



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional

Informe

Número: IF-2021-01609987-APN-DNRYRT#MT

CIUDAD DE BUENOS AIRES

Jueves 7 de Enero de 2021

Referencia: REG - EX-2020-56357540- -APN-DGD#MT

De conformidad con lo ordenado en la **RESOL-2020-1610-APN-ST#MT** se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo de Empresa obrante en las páginas 1/39 del IF – 2020 – 56363543 – APN – DGD#MT del EX-2020-56357540- -APN-DGD#MT y a páginas 1/4 del RE-2020-67104610-APN-DGD#MT del EX.-2020-67110987-APNDGD#MT y a páginas 1/4 del RE-2020-66801802-APN-DGD#MT del EX.-2020-66802052-APN-DGD#MT, que tramitan conjuntamente con el expediente principal, quedando registrado bajo el número **1637/21 “E”**.

Digitally signed by Gestion Documental Electronica
Date: 2021.01.07 15:27:39 -03:00

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

Digitally signed by Gestion Documental
Electronica
Date: 2021.01.07 15:27:40 -03:00



CONVENIO COLECTIVO APDFA- CONSORCIO DE GESTIÓN DE PUERTO DOCK SUD.-

CAPITULO I

ORGANIZACION GENERAL

PARTES INTERVINIENTES

Artículo 1 - Resultan partes del presente Convenio por un lado El Consorcio de Gestión del Puerto de Dock Sud (C.G.P.D.S) representado por su Presidenta Lic. Carla MONRABAL, en adelante "La Empresa", con domicilio legal en Ingeniero Huergo 1539, Dock Sud; y por el otro lado la Asociación del Personal de Dirección de los Ferrocarriles y Puertos Argentinos en adelante "A.P.D.F.A." representada el Secretario General Adjunto e Interior Ferroportuario Dr. Leonardo SALOM, con domicilio legal en la calle Billinghamurst Nº 426/28, de la Ciudad de Buenos Aires.-

VIGENCIA DEL CONVENIO

Artículo 2 -El presente convenio reemplaza al CCT N°164/75, quedando sin efecto todas las disposiciones, acuerdos y convenios que se le opongan rigiendo las normas técnicas y valores económicos a partir del 01/08/2020 y por el término mínimo de veinticuatro (24) meses, permaneciendo ultractivo hasta que ambas partes de común acuerdo decidan celebrar un nuevo convenio total o parcialmente modificatorio del presente, y el mismo sea homologado o registrado por la autoridad de aplicación, según corresponda. Ello sin perjuicio de su aplicación desde la fecha de suscripción.

AMBITO DE APLICACION

Artículo 3 - El presente CCT comprende a todo el personal de dirección alcanzado por la personería gremial de APDFA que sean dependientes de la Empresa, entendiéndose por tal a todos trabajadores desde el NIVEL 5 hasta el NIVEL 12, contratados bajo las modalidades previstas por la LCT.

MODIFICACION DEL CONVENIO LABORAL

Artículo 4 - Toda modificación del presente convenio laboral deberá gestionarse por las partes ante la autoridad competente. Las partes se comprometen a realizar todas las gestiones a los fines de homologar o registrar el presente CCT por ante la Secretaria de Trabajo de la Nación, según corresponda.

RETRIBUCIONES

Artículo 5 -El personal tendrá derecho a la retribución de sus servicios con arreglo a las escalas cuyos valores se consignan en el Anexo N°1 que pasa a formar parte del presente Convenio, en función de su categoría de revista y de las modalidades de su prestación.

IF-2020-56363543-APN-DGD#MT

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

Dejándose establecido que el sueldo básico de los distintos niveles incluidos en esta Convención queda permanentemente referido a un valor básico representado por el sueldo básico del Nivel cinco (5) – Asistente con Responsabilidad - de la escala de categorías del Anexo N°1 o categoría equivalente que eventualmente en un futuro lo reemplace, y en consecuencia cualquier modificación de ese sueldo básico mantendrá la relación establecida en los restantes niveles.

JORNADA DE TRABAJO DEL PERSONAL

Artículo 6 - Se establece que el horario de trabajo del personal comprendido en este Convenio Colectivo de Trabajo se ajustará a las siguientes modalidades:

- 1) **Gestión Portuaria Diurna:** Lunes a Viernes de ocho (8) horas diarias diurnas o cuarenta (40) horas semanales.
- 2) **Gestión Portuaria Nocturna:** Lunes a Viernes de siete (7) horas diarias entre la hora 21 de un día y la hora 6 del siguiente. No podrá asignarse jornada nocturna integra sin consentimiento expreso y fehaciente del trabajador.
- 3) **Guardia Operativa Presencial:** Viernes, sábado y domingo en jornada especial no rotativa de doce (12) horas diurnas y nocturnas.
- 4) **Dedicación Exclusiva:** el personal que ocupe cargos de las Categorías 10, 11 y 12, prestara funciones a completa disponibilidad de tiempo, pudiendo ser convocados a prestar funciones por fuera de la jornada convenida según las necesidades de la EMPRESA, respetando el descanso mínimo legal.

Las modalidades previstas y sus tipos de jornadas no implican variaciones de los salarios según escalafón y categoría de cada trabajador, ni devengaran adicionales a los ítems previstos en el presente CCT de ningún tipo.

REGIMEN DE TRABAJO

Artículo 7- El trabajador desempeñara su tarea en el domicilio del empleador o en el ámbito donde desarrolle su actividad. Además, se prevé de acuerdo a las funciones y responsabilidades asignadas que el trabajo pueda realizarse en forma parcial o total bajo la modalidad de teletrabajo, conforme los lineamientos dispuestos en el presente CCT en todo cuanto no se opongan a las normas de orden público que resulten de aplicación. Esta modalidad de trabajo resultara excepcional, siendo el principio la prestación de servicios bajo modalidad presencial. Las nuevas contrataciones suscriptas desde la firma del presente deberán observar la modalidad presencial.

Se entiende por teletrabajo la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios en los términos de los artículos 23 y 24 de la Ley de Contrato de Trabajo 20.744

y sus modificatorias, en las que el objeto del contrato o relación de trabajo es realizado total o parcialmente en el domicilio del trabajador o en lugares distintos del establecimiento o los establecimientos del empleador, mediante la utilización de todo tipo de tecnología de la información y de las comunicaciones (TIC "s).

Artículo 8- Los teletrabajadores gozarán de los mismos derechos que los demás trabajadores en relación de dependencia.

En particular, gozaran expresamente de la facultad de asistir, concurrir y participar presencialmente de las convocatorias a reuniones, asambleas y medidas de acción sindical, en pleno ejercicio y resguardo de su libertad sindical individual positiva.

Asimismo, se deja expresamente establecido el derecho de desconexión, no pudiendo el trabajador estar conectado más tiempo que el establecido para la jornada normal y habitual; asimismo tendrá derecho a la desconexión de una hora dentro de la jornada para almuerzo y refrigerio.

Artículo 9- Cuando por razones de organización del trabajo se requiera la prestación de tareas bajo la forma de teletrabajo, ésta será voluntaria para el trabajador presencial quien tendrá la posibilidad de volver a su situación anterior. Queda expresamente establecido que el trabajador no tendrá derecho a solicitar la modalidad de teletrabajo, siendo esto exclusivamente prerrogativa de LA EMPRESA, siempre sujeta a la voluntad del trabajador y previa intervención de la entidad sindical signataria.

Toda transformación o modificación de las condiciones de prestación de servicios en teletrabajo, o viceversa, deberá contar con la conformidad por escrito del trabajador e intervención previa de la representación sindical signataria del presente, bajo pena de nulidad.

Artículo 10- En caso de que el teletrabajador aporte su propio equipamiento, la EMPRESA deberá compensar la totalidad de los gastos.

Artículo 11- En el supuesto de que los equipos sean provistos por LA EMPRESA, el teletrabajador será responsable por su correcto uso, a cuyo fin tendrá la obligación de evitar que los bienes sean utilizados por terceros ajenos a la relación o contrato de trabajo. El mantenimiento y actualizaciones estarán a cargo de LA EMPRESA.

La protección de los equipos provistos por parte de la EMPRESA y el resguardo de su información deberá observar un adecuado resguardo de la identidad del teletrabajador y la privacidad de su domicilio.

CAPITULO II

DERECHOS



LICENCIAS

Artículo 12 - El personal tendrá derecho a las siguientes licencias:

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

ORDINARIA PARA EL DESCANSO ANUAL

Artículo 13 - La licencia ordinaria para descanso anual, es de utilización obligatoria dentro del año calendario —incluso para el personal en uso de licencia gremial— y se concederá con goce íntegro de haberes con sujeción a lo siguiente:

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

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

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

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

En todos los casos, el empleador tendrá la facultad de limitar la cantidad de días corridos de licencia para descanso anual a los efectos de mantener la operatividad de las áreas correspondientes.

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

No podrá computarse a cuenta de licencia (vacaciones), inasistencias por otros motivos, salvo pedido expreso del trabajador aceptado y ratificado por La Empresa.

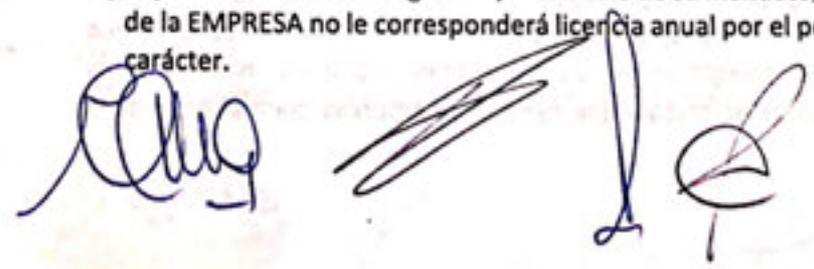
3) Para tener derecho cada año a este beneficio, el trabajador deberá haber prestado servicios durante la mitad, como mínimo, de los días hábiles comprendidos en el año calendario o aniversario respectivo.

A este efecto, se computarán como hábiles los días feriados en que el trabajador debería, 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, por estar afectado por una

enfermedad inculpable o por infortunio en el trabajo, o por otras causas no imputables al mismo.

- 4) Cuando el trabajador no llegare a totalizar el tiempo mínimo de trabajo previsto en el punto 3), gozará del descanso anual en proporción al tiempo de trabajo computado.
- 5) Para gozar de este beneficio, no se requerirá antigüedad mínima en el empleo.
- 6) Al personal de licencia sin goce de sueldo, como así también al que renuncia o desvinculado, se le concederá o abonará la licencia proporcionalmente al tiempo trabajado durante el año considerado.
- 7) Para la concesión de la licencia serán computados todos los años de servicios prestados en la Subsecretaría de Actividades Portuarias, puertos provinciales dependientes, Administración Pública Nacional, Provincial y/o Municipal, y en empresas que hayan sido incorporadas o se incorporen al patrimonio de la Provincia, siempre que la continuidad de la relación laboral haya quedado establecida a través de una Cesión del Contrato de Trabajo conforme artículo 229 de la LCT.
- 8) Toda vez que la obligación de otorgar el descanso anual de Ley es responsabilidad de La Empresa, la misma otorgará la licencia, sin que medie solicitud del personal y dentro de cada año calendario en forma diagramada, pero alternando las épocas de modo que la licencia se tome alternativamente en meses de temporada primavera - verano y otoño - invierno. En todos los casos, sin excepción, La Empresa notificará al personal con un mínimo de 60 días de anticipación, la fecha en la que deberá iniciar la licencia del periodo vigente, haciendo constar en la misma notificación la cantidad de días que le corresponden.
- 9) En casos excepcionales y justificados por razones de enfermedad o asuntos graves de familia, la licencia será acordada en la época del año en que fuera solicitada, en forma íntegra o fraccionada.
- 10) La licencia anual por descanso, podrá interrumpirse por las siguientes causas:
 - a-Enfermedad
 - b-Razones de servicioEn el primer caso, el agente deberá continuar en uso de la licencia por vacaciones interrumpida, seguidamente del alta médica, sin considerar ésta como una nueva fracción.
- 11) Al personal con licencia gremial, al término de su mandato, al reintegrarse al servicio de la EMPRESA no le corresponderá licencia anual por el periodo de actuación en tal carácter.



- 12) En todos los casos en que por aplicación de proporcionalidad resulten fracciones de días, éstas se computarán como días enteros.
- 13) Cuando un matrimonio se desempeñe al servicio de la EMPRESA, las vacaciones deben otorgarse en forma conjunta, y simultánea si así se solicita.
- 14) A solicitud del trabajador, se concederá el goce de la licencia por vacaciones acumulada a la licencia para contraer matrimonio, aunque ello implique alterar la oportunidad de su concesión.
- 15) Cuando por cualquier causa se produjera la extinción del contrato de trabajo, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente a los días de descanso devengados y no abonados por la Empresa.
- 16) Si la extinción del contrato de trabajo se produjese por muerte del trabajador, los causahabientes del mismo tendrán derecho a percibir la indemnización prevista en el punto 15.

RETRIBUCION Y FORMA DE PAGO

Artículo 14-

1. La diferencia de retribución que deba percibir el trabajador por vacaciones, se determinará en relación con lo liquidado por el mes de diciembre de cada año y será abonada con los haberes del mes de enero subsiguiente, salvo expresa opción del trabajador por percibirla en términos de ley.
2. Se entenderá integrando al sueldo o remuneración del trabajador, todo lo que éste perciba en forma mensual, normal y habitual, es decir los ítems salariales establecidos en el presente CCT, sin considerar el Fondo Estimulo ni otros premios y gratificaciones que pudieran acordarse entre las partes.
3. La retribución diaria será la resultante que surja de la resta de los cocientes que se obtenga de dividir el sueldo por veinticinco (25) y por treinta (30).
4. El cómputo de las horas extras para la liquidación de la retribución por vacaciones, se efectuará sobre lo liquidado en planilla de haberes durante el año calendario anterior de la siguiente manera:

El promedio resultante dividido por veinticinco (25) y multiplicado por la cantidad de días de licencia que corresponda.

5. Con el fin de establecer un principio de equidad y atendiendo a las necesidades del servicio que deben prestar los puertos, teniendo en cuenta la retribución establecida por el artículo 155º, inc. a) de la Ley 20.744 (t.o. 1976) y considerando que el régimen de los días corridos, regulado por dicha ley, difiere del de días hábiles fijados en las convenciones colectivas de trabajo que rigen en la empresa, para el pago de la

retribución aludida, el valor diario de la retribución se multiplicará, según corresponda en cada caso, por la cantidad de días que se indican en la siguiente tabla:

Cantidad de días de licencia	Cantidad de días a liquidar
12 días	18 días
15 días	21 días
20 días	28 días
25 días	35 días

6. La presente reglamentación y forma de liquidación podrá ser modificada total o parcialmente según lo establezcan las partes de común acuerdo.

EXTRAORDINARIA POR ASUNTOS PERSONALES O DE FAMILIA

Artículo 15 - Se concederá, además, licencia con goce de haberes:

a) Para contraer matrimonio, diez (10) días corridos de licencia.

La licencia para contraer enlace es independiente de otras licencias y será acordada para la fecha fijada por el peticionante quien deberá efectuar su pedido con una antelación no menor a siete (7) días corridos, y presentará los documentos probatorios dentro de los sesenta (60) días corridos de haber cambiado de estado civil.

b) Por nacimiento de hijo: veinte (20) días corridos al padre.

c) Por matrimonio de hijo: dos (2) días corridos.

d) 1. Por fallecimiento de cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio con un mínimo de dos (2) años: cinco (5) días corridos.

2. Por el fallecimiento de hijos, hijastros, padres, padrastros: cinco (5) días corridos.

3. Por fallecimiento de hermanos, hermanastros, nietos, abuelos, suegros, yernos, nueras y cuñados: dos (2) días corridos.

4. Por fallecimiento de tíos, bisabuelos, bisnietos, sobrinos, primos: un (1) día corrido.

En estos casos deberá considerarse los grados de parentesco en línea directa.

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

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

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

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

[Handwritten signatures at the bottom of the page]

que el tiempo que aún resta de la primera fuera superior al número de días que corresponda por la última, en cuyo caso se concederá solamente la primera.

Cuando los hechos tratados en el presente artículo ocurran a una distancia igual o superior a los 400 kilómetros de la residencia del personal, corresponderá adicionar a la licencia indicada en cada caso dos (2) días corridos más, con la presentación de los respectivos comprobantes.

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

e) Para consagrarse a la atención de un miembro enfermo del grupo familiar o por tal causa a la del cuidado de hijos menores e impedidos en el seno del hogar, el agente tendrá derecho a que se le concedan hasta veinte (20) días corridos, de licencia con goce de haberes, por año calendario.

Cuando el cuerpo médico autorizado estime que el estado del paciente lo justifica, podrá prorrogar esta licencia en las mismas condiciones que la anterior por un término de diez (10) días corridos. En ambas circunstancias el agente tendrá igualmente derecho, aunque el paciente se encuentre hospitalizado.

Los agentes quedan obligados a presentar una declaración jurada sobre los integrantes del grupo familiar ante la respectiva oficina de Recursos Humanos. Cualquier comprobación de que el agente ha falseado su declaración jurada con intención de lograr una licencia de este tipo, será sancionada conforme con las normas disciplinadas que rigen en el C.G.P.D.S.

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

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

g) Por mudanza de la vivienda principal del trabajador: dos (2) días corridos.

LICENCIA POR MATERNIDAD

Artículo 16 - La concesión de este beneficio deberá ajustarse a las normas de procedimientos previstas por la Ley 20.744 y Arts. 1 a 5 de la Ley 24.716, complementarias y modificatorias.

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

Queda prohibido el trabajo del personal femenino, dentro de los sesenta (60) días antes del parto y ciento veinte (120) días, después del mismo.

La trabajadora podrá optar porque se le reduzca la licencia anterior al parto, que en ningún caso podrá ser inferior a treinta (30) días; en tal supuesto, el resto del período total de licencia se acumulará el período de descanso posterior al parto.

En caso de adopción, la mujer trabajadora gozará de los mismos beneficios aquí explicitados durante el período de la guarda del menor.

La trabajadora deberá comunicar dicha circunstancia al área responsable de Recursos Humanos con presentación del certificado médico en el que conste que el parto se producirá presumiblemente en los plazos fijados, o requerir su comprobación por la empresa.

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

Garantizase a toda mujer durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo. En caso de permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor, a consecuencia de enfermedad que según certificación médica deba su origen al embarazo o parto y la incapacite para reanudarlo, vencido aquellos casos, será acreedora a los beneficios previstos por los derechos para el tratamiento de salud establecidos en el presente convenio, según corresponda al caso.

DESCANSOS DIARIOS POR LACTANCIA Y/O ALIMENTACION

Artículo 17- Toda trabajadora madre de lactante podrá disponer de dos (2) descansos de una hora para amamantar y/o alimentar a su hijo, en el transcurso de la jornada de trabajo; o disminuir en dos horas diarias su jornada de trabajo, ya sea iniciando su labor dos horas después del horario de entrada o finalizando dos (2) horas antes su jornada laboral; o disponer de dos horas en el transcurso de la jornada del trabajo.

El presente beneficio tendrá una duración máxima de seis (6) meses, pudiendo ser ampliado por otro período similar, con la presentación de un certificado médico que lo justifique.

Igual situación debe contemplarse para la madre que haya adoptado un recién nacido.

OPCION A FAVOR DE LA MUJER

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



- a) Continuar su trabajo en la "EMPRESA", en las mismas condiciones en que lo venía haciendo.
- b) Rescindir su contrato de trabajo por propia voluntad, percibiendo la compensación por tiempo de servicio que le asigna la Ley 20.744.
- c) Quedar en situación de excedencia por un período no inferior a seis (6) meses y no superior a un (1) año.

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

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

DEL REINGRESO

El reingreso de la mujer trabajadora en situación de excedencia será dispuesto por la "EMPRESA", a solicitud de aquélla dentro de los sesenta (60) días del pedido formal que se efectúe:

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

Si no fuera admitida, será indemnizada como si se tratara de despido injustificado, salvo que la "EMPRESA" demostrara la imposibilidad de reincorporada, en cuyo caso la indemnización se limitará a la compensación equivalente al 30 % de la remuneración de la trabajadora, calculada en base al promedio fijado en el artículo 245 de la Ley 20744 por cada año de servicio.

OTROS BENEFICIOS

Artículo 18- La "EMPRESA" efectuará el reintegro de los gastos efectuados por el trabajador, detallados en los incisos que se indican:

- a) Cuando el trabajador o la trabajadora y sus cónyuges tengan ambos actividad laboral y envíen a sus hijos de hasta tres (3) años de edad, a un jardín maternal,

guardería y/o cuidado domiciliario, hasta un monto máximo de pesos cinco mil por cada hijo (este importe deberá ser reajustado anualmente conforme al aumento convenido entre las partes en las paritarias para las remuneraciones mensuales).

b) Por la concurrencia de los hijos que posean las edades detalladas en los incisos a), a Colonias de Vacaciones durante el período de receso escolar, hasta un monto máximo de pesos cinco mil por cada hijo (este importe deberá ser reajustado anualmente conforme al aumento convenido entre las partes en las paritarias para las remuneraciones mensuales).

c) Cuando los hijos discapacitados requieran la concurrencia a Establecimientos de Enseñanza Especial, el presente beneficio se efectuará sin límite de edad, debiendo presentar el certificado médico respectivo, el que será avalado por el servicio médico de la EMPRESA, hasta un monto máximo de pesos diez mil por cada hijo (este importe deberá ser reajustado anualmente conforme al aumento convenido entre las partes en las paritarias para las remuneraciones mensuales).

El empleado deberá presentar los comprobantes de gastos respectivos a efectos de percibir las sumas mencionadas. Asimismo, se establece que los beneficios mencionados del punto a) al punto d) del título "otros beneficios" queda estipulado como suma no remunerativa y tampoco será contemplado a efectos de la liquidación del pago en concepto vacaciones previsto en el art. 8º.

ESPECIAL PARA EL TRATAMIENTO DE LA SALUD

Artículo 19-

a) En este apartado están comprendidos los derechos que asisten al trabajador como consecuencia de:

- Infortunios por Enfermedades y/o Accidentes Inculpables.
- Infortunios por Accidentes y/o Enfermedades Profesionales.
- Tratamientos de Salud ajenos al régimen de infortunios que no tenga origen laboral.
- Afectaciones Psicológicas y/o Psiquiátricas

b) Corresponde al trabajador la libre elección de su médico, pero estará obligado a someterse al control que se efectúe por el servicio médico que disponga la EMPRESA, siempre que esta lo requiera.

El control patronal no constituye una práctica de diagnóstico clínico de orientación terapéutica, sino una verificación de las circunstancias que dispensan al trabajador de la obligación de prestar servicios.

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large 'X' and several illegible signatures.]

Cuando las circunstancias lo ameriten, y en particular cuando de la documentación presentada por el trabajador surgieran elementos que requieran un mayor detalle de la patología que generara la licencia, El empleador tiene facultades para exigir al trabajador estudios complementarios.

Dichos estudios complementarios tienen como finalidad la verificación de los elementos de diagnóstico que pueda tener el trabajador o de la constatación de signos o síntomas que permitan tener por acreditada la enfermedad.

En caso de discrepancia entre el médico del trabajador y el de la "EMPRESA", cualquiera de las partes podrá dirimir la discrepancia a través de la intervención de la Junta Médica que corresponda a la Delegación de la Autoridad Administrativa de Trabajo competente.

INFORTUNIOS POR ACCIDENTES Y/O ENFERMEDADES INculpABLES.

GENERALIDADES

ARTICULO 20.- A los fines de tener derecho al goce de licencia por enfermedad/accidente inculpable el trabajador deberá dar estricto cumplimiento a lo dispuesto en el art. 209 de la LCT. Será válida cualquier forma de aviso que permita dejar constancia de la misma (correo electrónico, WhatsApp, etc.), siempre que la EMPRESA no haya dispuesto una vía determinada.-

La suspensión por causas económicas o disciplinarias dispuestas por el empleador no afectará el derecho del trabajador a percibir la remuneración por los plazos previstos, sea que aquella se dispusiera estando el trabajador enfermo o accidentado, o que estas circunstancias fuesen sobrevinientes.

CORTO TRATAMIENTO

Artículo 21 - Cada accidente o enfermedad inculpable que impida la prestación del servicio no afectará el derecho del trabajador a percibir su remuneración durante un período de tres (3) meses, si su antigüedad en el servicio fuere menor de cinco (5) años, y de seis (6) meses si fuera mayor. En los casos que el trabajador tuviera cargas de familia y por las mismas circunstancias se encontrara impedido de concurrir al trabajo, los períodos durante los cuales tendrá derecho a percibir su remuneración, se extenderán a seis (6) meses y doce (12) meses respectivamente, según si su antigüedad fuese inferior o superior a cinco (5) años. La recidiva de enfermedades crónicas no se considera enfermedad, salvo que se manifestara transcurridos los dos (2) años. La remuneración que en estos casos corresponde abonar al trabajador se liquidará conforme a la que perciba en el momento de la interrupción de los servicios, con más los aumentos que durante el período de interrupción fueren acordados a los de su categoría por aplicación a una norma legal, convención colectiva de trabajo o decisión del empleador. Si el salario estuviera integrado por remuneraciones variables, se liquidarán en cuanto a esta parte según el promedio de lo percibido en el último semestre de prestación de servicios, no pudiendo en ningún caso, la remuneración del enfermo o accidentado ser inferior a la

que hubiese percibido de no haberse operado el impedimento. Las prestaciones en especie que el trabajador dejare de percibir como consecuencia del accidente o enfermedad, serán valorizadas adecuadamente.

LARGO TRATAMIENTO

ARTICULO 22.- Vencido el plazo anterior sin que se haya dispuesto el alta médica del trabajador, la licencia anterior se continúa automáticamente en largo tratamiento, hasta el plazo máximo de 2 (años) contados a partir del vencimiento de la licencia por corto tratamiento.

Su vencimiento sin alta médica del trabajador genera su ingreso a conservación del empleo, conforme los términos del Artículo 211 de la LCT.

1) Si reintegrado a sus funciones, después de haber utilizado parcialmente esta concesión, se comprobara la reactivación de la enfermedad o acusará otra encuadrada en este apartado, le será justificada la ausencia hasta completar los plazos correspondientes.

2) El beneficio indicado se readquiere automáticamente al transcurrir tres (3) años continuados contados desde la fecha de la última ausencia encuadrada en este artículo.

3) Establecida la incapacidad laborativa a que se refiere la Ley 24.241, la empresa lo mantendrá en disponibilidad sin goce de haberes hasta tanto el organismo competente notifique que le acuerda el beneficio requerido.

3) Vencido el plazo de conservación del empleo o antes del mismo, si de la enfermedad resultase una disminución en la capacidad laboral del trabajador y no sea mérito suficiente para obtener la jubilación por invalidez y éste no estuviese en condiciones de realizar las tareas que anteriormente cumplía, la "EMPRESA" deberá asignarle otras tareas que pueda ejecutar, sin disminución de su remuneración.

INFORTUNIOS POR ACCIDENTE DE TRABAJO Y/O ENFERMEDADES PROFESIONALES

Artículo 23 - Las contingencias ocurridas con motivo o en ocasión del trabajo en los términos del Artículo 6to. Ley N°24.557.-, se registrarán por las siguientes reglas:

1) Se considera accidente y enfermedad profesional a las especificadas en la Ley N°24.557 y sus modificatorias y complementarias, o las que en el futuro la reemplacen.-

2) Determinada una incapacidad igual o superior al cincuenta por ciento (50%) e inferior al sesenta y seis por ciento (66%) automáticamente será encuadrada en las especificaciones del Artículo N° 50 (Personal Afectado por Impedimento Físico).

TRATAMIENTOS DE SALUD AJENOS AL REGIMEN DE INFORTUNIOS

ARTICULO 24 - Los tratamientos y/o intervenciones médico-asistenciales que no se encuentren alcanzadas por alguno de los supuestos del régimen de infortunios regulados precedentemente, importa una licencia con goce íntegro de haberes por un plazo máximo de 12 meses. Quedan contemplados en estos supuestos todos aquellos casos de salud que no tengan origen laboral, ejemplo accidentes fuera de horario laboral, tratamientos de salud de largo tratamiento, etc.

Su vencimiento sin alta médica del trabajador genera su ingreso a conservación del empleo, conforme los términos del Artículo 211 de la LCT.-

AFECTACIONES PSICOLÓGICAS Y/O PSIQUIÁTRICAS

ARTICULO 25 - Las afectaciones de carácter psicológico y/o psiquiátrica acreditada por certificación médica de especialista matriculado, importa una licencia con goce íntegro de haberes por 6 (seis) meses.

Su vencimiento sin alta médica del trabajador genera su ingreso a conservación del empleo, conforme los términos del art. 211 de la LCT., sin goce de haberes.

POR ESTUDIOS

Artículo 26 - Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria, hasta tres (3) días corridos con goce de sueldo por examen, con un máximo de quince (15) días año calendario.

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

El beneficiario deberá acreditar ante la Superioridad haber rendido el examen mediante la presentación de un certificado expedido por la autoridad competente del instituto donde cursa los estudios. Si al término de la licencia acordada, el agente no hubiere rendido examen por postergación de fecha o mesa examinadora, deberá presentar un certificado extendido por la autoridad educacional respectiva, en el que conste dicha circunstancia y la fecha en que se realizará la prueba quedando hasta entonces en suspenso la justificación de las ausencias incurridas.

PARA ESTUDIOS O INVESTIGACIONES EN EL PAÍS O EN EL EXTRANJERO

Artículo 27 - Podrá concederse licencia con goce de sueldo íntegro o parcial de haberes para realizar estudios, investigaciones y trabajos científicos o técnicos, encomendados por la empresa en el país o en el extranjero; y para seguir cursos como becarios en instituciones de estudios superiores. En tales casos, al conceder la licencia se determinará al término y las condiciones que deberá cumplir el peticionario.

POR ASUNTOS PARTICULARES SIN GOCE DE HABERES

Artículo 28 - Cada decenio el personal podrá disfrutar de hasta doce (12) meses de licencias sin goce de haberes, fraccionado en dos periodos de hasta seis (6) meses cada uno. El pedido de prórroga al período ya autorizado, se computará como segunda fracción.

POR ASUNTOS PERSONALES

Artículo 29- A fin de considerar la justificación de inasistencias del personal, cada Gerente podrá, según los antecedentes que al respecto posea del agente, y cuando se estime que la causa es motivada por razones atendibles o de fuerza mayor, justificar dos (2) faltas por mes con un máximo de diez (10) por año calendario. Esta autorización especial deberá ser anterior a la inasistencia autorizada, debiendo quedar asentada por escrito la causa que origino la autorización del Gerente de dicha ausencia, documento que pasara a formar parte del Legajo del Trabajador a resguardo en el área de RRHH.-

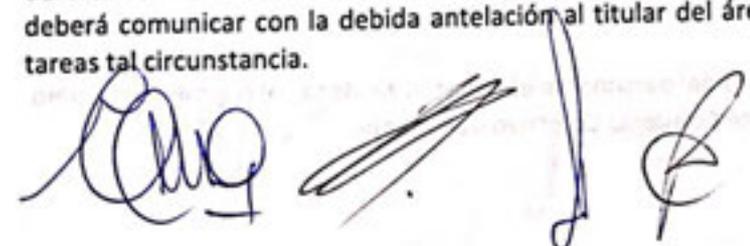
POR ASUNTOS GREMIALES

Artículo 30 - Se concederá licencia con goce de sueldo a dos (2) agentes que pasen a desempeñar cargos electivos como integrantes de la Comisión Directiva de la Entidad Gremial y a un (1) agente que pase a desempeñar cargo electivo como Secretario General de la Comisión Ejecutiva Seccional.

Idéntica licencia gozarán quienes sean oportunamente designados por la asociación sindical signataria para ejercer representación en las Asambleas Ordinarias y Extraordinarias (Congresos) -cada vez y por el tiempo que ellas demanden- en pleno ejercicio de la libertad sindical en su dimensión positiva, tanto individual como colectiva.

CREDITO HORARIO DE DELEGADOS GREMIALES

Artículo 31 - Las partes establecen que de conformidad con lo previsto en el art. 44, inc. c) de la Ley 23.551 de Asociaciones Sindicales de Trabajadores, el crédito horario a que tendrá derecho cada uno de los delegados de personal o integrante de comisiones internas o de organismos similares para ejercer sus funciones gremiales, será de dos (2) horas diarias de lunes a viernes, no acumulativo. Además, en las áreas de la EMPRESA en las cuales trabaje más de un delegado de personal de la Asociación del Personal de Dirección de los Ferrocarriles y Puertos Argentinos, dichos delegados deberán turnarse para hacer uso del citado crédito laboral no pudiendo utilizarlo en forma conjunta salvo en los casos en que se trate de reuniones por motivos gremiales con las autoridades de la EMPRESA o reuniones programadas propias de la actividad sindical. Para la utilización del crédito horario en cuestión, el delegado de personal o integrante de comisión interna deberá comunicar con la debida antelación al titular del área en que desempeñe sus tareas tal circunstancia.





NORMA GENERAL PARA LICENCIAS

Artículo 32 - Se considerará falta grave toda simulación o falsa aserción para obtener licencias o coonestar inasistencias, lo mismo que el abuso que se haga de dichas franquicias.

FERIADOS Y DIAS NO LABORABLES

Artículo 33 - Los feriados nacionales y días no laborables declarados por Ley o Decreto del Poder Ejecutivo de la Nación, o de la Provincia de Buenos Aires, serán reconocidos a todo el personal.

En aquellas especialidades en que por razones de servicio no sea posible conceder al personal el franco en el día que se produce el feriado nacional o día no laborable, dicho franco se concederá acumulado con la licencia anual o en cualquier fecha a pedido del interesado, siempre que el servicio lo permita; para ello deberá haber trabajado como mínimo una (1) hora durante las 24 horas del día feriado o no laborable, caso contrario se considerará como disfrutado.

DIA DEL FERROPORTUARIO

Artículo 34 - Declárase asueto total para todo el personal de la EMPRESA, el día 7 de marzo de cada año.

Asimismo, se reconoce el 11 de enero de cada año el Día del Trabajador del Consorcio de Gestión Puerto Dock Sud creado según Decreto 13/19. Ese día festivo será considerado, a los efectos convencionales, como no laborable, y en caso de ser día inhábil se considerará no laborable el día hábil inmediato posterior.-

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

HORARIO ESPECIAL PARA ESTUDIANTES

Artículo 35 - El personal que curse estudios secundarios o universitarios, podrá solicitar a la Empresa un horario especial sin reducción de la jornada, cuando se demuestre fehacientemente que los estudios cursados no tienen un dictado fuera del horario laboral.

REGIMEN DE PROMOCIONES

Artículo 36 - Las promociones del personal se efectuarán ajustadas al régimen que como Anexo 2, forma parte de este Convenio Colectivo de Trabajo.

CAPACITACION LABORAL

Artículo 37- La capacitación o formación profesional será un deber y un derecho de los trabajadores portuarios atento a que la idoneidad constituirá una condición fundamental de toda promoción.

La empresa tendrá a su cargo analizar y aprobar los cursos de perfeccionamiento para el personal, así como los que deban impartirse con miras a su readaptación a las nuevas tecnologías, como asimismo capacitará al personal en materia de higiene y seguridad en el trabajo dando cumplimiento como mínimo a lo establecido por la Ley 19.587 y Resoluciones de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo respectivas, particularmente en lo relativo a la prevención de los riesgos específicos de las tareas asignadas.

BONIFICACION POR ANTIGÜEDAD

Artículo 38 - Se abona a todas las categorías y se calcula como el 1,5% por cada año de antigüedad., del Sueldo básico de su respectivo Nivel (ver anexo 1), más el Adicional Operativo (de corresponder), más la Responsabilidad Jerárquica.-

1.- El cómputo de la antigüedad al solo y único efecto de su cálculo como concepto remunerativo "Antigüedad", se regirá por las siguientes reglas:

a) **Ámbito Público:** Por servicios prestados en la Administración General de Puertos o puertos Provinciales.

Únicamente podrán computarse otros servicios al personal transferido de otras Reparticiones o Empresas del Estado Nacional, Provincial y/o Municipal en cumplimiento de disposiciones de carácter general y/o racionalización administrativa, y siempre que dicha transferencia se realice bajo la modalidad de cesión del contrato de trabajo. Igual temperamento rige para el personal de reparticiones o empresas que hubieran pasado o pasen en el futuro a formar parte de la EMPRESA.

b) **Ámbito No Publico:** Por servicios prestados en la actividad portuaria que no resulten encuadrables en el inciso precedente. Al efecto deberá acompañarse la documental que permita certificar los antecedentes invocados y su específica incumbencia en la actividad portuaria.

2. Los servicios prestados en la Subsecretaría de Actividades Portuarias y/o puerto y/o delegación, que hubieren originado pensión, jubilación o retiro y los períodos de licencias sin goce de haberes por un término superior a treinta (30) días corridos, excepto por ejercer representación gremial, no serán computables a los efectos de este régimen.

3. El incremento anual que corresponda por dicho adicional, se liquidará a partir del día siguiente a aquel en que el agente haya cumplido el período que le da derecho el mismo.

4. Los adicionales por antigüedad están sujetos a los descuentos de aportes jubilatorios y a los que fijan las normas para la liquidación de haberes.

Por las horas que excedan de la jornada ordinaria, este beneficio se abonará proporcionalmente al tiempo trabajado, sin recargo de ninguna naturaleza.

ADICIONAL OPERATIVO

Artículo 39 - Este adicional se calcula como el 12.5% sobre la suma del Sueldo Básico y la Responsabilidad Jerárquica, y solo se abonará a las siguientes categorías:

- Nivel 5 - Asistente con responsabilidad
- Nivel 6 - Productor
- Nivel 7 - Supervisor

RESPONSABILIDAD JERARQUICA

Artículo 40 - El concepto de Responsabilidad Jerárquica se abonará como un porcentaje sobre el Sueldo Básico conforme lo indicado para cada nivel, a saber:

- Nivel 5: 20%
- Nivel 6: 20%
- Nivel 7: 20%
- Nivel 8: 40%
- Nivel 9: 40%
- Nivel 10: 42.5%
- Nivel 11: 42.5%
- Nivel 12: 45%

BONIFICACION POR TITULO

Artículo 41 - La remuneración correspondiente al Nivel de Estudios adquirido por el personal representado en el presente Acta se liquidará como porcentaje del Sueldo básico de su respectivo Nivel (ver anexo 1) más la Responsabilidad Jerárquica, según corresponda a cada caso, conforme el siguiente detalle:

- Título Secundario: 10%
- Título Terciario: 13%
- Título Universitario: 20%
- Título de Posgrado: 25%

A los fines de formalizar los requisitos para percibir el adicional de cada nivel académico, el empleado que posee los títulos descriptos, deberá acreditarlo presentando para ello una fotocopia del Certificado Analítico de Estudios legalizada o Diploma legalizado, la cual se guardará como constancia en el Legajo Personal.

Se entiende por Posgrado, a cualquier Programa y/o Master y/o MBA, que tenga como requisito de admisión, la obtención de un título de Grado previo; y cuyo título sea expedido por una Universidad inscripta en el Ministerio de Educación de la Nación; y cuya carga horaria no se inferior a 100 horas catedra.

BONIFICACIÓN POR PRESENTISMO

Artículo 42 - Se establece en el 10% del sueldo Básico para los niveles 5-6-7-8-9 y 10. Sin perjuicio del descuento del día por su ausencia, la bonificación por Presentismo se liquidará íntegramente cuando el agente hubiera trabajado en el mes la totalidad de los días correspondiente, de acuerdo con la modalidad de servicio que desempeñe por cada día en que el agente no concorra en el mes a prestar servicios.

Por cada día en que el agente no concorra en el mes a prestar servicios, aunque la ausencia sea justificada, se practicará las siguientes deducciones sobre el importe a percibir en concepto de presentismo:

- Primera ausencia 20%
- Segunda ausencia 30%
- Tercera ausencia 50%

La escala precedente es acumulativa

Las deducciones se practicarán, exclusivamente, sobre la Bonificación por presentismo.-

No sufrirán deducciones a los fines de la percepción de este beneficio, las licencias por vacaciones.-

DEDICACIÓN FUNCIONAL

Artículo 43 - Se establece en el 10 % del sueldo Básico para los niveles 11, 12.-

SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO

Artículo 44 - Todos los agentes comprendidos en el presente convenio colectivo de trabajo percibirán un sueldo anual complementario de acuerdo con lo establecido en la Ley 23.041.

POR SALARIO FAMILIAR

Artículo 45 - Los beneficios del "Salario Familiar se otorgarán al personal con sujeción a lo establecido en la Ley 24.241 y/o disposiciones que se dictaren en su reemplazo en lo que concierne a las Empresas del Estado. -

GASTOS DE REPRESENTACIÓN

Artículo 46 - Se abonará a las siguientes categorías, como un porcentaje del Salario Básico + Responsabilidad Jerárquica conforme se indica a continuación:

- Nivel 8 - Administrador 25%
- Nivel 9 – Organizador 25%
- Nivel 10 – Coordinador 30%
- Nivel 11 – Gerente 30%
- Nivel 12 - Gerente General 35%

VIATICOS

Artículo 47 - El pago de viáticos, gastos inherentes al ejercicio profesional de la representación en juicio, reintegro de gastos de movilidad, indemnización por traslado y gastos de comida, se ajustará a las reglamentaciones vigentes y las que en un futuro modifiquen, y será de aplicación para la totalidad del personal de la EMPRESA, como así también para el que salga del lugar de residencia en misión y/o representación gremial por citación de la superioridad.

Asimismo, y si durante la permanencia fuera del lugar de residencia el personal se hallare imposibilitado de retornar al mismo por razones de enfermedad o accidente de trabajo, verificado por el Servicio Médico, el viático al que se hallare ajustado continuará reconociéndose mientras tal situación subsista, aun hallándose hospitalizado. También se reconocerá el viático correspondiente al personal que por disposición del servicio médico o a falta de éste, acompañe al personal accidentado o enfermo, fuera del lugar de su residencia, siempre que no pueda ser acompañado por un familiar.

DESEMPEÑO INTERINO EN CATEGORÍA Y/O FUNCIÓN SUPERIOR

Artículo 48 - Los relevos en categoría y/o función superior se efectuarán con sujeción a la reglamentación que como Anexo 3, forma parte integrante del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

ROPA DE LABOR:

Artículo 49 - Al personal que se desempeña en la zona portuaria se les proveerá del siguiente vestuario:

- a) Dos mudas de ropa de trabajo de verano anual (pantalón, remera), con identificación del Puerto respectivo.
- b) Dos mudas de ropa de trabajo de invierno anual (pantalón, camiseta, campera), con identificación del Puerto respectivo.
- c) Dos pares de zapato de trabajo anual.

Al personal que se desempeña en la administración se le proveerá el siguiente vestuario:

- a) Dos mudas de camisas y pantalón de vestir.-
- b) Suéter de invierno.-

AYUDA A LA FAMILIA DEL PERSONAL FALLECIDO

Artículo 50 - A la familia del personal fallecido cuya subsistencia hubiese estado a cargo del agente fallecido hasta su deceso, se le otorgará una ayuda por única vez equivalente a dos (2) veces el promedio del sueldo vigente entre los niveles 5 a 12, en el orden de preferencia siguiente: cónyuge, o persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio con un mínimo de dos (2) años, hijos legítimos o naturales, padres.

Quando este beneficio fuera reclamado por personas distintas a las mencionadas, la Empresa lo abonará a quien acredite el derecho o lo depositara en cuenta judicial ad referendum.

Independientemente de este beneficio, regirá el establecido en el artículo N° 248 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o, 1976) y disposiciones complementarias.

PERSONAL AFECTADO POR IMPEDIMENTO FISICO

Artículo 51 - Entiéndase como PERSONAL AFECTADO POR IMPEDIMENTO FISICO a todo trabajador cualquiera sea su categoría o función, que haya sufrido la merma en su capacidad física, circunstancia ésta provocada por algunas de las contingencias cubiertas por el régimen de infortunios regulados en este convenio o por cualquier afección o anomalía que importe una declaración de incapacidad igual o mayor al cincuenta por ciento (50%) y menor al sesenta y seis por ciento (66%) y siempre que le impida el normal ejercicio de su profesión y/o tareas de acuerdo con lo que exigen los reglamentos

y convenios vigentes. La EMPRESA adecuará su prestación a trabajos compatibles con su estado físico, respetando las siguientes reglas:

- a) Al personal afectado por incapacidad física, se le reconocerán los incrementos de sueldo que para su categoría se acuerden por nuevos convenios salariales. Este personal conservará, en general todos los derechos que acuerda este escalafón para el personal sin incapacidad física.
- b) El personal incapacitado podrá solicitar todas las vacantes de superior categoría que se le ofrezcan y sean de su conveniencia y que, a juicio de la autoridad médica competente, su estado de salud o físico no represente un obstáculo para su desempeño. De obtener el cargo postulado, el agente pasará a revistar con categoría y sueldo del mismo.
- c) El personal incapacitado de readquirir su actitud física, podrá optar por volver a su función de origen en las condiciones en que se hallaba en el momento de ser declarado no apto, sin deducir el tiempo que estuvo afuera de la misma, a todos los efectos del presente convenio.

JUBILACION POR INVALIDEZ

Artículo 52 - El personal jubilado por invalidez, cuya incapacidad sea declarada insubsistente, será reincorporado a la categoría que revistaba al jubilarse, previa la intervención que corresponda a la junta médica dispuesta por la empresa, a fin de determinar las tareas a que puede ser afectado el agente, decisión que podrá ser apelada, conforme la normativa vigente.

Si no tuviere vacante su categoría será adscripto a la misma hasta tanto se produzca la referida vacante.

BENEFICIO EN COMPENSACION DE DESAPARICION DE PASES LIBRES Y REBAJAS EN SERVICIOS FERROVIARIOS

Artículo 53 - En compensación de la pérdida del derecho del trabajador y su grupo familiar, a contar anualmente con pases libres y rebajas en servicios ferroviarios dentro del país, a ser utilizados durante los periodos de vacaciones, se establece un beneficio consistente en el pago, por persona de un importe anual en pesos equivalente al costo de un pasaje ida y vuelta en micrómnibus, en el mejor servicio, que surja como un promedio del precio de las empresas líderes a la ciudad de Salta, República Argentina (distancia que se ha tomado como estimado entre los destinos turísticos más lejanos y cercanos dentro del país), para el trabajador y cada uno de los integrantes de su grupo familiar a cargo, con un tope del equivalente a cuatro pasajes por trabajador/a. Para el cálculo del importe del citado pasaje, se tomarán los valores existentes al 1º de enero de cada año de aplicación.

A los efectos de su concesión de referido beneficio y para efectuar el cálculo del importe correspondiente, se considerarán miembros del grupo familiar del personal, a las siguientes personas:

- a) Cónyuge o persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio durante un mínimo de dos (2) años de convivencia.
- b) Hijos matrimoniales y extramatrimoniales, hijastros o hijos adoptivos, solteros, hasta la edad de 18 años para los varones y las mujeres.
- c) Menores a cargo cuya guarda, tenencia o tutela haya sido acordada al trabajador por autoridad judicial o administrativa competente, hasta las edades indicadas en cada caso en el inciso anterior, y siempre que se encuentren solteros.

Se exceptúa del límite de edad en los casos que se trate de personas inválidas o impedidas física o mentalmente.

Las empleadas casadas con empleados, sólo tendrán derecho a los beneficios que les correspondan como empleadas.

A los fines de la implementación de este beneficio, Recursos Humanos adoptará las medidas y solicitará las informaciones que sean necesarias.

Dicho beneficio se abonará del 1 al 10 de marzo de cada año de forma automática y remunerativa.

COMISION PARA PREVENCION DE RIESGOS DEL TRABAJO

Artículo 54 - Las partes arbitrarán los medios para la creación de una "Comisión para Prevención de Riesgos del Trabajo", que se integrará con delegados de prevención designados por la Entidad Gremial A.P.D.F.A, un delegado titular y un suplente, y por los representantes que designe la EMPRESA, sin perjuicio de los representantes gremiales que en igual número puedan designar las otras organizaciones gremiales con personería gremial.

Dicha Comisión participará en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de planes, protocolos y programas de prevención de riesgos del trabajo, como así también podrá llevar a cabo en colaboración con la EMPRESA, tareas, funciones y controles a fin de dar cabal cumplimiento a las medidas de prevención y seguridad en el trabajo contempladas en la Ley 24.557, sus reglamentaciones y normativas dictadas a ese fin por la Superintendencia de Riesgos de Trabajo de la Nación, o las que en el futuro las reemplacen o modifiquen.

El empleador procederá a la contratación de una prestadora que realice servicio de RCP, la cual deberá dictar los mismos en horario de trabajo. Asimismo, deberá instalar desfibriladores externos automáticos en cada edificio de trabajo, conforme normativa vigente.

GARANTIA CARRERA ADMINISTRATIVA

Artículo 55 - En procura del respeto por la carrera administrativa, la creación, modificación y cambios en el diseño e implementación de la estructura orgánica de funcionamiento (diagrama funcional con sus respectivas aperturas inferiores y de aquellas que las reemplacen, sustituyan, modifiquen o complementen) deberá, previo a su tratamiento por el Directorio de la EMPRESA, contar con acuerdo paritario bajo pena de nulidad.

Artículo 56 - Los trabajadores en ejercicio de la titularidad de unidades organizativas vigentes gozaran de la garantía de inamovilidad funcional.

La garantía implica que la remoción, desplazamiento o suspensión de la titularidad que ejerce solo podrá fundarse en las siguientes causales, bajo pena de nulidad:

- a) mal desempeño en su función.
- b) comisión de delito criminal o civil, en perjuicio del ente y en ejercicio de sus funciones, con sentencia judicial firme.

Artículo 57 - Las partes acuerdan que a los efectos de dar cobertura a los cargos vacantes o nuevos puestos creados, se deberá dar cumplimiento al mecanismo concursal previsto en el Anexo II del presente instrumento, bajo pena de nulidad de la contratación y/o puesta en funciones.

CAPITULO III

EGRESOS

PERSONAL EN CONDICIONES DE JUBILARSE

Artículo 58 - La EMPRESA podrá prescindir de los servicios de personal que haya alcanzado la edad de ley y que hubiera cumplido con los extremos necesarios para obtener la jubilación ordinaria.

A dicho personal, como así también al que se acoja a los beneficios de la jubilación por su propia voluntad, invalidez o edad avanzada, la EMPRESA le abonará en carácter de gratificación por su trayectoria laboral en la misma, una compensación equivalente a los sueldos que se indica más abajo, y siempre que posea una antigüedad en la EMPRESA Y/O Subsecretaría de Actividades Portuarias y/o puertos dependientes, de acuerdo al siguiente detalle:

- 1) A partir de los veinte (20) años de antigüedad, cinco (5) meses del último sueldo.
- 2) A partir de los treinta (30) años de antigüedad, seis (6) meses del último sueldo.

3) A partir de los treinta y cinco (35) años de antigüedad, siete (7) meses del último sueldo.

En todos los casos a tales efectos se computarán los años en la forma prevista para el pago de la bonificación por antigüedad.

CAPITULO IV

REGIMEN DISCIPLINARIO

SANCIONES - NOTIFICACIONES

Artículo 59 - Sin perjuicio de las responsabilidades civiles y criminales en que pudiera incurrir el personal por las faltas o irregularidades, se hará pasible de las pertinentes sanciones disciplinarias administrativas que correspondan.

No se sancionará, destituirá, removerá, desplazará y/o suspenderá de su cargo y/o función al personal sin causa justificada y comprobada por sumario administrativo, el que será instruido por la EMPRESA con arreglo al régimen vigente para todo su personal, bajo pena de nulidad.-

a.- REGIMEN DE SANCIONES DISCIPLINARIAS:

Sanciones Disciplinarias: Son de aplicación para el caso de incumplimientos a normas, procedimientos, políticas o funciones básicas del puesto de trabajo, que hayan sido tratadas a través del sistema disciplinario y que, con posterioridad al descargo correspondiente del trabajador, hayan quedado firmes y ratificadas como responsabilidad del Trabajador con registro en su Legajo. La aplicación de la medida correctiva será facultad directa de la Presidencia, la Gerencia General, los Gerentes y los Coordinadores.

Nivel de medidas disciplinarias por orden de seriedad:

- i) **Apercibimiento Escrito:** Serán causales de un apercibimiento escrito, entre otras, las siguientes acciones:
 - Ingresos fuera de horario
 - Disconformidad de los usuarios/ clientes del CGPDS
 - Falta de notificación de problemas en los procesos, tareas y/ activos o instalaciones a cargo
 - Falta de colaboración general

- ii) **Severo llamado de atención:** Serán causales de un severo llamado de atención, entre otras, las siguientes acciones:
 - Acciones negligentes que ocasionen pérdidas materiales menores para la Empresa o terceros
 - Reiterado incumplimiento a los tiempos determinados para una tarea
 - Falta de cuidado de instalaciones



- Utilización incorrecta de activos de la Empresa, sin generación de daños materiales
- Reiteración de incumplimiento de normas de salud, seguridad y medio ambiente, aun cuando no hayan generado perjuicios concretos
- Atención negligente a Clientes o terceros
- Reiteración de sanciones disciplinarias de menor gravedad (apercibimiento escrito) independientemente del motivo que las haya generado

iii) Suspensión de tareas: Serán causales de suspensión de tareas, entre otras, las siguientes acciones:

- Abandono del puesto de trabajo, sin aviso previo
- Acciones que alteren el orden, el clima y ambiente de trabajo, que impidan la realización normal de tareas o crean riesgos para personas o bienes.
- Acciones que atenten contra la línea de supervisión y control deteriorando el sistema normativo laboral e impidan el desarrollo de la operación y prestación del servicio.
- Incumplimiento de Procedimientos, Normas o Políticas que desencadenen en daños a las personas, equipos, instalaciones o bienes de la Empresa o de terceros.
- Incumplimiento de Normas o Procedimientos que le generen daños a la Empresa por implicar intimaciones, infracciones, acciones legales, comerciales o de otro tipo en su contra.
- Acciones que generen una perturbación a la seguridad de la Empresa.
- Reiteración sucesiva de sanciones disciplinarias de menor gravedad (apercibimiento escrito o severo llamado de atención) independientemente del motivo que las haya originado.

La suspensión aplicada como medida disciplinaria implicara asimismo el descuento proporcional de todos los ítems que componen la remuneración del trabajador por los días de suspensión aplicados.

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

EXTINCIÓN DEL VINCULO.

PROCEDIMIENTO.

Artículo 60 - Previo a notificar la extinción del vínculo, por todo motivo y en todos los casos, deberá instruirse sumario administrativo previo, el que será instado por la EMPRESA con arreglo al régimen vigente para todo su personal.

Quedan excluidos del Procedimiento de Sumario Administrativo previo descrito en el presente artículo y de las Garantías de la Carrera Administrativa, aquellos trabajadores que no hayan ingresado por el mecanismo convencional previsto para la categoría que corresponda.

Artículo 61 - El incumplimiento de la actuación sumarial instada por la EMPRESA, de las reglas de su procedimiento y/o de las competencias y atribuciones fijadas por el estatuto consorcial, imponen la nulidad del acto extintivo.

Artículo 62 - La Comisión Directiva de la entidad Gremial podrá solicitar la vista del sumario administrativo incoado, a los efectos de examinarlo y formular objeciones si hubiere lugar, las que tendrán similar tratamiento al alegato presentado por el sumariado con facultades de proponer pruebas.

Las objeciones que pudiera formular la Entidad Gremial deberán producirse en el término de diez (10) días hábiles a partir de la fecha de tomada la vista, prorrogable en el caso de existir motivos que lo justifiquen.

Consideradas las observaciones formuladas o vencido el plazo, la EMPRESA dictará la resolución correspondiente.

CAPITULO V

DISPOSICIONES GENERALES

FONDO ESTÍMULO

Artículo 63 - Con el objeto de incentivar y fomentar la productividad, eficiencia y rentabilidad de la actividad portuaria, se aprueba la percepción de un Fondo Estímulo para la totalidad de empleados dependientes del Consorcio de Gestión del Puerto de Dock Sud, el que se determinará, devengará y abonará conforme las siguientes reglas:

a) **Periodo de pago:** El Fondo Estímulo será abonado durante el mes de enero del año siguiente.

b) **Devengamiento:** El Fondo Estímulo se devengará de acuerdo al cumplimiento de objetivos de gestión fijados para la Empresa. El Gerente General en conjunto con la Presidencia de la Empresa propondrán los 5 objetivos generales más relevantes para cada año calendario, los que deberán ser aprobados por el Directorio.

i.- **Niveles 11 y 12:** Al cierre de cada año calendario, el Directorio evaluará y aprobará el cumplimiento de los objetivos generales fijados, los que no admitirán cumplimiento parcial para su cómputo. Por cada objetivo general cumplido se devengará el 20% del Fondo Estímulo.

ii.- Niveles 5 a 10: Cada Gerente definirá formalmente un mínimo de 2 objetivos individuales adicionales para todo el personal bajo su dependencia funcional, los que podrán ser comunes o específicos para cada cargo o función. Al cierre de cada año calendario, el Gerente evaluará el porcentaje de cumplimiento de los objetivos fijados. Por cada objetivo general se devengará un 15% y por cada objetivo individual un 12,5% del Fondo Estimulo.

c) Base de Cálculo: El Fondo Estimulo de cada trabajador será determinado tomando como base de cálculo su salario bruto al 31/12 de cada año, sin incidencia del SAC, ni vacaciones ni cualquier otro adicional no incluido en el presente CCCT.

d) Escalas: Según la categoría del trabajador, el factor multiplicador aplicable a la base de cálculo será el siguiente:

CATEGORIA	FACTOR MULTIPLICADOR
12	1,4
11	1,4
10	1,2
9	1,2
8	1,2
7	1
6	1
5	1

e) Determinación: Según la categoría de cada trabajador, su base de cálculo y el factor multiplicador correspondiente a su nivel, el Fondo Estimulo será determinado por el resultado de la siguiente ecuación:

1.- FE Nivel 11 y 12 = base de cálculo (salario bruto) X factor multiplicador (1,4) X devengamiento (% de cumplimiento de objetivos)

2.- FE Niveles 8 a 10 = base de cálculo (salario bruto) X factor multiplicador (1,2) X devengamiento (0,75 x % de cumplimiento de objetivos generales + 0,25 x % de cumplimiento de objetivos individuales)

3.- FE Niveles 5 a 7 = base de cálculo (salario bruto) X factor multiplicador (1) X devengamiento (0,75 x % de cumplimiento de objetivos generales + 0,25 x % de cumplimiento de objetivos individuales)

f) El Fondo Estimulo no computará para el cálculo de la retribución por vacaciones, del salario anual complementario ni de otros adicionales, premios y/o gratificaciones que pudieran acordarse entre las partes.

DESEMPEÑO EN FUNCIONES ESPECÍFICAS

Artículo 64 - Se deja establecido, con la limitación de la seguridad y eficacia en el servicio, la imposibilidad de que el personal comprendido en este convenio, sustituya al personal básico en funciones ajenas a las habituales y específicas.

APORTES DEL PERSONAL

SERVICIOS DE ACCION SOCIAL

Artículo 65 - Las partes arbitrarán las medidas tendientes para la constitución de una comisión con el fin de impulsar un accionar unificado y armónico del servicio de Acción Social de la EMPRESA, que permita la concreción integral de su cometido en todo el ámbito de la EMPRESA.

A tal fin, deberá elaborar la reglamentación que regule el funcionamiento del Servicio de Acción Social con la participación de un representante de cada uno de las Asociaciones Sindicales signatarias de convenio, que defina las prestaciones que brindará la dependencia en consonancia con lo establecido en el Artículo 103 bis de la Ley - Contrato de Trabajo N° 20.744 (to. 1976).

Artículo 66 - La EMPRESA abonará a todo el grupo familiar de cada trabajador un plan de medicina prepaga de la Obra Social OSDE plan 310, o un equivalente de mercado.-

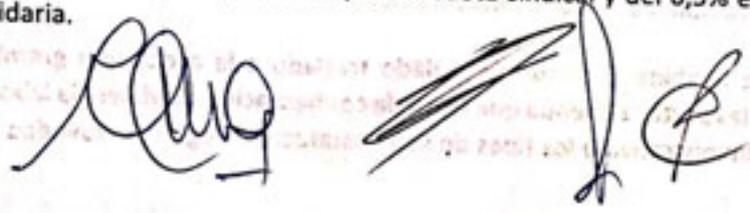
COMISION PERMANENTE DE INTERPRETACION Y APLICACIÓN

Artículo 67 - La COMISION PERMANENTE DE INTERPRETACION Y APLICACIÓN intervendrá en toda modificación al presente escalafón, así como en las aclaraciones que sean necesarias para su aplicación e interpretación y en las controversias individuales originadas en su aplicación, en los términos y con los alcances del Artículo 15, inc. a) y Artículo 16 de la Ley 14.250.

Artículo 68 - Las disposiciones contenidas en la Ley Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus reglamentaciones serán aplicables automáticamente en los casos no previstos en esta convención, o si en el tiempo resultaren superiores a los pactados.

CUOTA SINDICAL

Artículo 69 - La EMPRESA en su carácter de empleador procederán a descontar mensualmente de los sueldos de los trabajadores afiliados, la cuota sindical que fijen en el futuro los organismos directivos del gremio de la APDFA; procediéndose hasta entonces al descuento del 2% (dos por ciento) sobre la suma total que en tal carácter perciba el trabajador, en concepto de cuota sindical y del 0,5% en concepto de ayuda solidaria.



CUOTA SOLIDARIA-

Artículo 70 - La EMPRESA en su carácter de empleador procederán a descontar mensualmente del sueldo de los trabajadores no afiliados a APDFA y que usufructúen el presente CCT, a favor de esta última un monto equivalente al 1% (uno por ciento) sobre la suma total que en tal carácter perciba el trabajador, en concepto de cuota solidaria sindical.

COMEDOR PARA EL PERSONAL

Artículo 71 - "LA EMPRESA" se compromete a dar un espacio físico y todos los elementos y la materia prima para poder realizar los almuerzos al personal que representa este Convenio de Lunes a domingo.

ESPACIO FÍSICO

Artículo 72 - "LA EMPRESA" se compromete a darle a la Organización un espacio físico para realizar las tareas relacionadas a los temas gremiales y sociales como así también dos (1) hora diaria para cubrir las inquietudes sociales del personal y temas gremiales a los Delegados de Base.

CARTELERA

Artículo 73 - "LA EMPRESA" colocara una cartelera en sus instalaciones para poder informar al personal con relación a sus actividades sindicales y sociales.

VIOLENCIA LABORAL

Artículo 74 - Queda prohibida cualquier manifestación de violencia laboral, entendiéndose por tal el ejercicio abusivo de poder que tiene por finalidad someter o excluir a un trabajador o trabajadora de su puesto de trabajo, atentando contra su dignidad y su integridad psicofísica. Incluye el acoso psicológico, el acoso sexual y la agresión física. Puede provenir tanto de niveles jerárquicos superiores, inferiores o pares.

Artículo 75 - "LA EMPRESA" y la asociación sindical signataria del presente convenio colectivo de trabajo se comprometen a impulsar acciones positivas tendientes a la difusión de la problemática a fin de prevenir la violencia laboral.

Artículo 76 - "LA EMPRESA" establece que la Gerencia Legal será la encargada de recibir, procesar y asesorar cualquier reclamo de un trabajador que se sienta víctima de violencia laboral. El área legal deberá tener exclusiva reserva y confidencialidad de todas las denuncias o consultas recibidas, y debiendo dar automático traslado a la asociación gremial quien deberá también guardar confidencialidad.

Artículo 77 - Una vez recibida la denuncia, y dado traslado a la asociación gremial, cuando cualquiera de las partes entienda que existe la configuración de violencia laboral se iniciará sumario administrativo a los fines de su constatación. Según la gravedad de

la misma se aplicarán las sanciones correspondientes a quien haya ejercido la violencia laboral. En caso de reincidencia del victimario, podrá considerarse injuria grave configurativo de despido con justa causa.

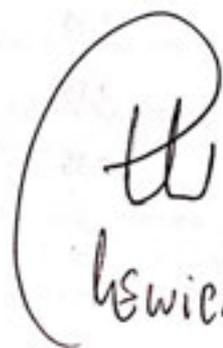
Artículo 78 - "LA EMPRESA" se compromete a realizar mínimo una conferencia bimestral para todos los trabajadores con temáticas relacionadas a violencia laboral, acoso laboral y violencia de genero. Dichas conferencias tendrán el carácter de obligatorio para todos los trabajadores y podrán ser realizadas fuera de la jornada laboral normal y habitual. El agente que no concurra a la misma perderá la bonificación por presentismo de forma íntegra salvo que se encuentre gozando una licencia por enfermedad.

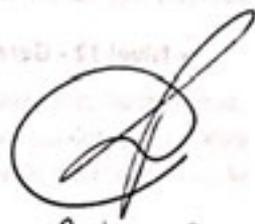

FERNANDO.W. POLANCO
DIRECTOR


ENRIQUE RIVAS
DIRECTOR

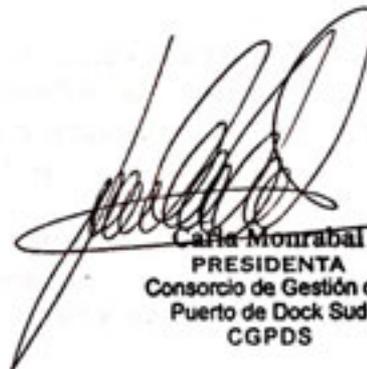

LEONARDO SALOM
SECRETARIO GRAL ADJUNTO
INTERIOR FERROPORTUARIO
COMISION DIRECTIVA
A.P.D.F.A


ROBERTO NEGRO


HEWICK DANIEL


Rubén Cuevas


LIZASO DIEGO


María Monrabal
PRESIDENTA
Consortio de Gestión del
Puerto de Dock Sud
CGPDS

ANEXO Nº 1

Las partes acuerdan que el sueldo básico para la categoría inicial, Nivel 5 - Asistente con Responsabilidad - será \$ 64.451,30,-

Se aplicará para la determinación del Salario Básico de cada Categoría, los siguientes **COEFICIENTES DE ESCALONAMIENTO** tomando como referencia al Salario Básico del Nivel 5 - Asistente con Responsabilidad:

- Nivel 6 - Productor: 1,15
- Nivel 7 - Supervisor: 1,35
- Nivel 8 - Administrador: 1,55
- Nivel 9 - Organizador: 1,75
- Nivel 10 - Coordinador: 1,95
- Nivel 11 - Gerente: 2,15
- Nivel 12 - Gerente General: 2,35

REGIMEN DE PROMOCIONES DEL PERSONAL DE LA EMPRESA

A) Mediante llamado a concurso:

1. A los fines de respetar la carrera administrativa e incentivar al personal de la EMPRESA, esta deberá llamar a concurso cuando exista una vacante o se cree un cargo nuevo en la estructura, bajo pena de nulidad de la contratación y/o puesta en funciones.

2. La antigüedad de los agentes, deberá ser considerada a los fines de prioridad en el cargo vacante siempre que el resultado del mecanismo de evaluación definido en el proceso de Concurso sea el mismo que el de un postulante externo.

En caso de que dos (2) o más agentes igualaren la antigüedad precitada, el derecho de prioridad estará dado en el siguiente orden:

- a) Antigüedad como personal de Dirección.
- b) Antigüedad en la Empresa y/o Subsecretaria de Actividades Portuarias y/o puertos y/o delegaciones dependientes.
- c) Antigüedad en la Administración Nacional (Reparticiones Centralizadas, Autárquicas, Empresas del Estado); en Administraciones provinciales o municipales y en todas aquellas empresas que hayan sido incorporadas o se incorporen al patrimonio de la Provincia.
- d) Edad tomada en orden decreciente.

3. Cuando quedase vacante un cargo cualquiera, la Gerencia de Recursos Humanos respectiva, siempre que lo permitan las disposiciones vigentes, lo publicará dentro de los treinta (30) días hábiles de producida la vacante, dando opción al personal de la o las categorías inmediatas inferiores.

El personal que sea titular de un cargo que fuere jerarquizado, será confirmado automáticamente en el mismo, siempre que acredite fehacientemente haber comenzado el desempeño de dicha función, como mínimo, uno (1) año inmediato anterior a la jerarquización.

4. En el llamado para cubrir las vacantes la Superioridad establecerá las condiciones que deberán satisfacer los aspirantes, cargo y descripción de tareas que para cada caso fija el Memorando Descriptivo de las respectivas estructuras orgánicas, prueba práctica en el cargo y demás condiciones personales cuando la importancia de las tareas así lo requieran.

En el caso que existiera alguna vacante en cargo que exija título profesional Universitario para su desempeño, y no existiera postulante con derecho, por aplicación del régimen establecido en el presente Anexo 2, la EMPRESA podrá otorgar opción a los agentes comprendidos en el escalafón representado por los gremios de base o llamar a cubrirlo con personal ajeno a la EMPRESA.

5. El agente que resultare "insuficiente" en la prueba práctica en el cargo o una vez ordenada la posesión renunciare al cargo optado o lo hiciera antes de terminar la prueba práctica, quedará inhabilitado por un lapso de tres (3) meses para ascender. Si al término de la prueba práctica el aspirante resultare desaprobado, será retrotraído a su categoría primitiva sin perder antigüedad.

6. Para proveer cargos vacantes, hasta la categoría de Nivel 11 se dará opción a todo el personal de la EMPRESA.

De continuar el cargo vacante, se ofrecerá el personal que reviste en otros Convenios de la EMPRESA, el que tendrá opción para ocuparla siempre que reúna la idoneidad necesaria que exila el desempeño de la función. De no existir personal en las condiciones señaladas en el párrafo anterior, se recurrirá a postulantes ajenos a la EMPRESA a quienes además de satisfacer los requisitos que exige la presente reglamentación, deberán reunir las siguientes condiciones de ingreso:

a) Ser argentino nativo o naturalizado, extranjero casado con mujer argentina o extranjero con hijos argentinos.

Solamente a falta de candidatos con estas condiciones, podrá ingresar personal extranjero.

b) Haber cursado el ciclo completo de la enseñanza secundaria.

c) Ser físicamente apto, según certificación de autoridad competente, nacional o provincial.

d) Tener más de 18 años de edad.

e) Dejando a salvo las condiciones establecidas, el ingreso del personal se ajustará a las disposiciones legales vigentes.

Sin perjuicio de lo determinado precedentemente, no podrán ingresar a la EMPRESA:

a) El que hubiere sufrido condena por hecho doloso de naturaleza infamante;

b) El que hubiere sido condenado por delito peculiar de la Administración Pública;

c) El fallido o concursado civilmente, mientras no obtenga su rehabilitación;

d) El que tenga pendiente proceso criminal;

- e) El que está inhabilitado para el ejercicio de cargos públicos, durante el término de su inhabilitación;
- f) El que hubiere sido exonerado, hasta que no fuere rehabilitado; el que se encuentre en situación de incompatibilidad o inhabilidad.

Prueba práctica en el cargo

1. El agente que pase a ocupar un cargo vacante por ascenso, lo hará con carácter de prueba práctica por un período de (30) días hábiles y su confirmación en la nueva categoría se efectuará al término de dicho plazo, si acredita las condiciones de idoneidad requeridas en cada caso para el desempeño de la función correspondiente.

a. Las inasistencias por cualquier causa, justificadas o no, con o sin goce de sueldo, superiores a tres (3) días hábiles consecutivos o alternados, durante el período de prueba práctica en el cargo, motivará la prolongación del plazo fijado a ese efecto, igual al número de días hábiles de ausencia del agente en dicho plazo.

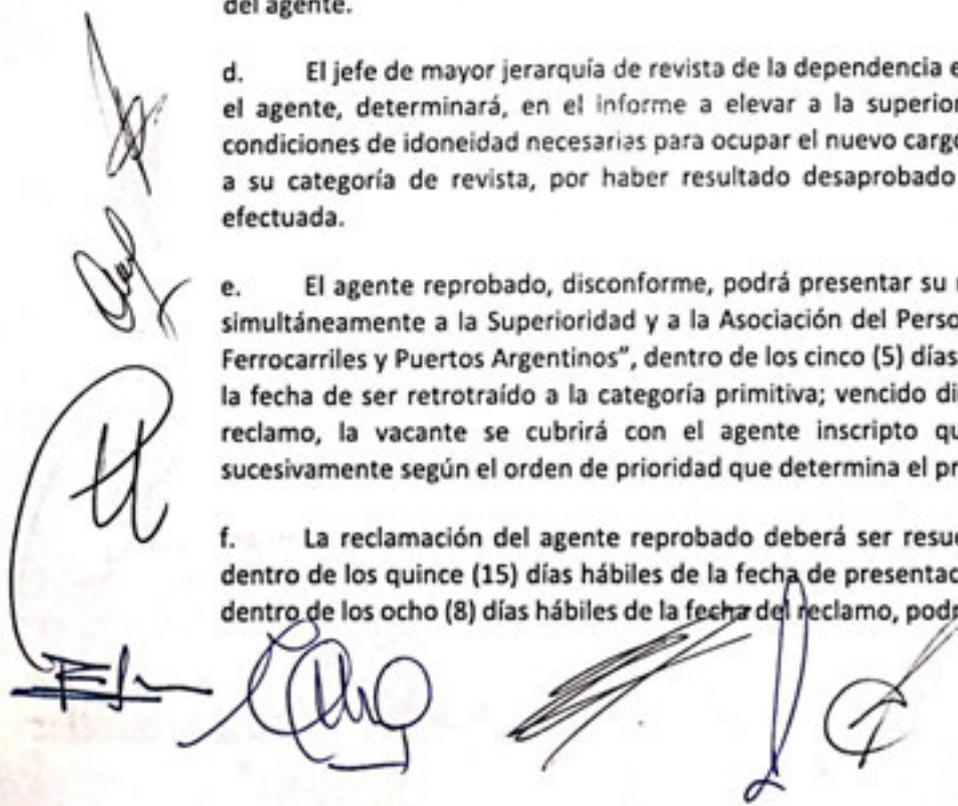
b. Durante la prueba práctica el agente deberá realizar las tareas generales y trabajos especiales que le encomiende el superior, relativo a la función que tiene asignada el cargo, de acuerdo con las modalidades propias de cada administración.

c. Todos los trabajos y labores encomendadas al agente efectuadas bajo su supervisión factibles de documentarse y que puedan obtenerse durante la prueba práctica en el cargo, deberán ser conservados por un lapso de treinta (30) días corridos, después de finalizada la misma, a fin de que la Superioridad y la "Asociación del Personal de Dirección de los Ferrocarriles y Puertos Argentinos —A.P.D.F.A.—" puedan disponer de los elementos de juicio necesarios para ponderar los hechos, en caso de reclamación del agente.

d. El jefe de mayor jerarquía de revista de la dependencia en que realizó la prueba el agente, determinará, en el informe a elevar a la superioridad si éste reúne las condiciones de idoneidad necesarias para ocupar el nuevo cargo o deba ser retrotraído a su categoría de revista, por haber resultado desaprobado en la prueba práctica efectuada.

e. El agente reprobado, disconforme, podrá presentar su reclamación por escrito simultáneamente a la Superioridad y a la Asociación del Personal de Dirección de los Ferrocarriles y Puertos Argentinos", dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al de la fecha de ser retrotraído a la categoría primitiva; vencido dicho plazo, de no existir reclamo, la vacante se cubrirá con el agente inscripto que siga a aquél, y así sucesivamente según el orden de prioridad que determina el presente reglamento.

f. La reclamación del agente reprobado deberá ser resuelta por la superioridad dentro de los quince (15) días hábiles de la fecha de presentación. La entidad gremial, dentro de los ocho (8) días hábiles de la fecha del reclamo, podrá aportar por escrito los





elementos de juicio que considere necesarios en apoyo de este; vencido dicho plazo no se admitirá presentación de alguna en tal sentido.

g. De existir divergencia entre la superioridad y la Asociación del Personal de Dirección de los Ferrocarriles y Puertos Argentinos" con respecto a la reprobación del agente, la Entidad Gremial, con el consentimiento del reclamante podrá solicitar se disponga una nueva prueba práctica en el cargo de veinte (20) días hábiles de duración, reservándose el derecho de realizar las verificaciones que se estime conveniente sobre el desarrollo de esta.

2. Si el agente renunciare a iniciar o proseguir la prueba práctica en el cargo o no fuere confirmado en el nuevo cargo, la vacante será cubierta con el agente inscripto que siga a aquél, y así sucesivamente, según el orden de prioridad que determina el presente reglamento.

a. Cuando el agente es confirmado en el cargo, percibirá el sueldo correspondiente a la nueva categoría, a partir de la fecha en que inicio la prueba de práctica, y si fuere retrotraído al puesto primitivo, el período de prueba se liquidará con sueldo de este último, sin que pierda antigüedad en la categoría de revista.

b. Si retrotraído al cargo primitivo, se acordara al agente reclamante otro período de prueba práctica y al término de ésta fuere confirmado en el puesto, percibirá el sueldo correspondiente a la nueva categoría a partir de la fecha de iniciación de la primera prueba realizada.

[Handwritten signatures and initials on the right side of the page]

Anexo Nº 3

REGLAMENTO PARA EL DESEMPEÑO INTERINO EN CATEGORÍA Y/O FUNCIÓN SUPERIOR (RELEVOS)

Ante la disponibilidad de una categoría y/o función superior disponible por vacancia o creación, y hasta tanto se dé cumplimiento al mecanismo concursal previsto en el Anexo 2, podrá autorizarse el desempeño interino (relevo) conforme las siguientes reglas:

1) Los relevos en categoría superior serán propuestos por las dependencias principales (GERENCIA GENERAL- GERENCIAS) estableciendo fehacientemente las imperiosas necesidades del servicio. La necesidad del relevo se determinará cuando la función no pueda ser absorbida por el personal de la misma categoría o superior.

2) El relevo se dispondrá cuando un agente deje de prestar servicio por licencia, enfermedad, accidente o ausencia justificada o no, con o sin goce de sueldo, durante más de diez (10) días hábiles. Si la ausencia fuese menor del referido lapso, el puesto no será relevado, en cambio, si de las actuaciones administrativas que en cada oportunidad convaliden la ausencia, resultare que desde el comienzo abarcará un período igual o mayor al citado, o bien siendo menor el cargo exigiere ser reemplazado de inmediato, el iniciado podrá ser iniciado a contar del primer día hábil de ausencia del agente titular.

3) Determinada la necesidad de establecer un relevo, será designado para realizarlo el agente en servicio, colocado en primer término de la categoría inmediata inferior del cargo a relevar del subsector o sector de la misma dependencia principal. De no existir tal categoría, el relevo recaerá sobre el agente en servicio ubicado en primer término de la categoría inmediata inferior a la del cargo a relevar de los restantes sub - sectores o sectores de la dependencia. En último término se recurrirá al agente de las restantes categorías en orden decreciente, del sub - sector o sector de la misma dependencia en donde se produjo la necesidad de efectuar el relevo.

Si no existieren sectores, se considerará la dependencia principal como un solo núcleo.

4) En ningún caso se efectuarán los relevos entre jefes de distintas dependencias principales.

5) El relevo en categoría o función superior, no implica que el cargo del agente que los realice deba ser también relevado, atendiéndose a lo determinado en el punto 1 de este Reglamento, salvo en circunstancias que operativamente resulte imprescindible su realización.

6) La actuación interina en cargo o función superior, conforme a esta reglamentación será retribuida con el pago de la diferencia resultante entre el sueldo del relevante y el correspondiente a la categoría que pase a desempeñar, por los días efectivamente trabajados.

- 8) Si la superioridad respectiva dispusiera que es necesario cubrir un cargo vacante, esté podrá ser provisto mediante relevo por el tiempo que demande el llamado para ocuparlo en forma definitiva.

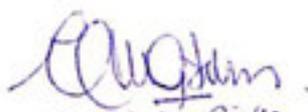
Salvo en los casos previsto precedentemente, como así mismo en circunstancia excepcionales que serán resueltas por la autoridad máxima de la Subsecretaría de Actividades Portuarias, en ningún otro caso podrá disponerse relevos de la categoría superior en cargos vacantes.

- 9) Todo relevo deberá ser propuesto por escrito por el Gerente de cada área, sin cuyo requisito el personal no tendrá derecho a formular reclamación posterior alguna.
- 10) Los relevos de categoría superior durante ciento ochenta (180) días corridos o intermitentes de cada año calendario determinará el pago en esa categoría de la licencia por descanso del año inmediato siguiente. En los casos que se efectuaran dos o más tipos de relevos con diferentes sueldos, y que no superen los ciento ochenta (180) días, se abonará el promedio que resulte.
- 11) El desempeño satisfactorio en categoría superior (Relevo) por un término mínimo de treinta (30) días hábiles efectivos trabajados, ya sea en uno o más relevos, en la misma función, eximirá al agente de la prueba práctica que se exige para los ascensos, de optar éste por el mismo cargo en que efectúa el relevo.
- 12) En cualquier momento puede ser interrumpido un relevo, si se probara que el afectado no reúne las condiciones necesarias para desempeñar el cargo.
- 13) Si al que le correspondiere por derecho se encontrara ausente al momento de iniciarse el relevo, cuando se reintegre al servicio se le asignará el interinato, siempre que aún reste como mínimo cinco (5) días hábiles de relevo y sea posible prever la duración de este.
- 14) Los cargos para los que se requiera poseer título profesional sólo podrán ser relevados por agentes que lo posean.
- 15) No podrán efectuar desempeño alguno en categoría superior los agentes:
- a) Que se hallaren bajo sumario, mientras no recaiga resolución administrativa definitiva y se encuentre en disponibilidad.
 - b) Que se encontraren afectados a tareas compatibles con su estado de salud, dispuesta por la autoridad médica competente.
 - c) Que se desempeñen fuera de su cargo oficial, a su pedido.
 - d) Que se hallaren cumpliendo el período de prueba práctica establecido para los ascensos.

e) Los inhabilitados para optar vacantes, no podrán efectuar relevos de cargos y/o función igual o superior al que originó la inhabilitación.

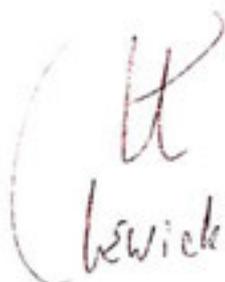
16) La realización de un relevo en categoría superior, no implica adquirir derecho alguno para el cubrimiento, por promoción del cargo relevado, en el supuesto que éste quedare vacante.


FERNANDO W. ROLANDO
DIRECTOR


ENRIQUE RIVAS
DIRECTOR


LEONARDO SALOM
SECRETARIO GRAL ADJUNTO
INTERIOR FERROPORTUARIO
COMISION DIRECTIVA
A.P.O.F.A


ROBERTO NEIRA


Lewicki Daniel


Ruben Creses


LAZARO DIEGO


Carla Monrabal
PRESIDENTA
Consortio de Gestión del
Puerto de Dock Sud
CGPDS

**MANIFIESTA RATIFICACION (TAD)
ACREDITA PERSONERIA**

DIRECCION NACIONAL DE RELACIONES
Y REGULACIONES DEL TRABAJO
S _____ / _____ D

Ref.: Solicita Homologación - EX-2020-56357540-APN-DGD#MT

Lic. Carla MONRABAL, DNI N°26.390.472, en mi carácter de Presidenta del Consorcio de Gestión del Puerto de Dock Sud (CUIT N°30-71638405-1) en los términos del Decreto N°600/2020 (arts. 2do. y 3ro.) y en pleno ejercicio de la representación legal que invisto (art. 27mo. del Anexo Único del Decreto N°13/2019), con el asesoramiento jurídico del Dr. Juan Ignacio LEONARDI, me presento en legal tiempo y forma por ante la autoridad administrativa; y expreso:

I.- Objeto

Que en el carácter invocado vengo a contestar y dar cumplimiento al Dictamen N°6548.ES (identificado a IF-2020-66084880-APN-DNRYRT#MT), emitido por vuestra Asesoría Técnico Legal y la providencia resolutive que lo comparte (identificada a PV-2020-66090643-APN-DNRYRT#MT), notificado conforme Cédula EX-2020-56357540- -APN-DGD#MT (CONSORCIO DE GESTION DEL PUERTO DE DOCK SUD - A.P.D.F.A.) de fecha 1ro. de octubre de 2020 (identificada a IF-2020-66107779-APN-DNRYRT#MT).

II - Observaciones del Dictamen N°5546.ES (arts. 22do. y 24to.)

Visto el Dictamen notificado, y en función de las aclaraciones aconsejadas, las partes vengo a informar las modificaciones aprobadas:

RE-2020-67104610-APN-DGD#MT

1.- Art. 22do.: Conforme lo aconsejado corresponde incorporar la expresa mención del goce íntegro de haberes durante la duración de la licencia convenida, de manera que el artículo quedará redactado de la siguiente forma:

“ARTICULO 22.- Vencido el plazo anterior sin que se haya dispuesto el alta médica del trabajador, la licencia anterior se continúa automáticamente en largo tratamiento, hasta el plazo máximo de 2 (años) con goce íntegro de haberes, contados a partir del vencimiento de la licencia por corto tratamiento.

Su vencimiento sin alta médica del trabajador genera su ingreso a conservación del empleo, conforme los términos del Artículo 211 de la LCT.

1) Si reintegrado a sus funciones, después de haber utilizado parcialmente esta concesión, se comprobara la reactivación de la enfermedad o acusará otra encuadrada en este apartado, le será justificada la ausencia hasta completar los plazos correspondientes.

2) El beneficio indicado se readquiere automáticamente al transcurrir tres (3) años continuados contados desde la fecha de la última ausencia encuadrada en este artículo.

3) Establecida la incapacidad laborativa a que se refiere la Ley 24.241, la empresa lo mantendrá en disponibilidad sin goce de haberes hasta tanto el organismo competente notifique que le acuerda el beneficio requerido.

4) Vencido el plazo de conservación del empleo o antes del mismo, si de la enfermedad resultase una disminución en la capacidad laboral del trabajador y no sea mérito suficiente para obtener la jubilación por

invalidez y éste no estuviese en condiciones de realizar las tareas que anteriormente cumplía, la "EMPRESA" deberá asignarle otras tareas que pueda ejecutar, sin disminución de su remuneración."

2.- Art. 24.: Conforme lo aconsejado, corresponde incorporar una modificación a la redacción del texto, de manera que el artículo quedara redactado de la siguiente forma:

"ARTICULO 24 - Los tratamientos y/o intervenciones médico-asistenciales y/o quirúrgicas que no se encuentren alcanzadas por alguno de los supuestos del régimen de infortunios regulados precedentemente, importa una licencia con goce integro de haberes por un plazo máximo de 12 meses. Quedan contemplados en estos supuestos todos aquellos casos de salud que no tengan origen laboral, sino que obedezcan a la decisión voluntaria del trabajador.

Su vencimiento sin alta médica del trabajador genera su ingreso a conservación del empleo, conforme los términos del Artículo 211 de la LCT."

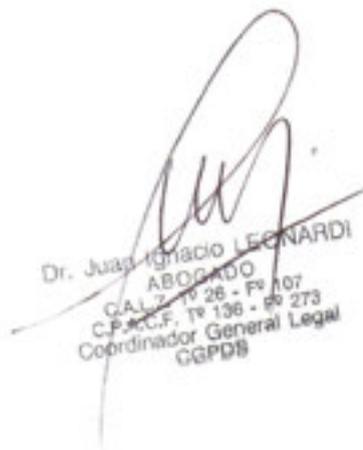
III.- Ratificación del texto convencional obrante en el expediente

Vengo en el presente acto a ratificar en todo el texto convencional aprobado, firmado ológrafamente y presentado a su homologación por ante el EX-2020-56357540-APN-DGD#MT (identificado a IF-2020-56363543-APN-DGD#MT) con las aclaraciones de la redacción aprobadas para los arts. 22do. y 24to., en los términos detalladas por ante el punto anterior.

VI.- Petitorio

- 1.- Se tenga por contestada la notificación en legal tiempo y forma.-
- 2.- Se tenga por incorporada la modificación de los arts. 22do. y 24to. observados en el dictamen notificado.
- 3.- Se tenga por ratificado el texto convencional presentado, firmado ológrafamente y presentado para su homologación por ante el EX -2020-56357540-APN-DGD#MT, (identificado a IF-2020-56363543-APN-DGD#MT) con las modificaciones aprobadas para los arts. 22do. y 24to. detalladas en el punto III de la presente.
- 4.- Se tengan por acreditada la personería invocada conforme la documental indicada y que luce acompañada como adjunto a la presente

Sin otro particular, aprovechamos la oportunidad para saludarlos con nuestra deferencia mas distinguida.



Dr. Juan Ignacio LEONARDI
ABOGADO
C.A.L. 2 - IV 26 - Pº 107
C.P. Acc.F. Nº 136 - Pº 273
Coordinador General Legal
GGPDS



Carla Monrabal
PRESIDENTA
Consortio de Gestión del
Puerto de Dock Sud
CGPDS

**MANIFIESTA RATIFICACION (TAD)
ACREDITA PERSONERIA**

DIRECCION NACIONAL DE RELACIONES
Y REGULACIONES DEL TRABAJO

S / D

Ref.: Solicita Homologación - EX-2020-56357540-APN-DGD#MT

Dr. Leonardo SALOM, DNI N°28.382.054, en mi carácter de Secretario General Adjunto e Interior Ferroportuario de APDFA (mandato vigente conforme certificación de autoridades que acompaña la presente) personería gremial N°364, me presento en legal tiempo y forma por ante la autoridad administrativa; y expreso:

I.- Objeto

Que en el carácter invocado vengo a contestar y dar cumplimiento al Dictamen N°6548.ES (identificado a IF-2020-66084880-APN-DNRYRT#MT), emitido por vuestra Asesoría Técnico Legal y la providencia resolutive que lo comparte (identificada a PV-2020-66090643-APN-DNRYRT#MT), notificado conforme Cédula EX-2020-56357540- -APN-DGD#MT (CONSORCIO DE GESTION DEL PUERTO DE DOCK SUD - A.P.D.F.A.) de fecha 1ro. de octubre de 2020 (identificada a IF-2020-66107779-APN-DNRYRT#MT).

II - Observaciones del Dictamen N°5546.ES (arts. 22do. y 24to.)

Visto el Dictamen notificado, y en función de las aclaraciones aconsejadas, vengo a informar las modificaciones aprobadas:

RE-2020-66801802-APN-DGD#MT

1.- Art. 22do.: Conforme lo aconsejado corresponde incorporar la expresa mención del goce íntegro de haberes durante la duración de la licencia convenida, de manera que el artículo quedará redactado de la siguiente forma:

"ARTICULO 22.- Vencido el plazo anterior sin que se haya dispuesto el alta médica del trabajador, la licencia anterior se continúa automáticamente en largo tratamiento, hasta el plazo máximo de 2 (años) con goce íntegro de haberes, contados a partir del vencimiento de la licencia por corto tratamiento.

Su vencimiento sin alta médica del trabajador genera su ingreso a conservación del empleo, conforme los términos del Artículo 211 de la LCT.

1) Si reintegrado a sus funciones, después de haber utilizado parcialmente esta concesión, se comprobara la reactivación de la enfermedad o acusará otra encuadrada en este apartado, le será justificada la ausencia hasta completar los plazos correspondientes.

2) El beneficio indicado se readquiere automáticamente al transcurrir tres (3) años continuados contados desde la fecha de la última ausencia encuadrada en este artículo.

3) Establecida la incapacidad laborativa a que se refiere la Ley 24.241, la empresa lo mantendrá en disponibilidad sin goce de haberes hasta tanto el organismo competente notifique que le acuerda el beneficio requerido.

4) Vencido el plazo de conservación del empleo o antes del mismo, si de la enfermedad resultase una disminución en la capacidad laboral del trabajador y no sea mérito suficiente para obtener la jubilación por

invalidez y éste no estuviese en condiciones de realizar las tareas que anteriormente cumplía, la "EMPRESA" deberá asignarle otras tareas que pueda ejecutar, sin disminución de su remuneración."

2.- Art. 24.: Conforme lo aconsejado, corresponde incorporar una modificación a la redacción del texto, de manera que el artículo quedara redactado de la siguiente forma:

"ARTICULO 24 - Los tratamientos y/o intervenciones médico-asistenciales y/o quirúrgicas que no se encuentren alcanzadas por alguno de los supuestos del régimen de infortunios regulados precedentemente, importa una licencia con goce integro de haberes por un plazo máximo de 12 meses. Quedan contemplados en estos supuestos todos aquellos casos de salud que no tengan origen laboral, sino que obedezcan a la decisión voluntaria del trabajador.

Su vencimiento sin alta médica del trabajador genera su ingreso a conservación del empleo, conforme los términos del Artículo 211 de la LCT."

III.- Ratificación del texto convencional obrante en el expediente

Vengo en el presente acto a ratificar en todo el texto convencional aprobado, firmado ológrafamente y presentado a su homologación por ante el EX-2020-56357540-APN-DGD#MT (identificado a IF-2020-56363543-APN-DGD#MT) con las aclaraciones de la redacción aprobadas para los arts. 22do. y 24to., en los términos detalladas por ante el punto anterior.

VI.- Petitorio

1.- Se tenga por contestada la notificación en legal tiempo y forma.-

2.- Se tenga por incorporada la modificación de los arts. 22do. y 24to. observados en el dictamen notificado.

3.- Se tenga por ratificado el texto convencional presentado, firmado ológrafamente y presentado para su homologación por ante el EX -2020-56357540-APN-DGD#MT, (identificado a IF-2020-56363543-APN-DGD#MT) con las modificaciones aprobadas para los arts. 22do. y 24to. detalladas en el punto III de la presente.

4.- Se tengan por acreditada la personería invocada conforme la documental indicada y que luce acompañada como adjunto a la presente

Sin otro particular, aprovechamos la oportunidad para saludarlos con nuestra deferencia mas distinguida.



LEONARDO SALOM
SECRETARIO GRAL ADJUNTO
E INTERIOR FERROPORTUARIO
COMISION DIRECTIVA
A.P.O.F.A



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional

Hoja Adicional de Firmas
Informe gráfico

Número:

Referencia: Reso 1610-20 CCT 1637-21 "E"

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 48 pagina/s.