éstos deban prestar servicios militares motivados por convocatorias especiales, desde la fecha de su convocatoria y hasta treinta (30) días después de concluir el servicio.

b) Del desempeño de cargos electivos o representativos en asociaciones profesionales de trabajadores con personería gremial:

De conformidad con lo establecido en el art. 217 de la Ley de Contrato de Trabajo, los trabajadores que se encontraren en las condiciones previstas en el capítulo IV de la Ley 20.744 y que por razón del desempeño de esos cargos, dejaren de prestar servicios, tendrán derecho a la reserva de su empleo por parte del empleador y a su reincorporación hasta treinta (30) días después de concluido el ejercicio de sus funciones, no pudiendo ser despedidos durante los plazos que fija la ley respectiva, a partir de la cesación de las mismas. El período de tiempo durante el cual los trabajadores hubieren desempeñado las funciones precedentemente aludidas será considerado período de trabajo en las mismas condiciones y con el alcance de los arts. 214 y 215 segunda parte, de la Ley de Contrato de Trabajo y leyes concordantes.

No obstante ello, no tendrán derecho al reconocimiento de vacaciones en el período de actuación en tal carácter.

TITULO VI

FERIADOS NACIONALES

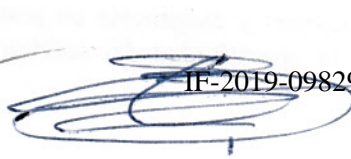
ARTÍCULO 20:

Los Feriados Nacionales se regirán de acuerdo a lo establecido en la legislación vigente.

El trabajador podrá disponer percibir el día Feriado Nacional y los fijados por el Poder Ejecutivo Nacional, u optar acumularlo en la licencia anual. Cualquiera fuere la opción que elija, deberá comunicarlo a la Empresa con copia a la entidad gremial, durante el mes de noviembre de cada año calendario.

DÍA DEL TRABAJADOR FERROVIARIO

ARTÍCULO 21:



IF-2019-09829306-APN-SOFSE#MTR

Se reconoce el 1° de marzo de cada año como día del Trabajador Ferroviario. Este día festivo será considerado a los efectos convencionales, como feriado nacional.

Por ende le son de aplicación la totalidad de las normas establecidas en el presente Convenio Colectivo de Trabajo sobre feriados nacionales.

Este reconocimiento, implica el formal compromiso de los trabajadores de no afectar de ninguna forma la prestación de los servicios en el mencionado día, debiendo concurrir a su trabajo si la Empresa así lo dispusiese.

TITULO VII

REGULACION DE LAS CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO

VIATICOS. NATURALEZA JURIDICA

ARTÍCULO 22:

Los viáticos establecidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, pese a la circunstancia de que los trabajadores no deberán presentar comprobantes de rendición de cuentas, pero que responden a gastos reales en los cuales deberán incurrir los trabajadores para el desempeño de sus labores, en ningún caso sufrirán descuentos ni carga social alguna del régimen de la seguridad social por no formar parte de la remuneración del trabajador, en un todo de acuerdo con el art. 106 in fine de la Ley de Contrato de Trabajo.

REEMPLAZOS EN CATEGORIA SUPERIOR

ARTÍCULO 23:

La Empresa deberá contar con el número de trabajadores suficientes por categoría para cubrir los servicios diagramados, contando los relevos de licencias anuales, más un plus para cubrir el resto de las licencias legales convencionales, etc., y ausentismos por distintas razones, tratando de no ascender en forma provisoria al personal a categorías superiores.

Los trabajadores que transitoriamente realicen tareas comprendidas en categorías superiores, percibirán la diferencia del sueldo y beneficios correspondientes a la categoría superior. Para que se genere este derecho la asignación de la tarea tendrá que ser como mínimo un cincuenta por ciento (50%) de la jornada.

RELEVOS. PERMANENCIA EN EL SERVICIO

ARTÍCULO 24:

Atento a las particulares condiciones y características del tráfico ferroviario y de las operaciones comerciales de la Empresa y del Servicio Público que presta, tanto respecto de las regulaciones y exigencias en materia de seguridad y permanente control del tráfico, como de la operatividad del servicio y seguridad, el personal de conducción no podrá

IF-2019-09829306-APN-SOFSE#MTR

rehusarse a superar el límite máximo de la jornada de trabajo establecida en el presente Convenio, cuando razones imprevistas y/o causas de fuerza mayor así lo requieran. En tal caso, la Empresa procurará el relevo del personal afectado por estas circunstancias en el menor tiempo posible, dando el trabajador por finalizada su jornada al dejar servicio en los lugares establecidos para tal fin (residencia), abonándose la diferencia con los recargos de ley, según lo previsto en la legislación y en el presente Convenio.

TRASLADOS PROVISORIOS DE PERSONAL

ARTÍCULO 25:

El personal que por razones operativas deba ser transferido provisoriamente a otra base, percibirá el viático establecido por pernoctada, durante todo el tiempo que dure el movimiento.

REDISTRIBUCION DEL PERSONAL

ARTÍCULO 26:

La Empresa a través de la subgerencia del área respectiva podrá, por necesidades operativas objetivas, publicar vacantes permanentes para que un trabajador sea reasignado entre las distintas Líneas y Ramales, considerándose al Sistema Ferroviario en forma Integral, siempre que ello no represente un menoscabo o afectación para el trabajador de conformidad con la legislación vigente, y haya cumplido con los cursos de capacitación correspondientes. Para ello el trabajador tendrá el derecho de solicitar la vacante publicada, atendiendo que al ser reasignado su puesto en otra Línea que no fuere la que ostenta, podrá ser afectado en su clasificación dentro de su categoría.

En caso de que las vacantes publicadas no fueren cubiertas, y por disminución del trabajo no circunstancial o por reacomodamiento de la Empresa, fuera necesario modificar la prestación de servicio de personal comprendido en el presente Convenio, se convocará a la COPIP, la que deberá encontrar una solución al respecto.

En caso de realizarse los movimientos de personal conforme lo previsto en el párrafo anterior, se aplicará la siguiente mecánica:

Comenzará por categoría, de las clases inferiores a las superiores y teniendo en cuenta la antigüedad mediante el número de clasificación de cada trabajador, siendo el de mayor numeración de la base donde se pudiese declarar el sobrante de personal, el trabajador que sería eventualmente trasladado.

En el caso de los desplazamientos citados en el párrafo segundo del presente artículo, la Empresa abonará por única vez y en concepto de gastos de traslados, el equivalente al setenta y cinco (75%) del sueldo mensual, el que será efectivizado por el interesado antes de su partida al nuevo destino.

El personal que no aceptara su reubicación dentro de las condiciones establecidas precedentemente, como así también para el que no existiera vacante para su reubicación dentro de la conducción, será ajustado a la legislación vigente.

IF-2019-09829306-APN-SOFSE#MTR

TITULO VII

ASISTENCIA LEGAL

ARTÍCULO 27:

La Empresa organizará la prestación de asistencia letrada a los trabajadores a través de profesionales especializados en la materia penal y civil, para que asuman la representación y asistencia letrada de los mismos, exclusivamente en caso de accidentes ferroviarios, en tanto no exista un conflicto de intereses entre la Empresa y el dependiente.

En todos los casos, el personal deberá hacer entrega de la citación judicial o demanda, dentro de las veinticuatro (24) horas de recibida, a su superior inmediato, agregando la documentación o información que pueda contribuir en su defensa.

TÍTULO VIII

ROPA DE TRABAJO Y ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL

ARTÍCULO 28:

La ropa de trabajo, zapatos de seguridad, herramientas de trabajo y/o cualquier otro equipo o elemento cuya entrega debe efectuar la Empresa según lo descrito más abajo, no revisten carácter remuneratorio por no ser una contraprestación de las tareas realizadas.

1 - Elementos de Protección Personal (EPP):

La Empresa proveerá al personal los elementos de protección personal según los riesgos asociados a las tareas a realizar por los trabajadores, dependiendo de su función y puesto de trabajo y teniendo en cuenta las condiciones climáticas zonales. Los trabajadores se obligan a utilizarlos para los fines para los que han sido provistos, conservarlos y cuidarlos adecuadamente, según Ley 19.587 y sus correspondientes decretos reglamentarios.

El uso será obligatorio en el momento y lugar adecuados, según el Reglamento de Seguridad y disposiciones de la Empresa sobre el particular.

Será considerado falta disciplinaria la no utilización de los mismos por parte del personal dependiente.

2 - Zapatos de Seguridad:

La Empresa proveerá al personal afectado a la conducción de trenes, zapatos de seguridad tipo punta de acero, de suela dieléctrica que cumplan con las normas IRAM o UL, a razón de un (1) par cada año calendario. Los zapatos mencionados serán de uso obligatorio durante la jornada de trabajo, debiendo cada empleado hacerse cargo del cuidado y

IF-2019-09829306-APN-SOFSE#MTR

limpieza del mismo. Los trabajadores se obligan a la utilización de los mismos, y la Empresa a cambiarlos por razones de rotura o deterioro, por causas derivadas de su uso normal.

3 - Ropa de Trabajo:

La Empresa proveerá a cada empleado los juegos por año calendario del uniforme de trabajo, de acuerdo al siguiente detalle:

a) Entrega de ropa estacional por año:

Época Estival:

- 2 Camisas tipo jean
- 2 Pantalones tipo jean
- 2 Chombas
- 1 Par de zapatos de seguridad

Época Invernal:

- 2 Camisas tipo jean
- 2 Pantalones tipo jean
- 1 Pullover

b) Entrega de Ropa no estacional:

- 1 Campera cada dos (2) años
- 1 Gorra por año con recambio según necesidad
- 1 Equipo de agua (pantalón y saco de lluvia) y botas de goma cada cinco (5) años.

El personal se encontrará obligado a utilizar la ropa y elementos de trabajo en el desarrollo de sus tareas, estando prohibido el uso de los mismos en actividades ajenas a su labor en la Empresa.

Caducidad:

La falta de entrega de cualquiera de los elementos aludidos anteriormente y el silencio del interesado hará presumir que no era necesario renovar los equipos, por estar en condiciones de seguir usándolos.

IP-2019-09829306-APN-SOFSE#MTR

También caduca automáticamente esta obligación de entrega de ropa de trabajo y ropa de seguridad en caso de egreso por cualquier causa o suspensión de la efectiva prestación de tareas por períodos prolongados.

El personal se encontrará obligado a utilizar la ropa y elementos de trabajo en el desarrollo de sus tareas, estando prohibido el uso de los mismos en actividades ajenas a su labor en la Empresa.

Por otra parte, para el personal que desarrolle tareas en el ramal C14 en la provincia de Salta, al sur del Río Colorado, en la Provincia de Río Negro y Provincias de Neuquén y Mendoza, se proveerá ropa de trabajo de alta montaña de acuerdo al siguiente detalle:

Una Muda de ropa interior térmica.

Un Mameluco térmico.

Una campera térmica.

Borceguíes de alta montaña.

HERRAMIENTAS DE MANO

ARTÍCULO 29:

La Empresa deberá proveer al personal de una (1) linterna (su reposición será por desgaste normal, mal funcionamiento o rotura), dos (2) bolígrafos y dos (2) anotadores mensuales, veinticuatro (24) trapos rejillas anuales, un (1) reloj pulsera analógico, y las herramientas de mano y dispositivos adecuados para la realización o ejecución de las tareas requeridas. Las herramientas de mano y los dispositivos se entregarán con cargo de devolución a cada empleado, el que será responsable de su cuidado y uso apropiado, debiendo efectuar su devolución a la empresa cuando le sea requerido.

Las herramientas necesarias para realizar las tareas de conducción de la locomotora que fuesen provistas por la empresa deberán estar colocadas en una caja dentro de la locomotora, la que deberá estar cerrada y precintada, y cada vez que se utilice deberá ser informado en el libro de a bordo de la locomotora y vuelta a precintar en el primer lugar o base donde hubiere personal para tal fin.

Asimismo en cada Depósito y/o Base Operativa donde se establezca la residencia del trabajador la Empresa proveerá de vestuarios con duchas donde se instalarán gabinetes personales para el resguardo de la ropa y elementos de trabajo.

TÍTULO IX

CAMBIO DE ÓRDENES

IF-2019-09829306-APN-SOFSE#MTR

ARTÍCULO 30:

El trabajador deberá cumplimentar las órdenes de servicio por escrito que reciba de sus superiores, las que deberán ser emitidas de acuerdo a las normas reglamentarias vigentes.

La Empresa podrá modificar las órdenes de servicio emitidas. En este supuesto, el trabajador estará obligado a cumplir la última orden recibida, quedando sin efecto las órdenes previas.

En el caso del personal de conducción diagramado, se evitará desplazarlo del mismo salvo casos de excepción o fuerza mayor como ser: arrollamientos, accidentes ferroviarios, cortes de energía, o casos similares.

En el caso de los trenes de carga, las autorizaciones de uso de vía (AUV) y las órdenes de servicio se transmiten y retransmiten de acuerdo a lo especificado en los Reglamentos Operativos vigentes.

INFORME DEL PERSONAL DE CONDUCCION:

ARTÍCULO 31:

El personal de conducción deberá confeccionar cuando existan novedades relevantes, un informe en el que se especifique la fecha, el nombre y apellido del personal de conducción, el número de tren y número de locomotora conducidos, debiendo consignarse las anomalías detectadas en la locomotora, en el tren y en la línea. Dicho informe deberá ser entregado por el personal a la Empresa, pudiendo conservar aquél un duplicado del mismo, recepcionado por la Empresa.

CREDENCIAL - PASE LIBRE

ARTICULO 32:

La Empresa otorgará a los trabajadores comprendidos en el presente Convenio, una Credencial Identificadora la que servirá además como PASE LIBRE, para viajar en los ramales ferroviarios del transporte de pasajeros por ella explotados con excepción de los ramales Regionales y de Larga Distancia. Para los trabajadores activos este documento será personal e intransferible y resultará imprescindible; su portación será obligatoria durante la jornada de trabajo y, en caso de pérdida o extravío, el trabajador deberá denunciarlo a la Empresa en forma inmediata y seguir los procedimientos que ésta establezca.

La empresa otorgará a su familia (esposa/conviviente e hijos hasta dieciocho (18) años de edad y menores de veinticuatro (24) años mientras demuestren fehacientemente certificación de estudios) una credencial personal e intransferible para viajar por todos los ramales ferroviarios de las líneas operadas por la Empresa, con excepción de los ramales Regionales y de Larga Distancia, abonando solo el valor del viaje/abono estudiantil, siendo su tenencia indispensable para presentar ante personal de boleterías. Para gozar de este beneficio el trabajador debe gestionar el documento en forma personal en las oficinas de Recursos Humanos de la Empresa, presentando la documentación que acredite el vínculo y fotografías de 4 x 4 fondo blanco. Esta franquicia continúa para el trabajador y

su esposa una vez que el mismo se retire de la Empresa por jubilación. En caso de pérdida o extravío el trabajador deberá denunciarlo a la Empresa en forma inmediata y seguir los procedimientos que ésta establezca.

TÍTULO X

CONDICIONES DE APTITUD FÍSICA Y PSÍQUICA

ARTÍCULO 33:

Atento las características de la actividad, considerando las funciones de los trabajadores íntimamente vinculadas a la seguridad del tráfico, los mismos al momento de presentarse a tomar servicios y durante el desarrollo del mismo, deberán estar en condiciones normales de aptitud física y/o psíquica para cumplimentar sus prestaciones.

Queda estrictamente prohibido durante la prestación del servicio, la ingestión de bebidas alcohólicas, calmantes, estimulantes y/u otros productos medicinales que puedan afectar las condiciones físicas y/o psíquicas del trabajador.

En caso que el trabajador deba someterse a la toma de medicamentos debidamente recetados por un profesional, deberá ponerlo en conocimiento de su superior jerárquico inmediato, con anterioridad al comienzo de sus tareas, acompañando fotocopia de las recetas expedidas por el médico interviniente.

Atento a lo expuesto, la Empresa podrá someter al trabajador a controles y/o exámenes clínicos y/o médicos a fin de constatar que el mismo se encuentra en las mencionadas aptitudes. En aquellos casos que se presenten situaciones personales de salud que necesiten atención médica, los médicos informarán al trabajador interesado, observando el principio de privacidad correspondiente.

PROCEDIMIENTO A SEGUIR EN CASO DE ARROLLAMIENTO

ARTÍCULO 34:

La Empresa deberá observar más allá de lo abajo descrito como resultante de una Resolución de la SRT, que no está eximida de cumplir con los articulados que hace mención la Ley de Ferrocarriles 2873, para tratar de evitar los accidentes con personas o vehículos sobre las vías. El art. 5 de la citada Ley en todos sus incisos manifiesta los modos y deberes que tendrá que ejecutar para la libre circulación de los trenes, sin obstáculos ajenos al servicio.

El procedimiento a seguir con el personal de conducción al producirse un arrollamiento cuyo resultado sea la muerte o lesiones de la o las víctimas, será el establecido por Resolución de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo N° 558/2009 (o la norma que la reemplace), complementada por la Resolución 65/2011, publicada en el Boletín Oficial del día 15 de febrero de 2011; la que se transcribe:

1) Producido un accidente de los definidos en el art. 1º de la parte dispositiva de la presente Resolución, el Empleador deberá comunicarlo al registro habilitado a tal fin por la COMISION NACIONAL DE REGULACION DEL TRANSPORTE (CNRT), en el plazo y en la forma que dicha Comisión establezca.

2) Producido un accidente de los definidos en el art. 1º de la parte dispositiva de la presente Resolución, el Empleador inmediatamente deberá proceder a denunciar la contingencia a la ASEGURADORA DE RIESGOS DEL TRABAJO (ART). La denuncia podrá también ser efectuada por el propio trabajador, sus derechohabientes o por cualquier persona que haya tenido conocimiento del accidente. La denuncia deberá estar dirigida a la ART con la que el Empleador mantenga contrato vigente, pero podrá ser presentada ante el prestador por ella habilitado.

3) Presentada la denuncia de la contingencia, la ART o el prestador habilitado por ella, deberán tomar los recaudos necesarios para: a) realizar en forma inmediata una evaluación psicofísica del o los trabajadores, que deberá incluir un proceso psicodiagnóstico conducido por un profesional de salud mental, proceso que consistirá como mínimo en una entrevista diagnóstica y la realización de técnicas de evaluación validadas para la detección de la presencia de signos del trastorno por estrés post traumático a cuyo efecto deberán tenerse en cuenta los antecedentes de anteriores accidentes definidos en el art. 1º de la parte dispositiva de la presente Resolución, en los que hubieren participado el o los trabajadores; b) otorgar en forma inmediata las prestaciones en especie que correspondan (incluyendo técnicas de intervención en crisis - por ej. Defusing o Debriefing) a fin de prevenir los síntomas del trastorno por estrés post traumático.

4) Sin perjuicio de las obligaciones que las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo tienen a su cargo, el Empleador deberá desarrollar tareas de prevención sobre la temática referida a los accidentes a que se alude en el art. 1º de la parte dispositiva de la presente Resolución. Dichas tareas estarán a cargo de profesionales idóneos y consistirán en la realización de entrevistas individuales, con periodicidad mensual, a efectos de detectar signos propios del trastorno de estrés postraumático y síntomas comórbidos. El registro de dichas entrevistas revestirá carácter de Historia Clínica y deberá ser entregada al trabajador al finalizar su relación laboral.

5) El Empleador además deberá realizar, por intermedio de profesionales idóneos, Cursos de Capacitación sobre el Trastorno de Estrés Post Traumático (Psicoeducación) de los que participarán:

Todos los trabajadores que se desempeñen como: Conductor, Conductor Especializado, Ayudante de Conductor y Aspirante a Preconductor y Jefe de Tren, y todos los Aspirantes a Conductor, Conductor Especializado, Ayudante de Conductor, Preconductor, Jefe de Tren; y en todos los casos en que se produzca un cambio de puesto de trabajo dentro de los mencionados.

6) Los cursos de Capacitación mencionados en el inciso precedente estarán orientados a lograr los siguientes objetivos:

a) que el trabajador conozca los signos del Trastorno de Estrés Post Traumático;

IF-2019-09829306-APN-SOFSE#MTR

- b) que el trabajador conozca las causas y efectos de la enfermedad para que amplíe su punto de vista acerca de los signos manifiestos, contribuyendo a su propia salud y bienestar con un fundamento a largo plazo;
- c) contribuir a la no estigmatización de los trastornos psicológicos y a disminuir las barreras para el tratamiento;
- d) que los conocimientos adquiridos y relativos a la sintomatología del trastorno, causas y conceptos del tratamiento puedan favorecer el intercambio habitual y cotidiano de experiencias entre los trabajadores en cuestión.
- 7) Los profesionales intervinientes en las tareas descritas en los incisos 4° y 5° del presente Artículo, deberán dejar constancia escrita de la efectiva realización de cada una de ellas, labrando un acta en la que conste la fecha en que se realizan, los nombres y la firma de los trabajadores que participan, los temas abordados y la firma y sello del profesional interviniente. Las actas deberán conservarse archivadas por orden cronológico a los efectos de ser auditadas por la autoridad correspondiente y por las ART en oportunidad de las visitas que efectúen a los establecimientos del empleador.
- 8) Las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo deberán informar a la SRT —por la vía establecida con carácter general para las denuncias de incumplimientos de los empleadores a las normas de higiene y seguridad en el trabajo — los incumplimientos que verifiquen en las visitas que efectúen a sus establecimientos.

TÍTULO XI

VIVIENDA

ARTÍCULO 35:

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 105 inc. d) de la LCT, modificado por la Ley 24.700 y mientras el trabajador mantenga su vigencia en el empleo, la Empresa podrá suministrar al trabajador el uso de una vivienda en comodato, ya sea de las que resulten adjudicadas por el contrato de concesión suscripto con el Estado Nacional, o de propiedad o arrendada por la Empresa.

A los efectos de acceder y mantener la misma el trabajador deberá cumplimentar los requisitos que establezca la Empresa.

La falta de entrega de la vivienda por parte del trabajador, en el plazo prudencial que la empresa estableciere, será considerada falta disciplinaria.

En el supuesto de ruptura del contrato de trabajo, el trabajador deberá entregar al Empleador la tenencia de la vivienda asignada, libre de todo ocupante, a la finalización del preaviso o del plazo acordado por la misma, respectivamente.

En el supuesto de que el preaviso fuere omitido, la Empresa otorgará un plazo de treinta (30) días a los fines de que el trabajador proceda a entregar la tenencia de la misma, libre de todo ocupante.

APORTE EMPRESARIO PARA EL FOMENTO DE ACTIVIDADES CULTURALES Y DE CAPACITACION DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 36:

La Empresa procederá a abonar mensualmente un aporte equivalente al dos por ciento (2%) de la cantidad de trabajadores comprendidos en el presente Convenio por el salario básico del Ayudante de Conductor, que será depositado a la orden del Sindicato La Fraternidad para los fines de que éste pueda desarrollar funciones culturales y de capacitación del personal de conducción representados por la misma y dentro de sus Escuelas Técnicas por Instructores designados por ella. Dicho aporte se enmarca dentro de las previsiones estipuladas en el art. 9 de la Ley 23.551 reglamentada por el art. 4° del Decreto 467/88.

Para tal cometido el Sindicato nominará un Instructor como Coordinador General de Escuelas, para que organice, supervise y lleve el control de los Instructores, Cursos y Alumnos. El mismo actuará de nexo entre la Escuela Técnica del Sindicato y quien disponga la Gerencia General de Recursos Humanos de la Empresa, para llevar las estadísticas y controles sobre la capacitación que se efectúe, la realización de cursos de Aspirantes a la Carrera de Conducción, de Certificados Habilitantes para Conductores y Ayudantes de Conductores Habilitados en las distintas tracciones, Inspectores y nuevos Instructores, y re-capacitación permanente para quienes ya posean Certificados de Idoneidad como Conductores y Ayudantes de Conductores Habilitados.

El Sindicato La Fraternidad presentará anualmente un presupuesto sobre la afectación estimativa de los fondos, procediendo de manera semestral a la correspondiente rendición de cuentas sobre la efectiva utilización de los mismos, pudiendo ser auditada en este caso y cuando la empresa lo disponga.

TÍTULO XII

INGRESOS Y PROMOCIONES

ARTÍCULO 37:

La Empresa determinará las necesidades de ingreso de personal, para lo cual llevará adelante un proceso de ingreso a través de la Gerencia General de Recursos Humanos, incluyendo la revisión médica pre-ocupacional, debiendo el postulante completar toda la documentación necesaria para el ingreso.

El período de prueba se establecerá conforme a lo dispuesto en la legislación vigente.

Los postulantes deberán contar con una edad no mayor a los veinticinco (25) años. La Fraternidad a través del Secretariado Nacional, elevará para la consideración de la

IF-2019-09829306-APN-SOFSE#MTR

Gerencia General de Recursos Humanos de la Empresa un listado de candidatos potenciales, de manera que en igualdad de condiciones se considere el ingreso de familiares, particularmente de aquellos trabajadores fallecidos, jubilados o cualquier tipo de baja contemplada en este Convenio. En todos los casos los postulantes deberán exhibir los certificados analíticos correspondientes a estudios secundarios otorgados por entidades de educación oficial, nacional, provincial o privada.

Una vez incorporado a la Empresa, se le impartirá en las Escuelas Técnicas de La Fraternidad el curso de Aspirante para la Conducción, debiendo prepararse para rendir y aprobar el examen correspondiente con modalidad escrita que de ser aprobado habilita el examen oral ante la CNRT o ante aquel organismo que la suplante.

En caso de que el Aspirante se vea impedido de concurrir normalmente al curso por accidente o enfermedad debidamente justificados luego podrá cumplimentar su concurrencia y examen.

Los ingresos y sus promociones estarán vinculados a las necesidades del plantel estable o a causa de las vacantes que se generen en la Empresa.

TITULO XIII

DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA LABORAL

PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN E IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES

ARTÍCULO 38:

Las partes signatarias en un todo de acuerdo con lo estatuido por el art. 75 inc. 22 de la Constitución Nacional, Tratados Internacionales, principios de la OIT, Ley 23.592 y art. 17 de la LCT, son contestes en la prohibición de discriminar, directa o indirectamente a los trabajadores incluidos en el presente Convenio, y acuerdan asimismo eliminar cualquier medida o práctica que pudiese producir arbitrariamente un trato discriminatorio o desigual fundado en razones políticas, gremiales, de sexo, orientación o preferencia sexual, género, estado civil, edad, nacionalidad, raza, discapacidad, etc., como también respecto a cualquier otra acción, omisión, segregación, preferencia o exclusión que menoscabe o anule la igualdad de oportunidades y de trato, y/o susceptible de afectar la dignidad de los trabajadores, de alterar su salud psicofísica, y/o comprometer su futuro laboral.

TITULO XV

NORMAS LEGALES Y CONVENCIONALES APLICABLES

ARTÍCULO 39:

Serán de aplicación a los dependientes de la Empresa las normas de la legislación laboral vigente.

Asimismo, las partes aclaran que las disposiciones legales transcritas y/o referidas de la legislación del trabajo, se considerarán incluidas en el presente Convenio siempre y cuando
IF-2019-09829306-APN-SOFSE#MTR

las mismas no sean modificadas o derogadas. En estos supuestos, las normas convencionales se tendrán por ajustadas según la reforma de la Ley, salvo que en el seno de la COPIP se considere esta situación particular en un plazo no mayor de quince (15) días corridos de publicada la nueva legislación y resuelva por unanimidad elevar una propuesta diferente a la Comisión Negociadora del presente Convenio Colectivo.

REGIMEN APLICABLE

ARTÍCULO 40:

Las partes dejan constancia que este Convenio Colectivo de Trabajo y las decisiones adoptadas por el órgano creado en materia de interpretación, constituyen la voluntad colectiva que, conjuntamente con la legislación laboral, es la única normativa aplicable a los trabajadores dependientes de la Empresa encuadrados en el presente.

AUTORIDAD DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 41: Las partes reconocen atento el carácter interjurisdiccional y de interés nacional del Servicio Público que presta la Empresa, como única autoridad administrativa de aplicación del presente Convenio Colectivo de Trabajo, de inspección y vigilancia, del cumplimiento de las disposiciones de higiene y seguridad en el trabajo, de cualquier otra norma laboral aplicable, al Ministerio de Producción y Trabajo de la Nación, en su sede de la Capital Federal, quedando excluida cualquier otra que pudiese corresponder.

RETENCIONES. CUOTA SINDICAL

ARTÍCULO 42:

De acuerdo a las disposiciones legales vigentes, la Empresa deberá retener de las remuneraciones del personal comprendido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, la cuota sindical y demás conceptos autorizados, y depositarlos a la orden del Sindicato La Fraternidad.

A tal efecto, la Empresa comunicará mensualmente por escrito al Sindicato La Fraternidad, conforme lo dispone el art. 6 de la ley 24.642, la nómina de sus afiliados, sus remuneraciones, las altas y las bajas que se hubieren producido en el período respectivo y las cuotas y contribuciones que correspondan a cada trabajador.

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

CONTRIBUCION SOLIDARIA

ARTÍCULO 43:

La Empresa procederá a retener a todos los trabajadores no afiliados comprendidos en la presente convención colectiva de trabajo, una suma anual equivalente al doce por ciento (12%) de la remuneración básica mensual que perciba como contraprestación por el cumplimiento de sus tareas, durante el plazo de vigencia pactado en el art. 4.

IF-2019-09829306-APN-SOFSE#MTR

Este aporte con destino al Sindicato La Fraternidad se practicará de conformidad con lo establecido por el art. 9 de la ley 14.250 (t.o. Decreto 1135/04) y tiene por finalidad contribuir a solventar los gastos de tipo económico y/o administrativo que determinan la puesta en vigencia y renovación del Convenio Colectivo de Trabajo.

La Empresa actuará como agente de retención en los términos del art. 56 de la presente Convención Colectiva de Trabajo. A efectos de posibilitar la retención aludida el Sindicato La Fraternidad comunicará a la Empresa los importes a retener a cada uno de los trabajadores incluidos en esta Convención, de acuerdo a los beneficios especiales que poseyeren por su condición de afiliados a la entidad sindical. (art. 9 de la Ley 14.250 t.o. Decreto 1135/04).

La retención se efectuará mensualmente sobre la base de la doceava parte del equivalente anual.

PAGO DE APORTES, RETENCIONES Y/O CONTRIBUCIONES

ARTICULO 44:

Los valores económicos que le corresponda abonar a la Empresa a favor de La Fraternidad, ya sea por cuotas sindicales, solidarias, mutuales, contribuciones de la Empresa, etc., deberán ser depositados como máximo hasta el día 15 del mes subsiguiente al que correspondan.

Pasada la fecha de vencimiento, automáticamente se considerará en mora y generará un interés punitivo del dos por ciento (2%) mensual acumulativo, a partir del primer día de mora, similar al sistema aplicado por la ADMINISTRACION FEDERAL DE INGRESOS PUBLICOS (AFIP).

MODALIDADES DE CONTRATACION

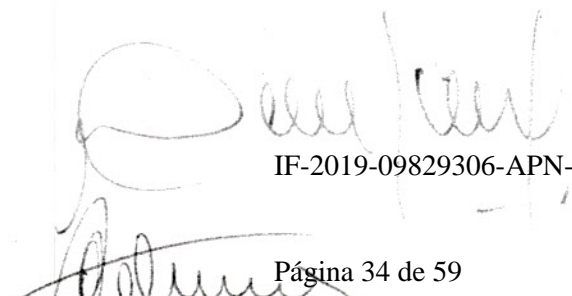
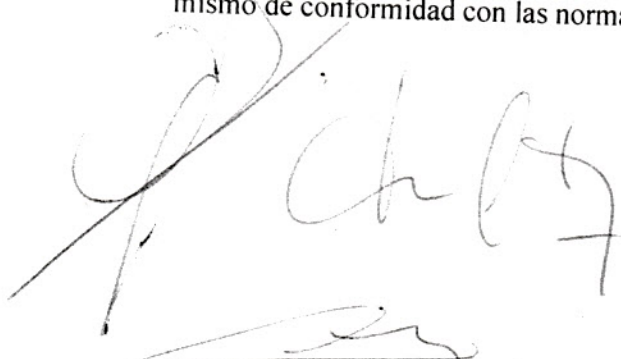
ARTÍCULO 45:

Las partes acuerdan que en el supuesto de que la futura legislación prevea nuevas modalidades contractuales, la habilitación pertinente podrá ser dispuesta por la Comisión Paritaria de Interpretación Permanente (COPIP).

HOMOLOGACION Y/O REGISTRO

ARTÍCULO 46:

Atento al trámite impuesto a esta negociación por ante la Autoridad de Aplicación, y habiéndose alcanzado el acuerdo precedente, solicitan la homologación y/o registro del mismo de conformidad con las normas legales vigentes.



IF-2019-09829306-APN-SOFSE#MTR



Ministerio de Producción y Trabajo

2019 - "Año de la Exportación"

Lic. JORGE ALEJANDRO INSUA
Secretario de Conciliación
Depto. de Relaciones Laborales N° 3
D. N. R. P. T. M. T. E. y S. S.

EX-2019-47621987- -APN-SG#SOFSE

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, siendo las 13.00 horas del día 07 de junio de 2019, comparecen espontáneamente en el **MINISTERIO DE PRODUCCIÓN Y TRABAJO, Secretaría de Trabajo y Empleo, Dirección Nacional de Relaciones y Regulaciones del Trabajo**, ante el Lic. Jorge Alejandro INSUA, Secretario de Conciliación del Depto. N° 3 de Relaciones del Trabajo; por una parte en representación del **SINDICATO LA FRATERNIDAD** el señor Omar Sebastián MATURANO (DNI N° 31.735.519) en su carácter de Secretario de la Juventud, el señor Hugo César ELBEY (DNI N° 14.340.596) en su carácter de Secretario de Capacitación, Sindical, Legal y Técnica, ambos en sus calidades de miembros negociadores y por la otra parte en representación de la **OPERADORA FERROVIARIA SOCIEDAD DEL ESTADO (SOFSE)** los señores Dr. Martín BADALUCCO y Juan CAVALIERE en su calidades de apoderados y miembros paritarios.-

Declarado abierto el acto por el Funcionario Actuante, señala que la presente audiencia se realiza en el marco de las competencias propias del Ministerio de Producción y Trabajo. Seguidamente se cede la palabra.-

En primer lugar, la representación de SOFSE manifiesta que hace entrega de nota de designación de miembros paritarios y poder de representación para ser agregados a estos actuados.-

En segundo lugar, la representación sindical manifiesta que hace entrega de nómina de miembros negociadores y acta de designación de autoridades para ser agregados a actuados

Acto seguido, las partes en forma conjunta manifiestan que vienen en este acto a ratificar en todos y cada uno de sus términos el Convenio Colectivo de Trabajo obrante en el IF-2019-09829306-APN-SOFSE#MTR del expediente de referencia. Asimismo solicitan la pronta homologación del mismo.

Acto seguido, el funcionario actuante hace saber a las partes que dicho Convenio Colectivo de Trabajo será enviado a la Asesoría Técnico Legal a los fines de controles legales pertinentes previstos en la normativa legal vigente en la materia, quedando por este acto debidamente notificados.

Con lo que no siendo para más, a las 13.30 hs se cerró el acto, labrándose la presente que leída es firmada de conformidad y para constancia, ante el actuante que certifica.-

1
IF-2019-53343627-APN-DNRYRT#MPYT



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional
2019 - Año de la Exportación

Hoja Adicional de Firmas
Informe gráfico

Número:

Referencia: Reso 856-19 CCT 1610-19 E

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 36 pagina/s.