



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional
Las Malvinas son argentinas

Informe

Número: IF-2022-69240329-APN-DNRYRT#MT

CIUDAD DE BUENOS AIRES

Jueves 7 de Julio de 2022

Referencia: REG - EX-2019-91465839- -APN-DGDMT#MPYT

De conformidad con lo ordenado en la **DI-2022-1656-APN-DNRYRT#MT** se ha tomado razón del acuerdo obrante en las páginas 2/14 del IF-2019-91515622-APN-DGDMT#MPYT del expediente de referencia, quedando registrado bajo el número **2364/22.-**

Digitally signed by Gestion Documental Electronica
Date: 2022.07.07 16:00:24 -03:00

Maria Victoria Senonez
Asistente administrativo
Dirección Nacional de Relaciones y Regulaciones del Trabajo
Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

Digitally signed by Gestion Documental
Electronica
Date: 2022.07.07 16:00:25 -03:00

ACTA ACUERDO

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires a los 20 días del mes de Septiembre de 2019, entre TMH Argentina S.A. con domicilio legal en Hipólito Yrigoyen 571 Piso 6º, Vicente López, en adelante "LA EMPRESA", representada en este acto por los Sres. GONZALEZ Ezequiel Matías y PETERS-DESTERACTS Thibault en su carácter de Director de Recursos Humanos y Relaciones Industriales y de Presidente respectivamente; por otra parte la UNION FERROVIARIA con personería gremial N° 34 y domicilio legal en Av. Independencia 2880 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, representada por SASIA Sergio Adrián en calidad de Secretario General, con el asesoramiento letrado de los Dres. Jose Gutiérrez y Francisco Mazzoleni; en adelante "EL SINDICATO"; y ellas en forma conjunta denominadas "LAS PARTES", quiénes acuerdan formalizar los siguientes puntos de aplicación general a las operaciones de LA EMPRESA y que conformarán parte integrante de los artículos correspondientes a las condiciones generales de los convenios colectivos de trabajo aplicables que a posterioridad se acuerden.

LAS PARTES aceptan el avance satisfactorio en el espacio de Diálogo Social orientado a establecer un marco de cooperación, buena fe y el consenso en las relaciones entre LA EMPRESA y EL SINDICATO. Este avance, se concreta en un entendimiento mutuo respecto de cuestiones que sientan la base para la suscripción del Convenio Colectivo de Empresa que regulará oportunamente las condiciones generales de trabajo del personal circunscripto en el ámbito de aplicación territorial y personal correspondiente.

PRIMERA: OBJETIVOS COMUNES LA EMPRESA y EL SINDICATO consideran que constituyen objetivos comunes, el respeto de las partes, la preservación de un clima laboral de cooperación y armonía, la instrumentación de técnicas modernas de gestión y organización del trabajo, el estímulo de la faz productiva y creadora del hombre, la capacitación y perfeccionamiento profesional y la constitución de un marco normativo preciso y previsible, el cual se verá plasmado en la firma de un Convenio Colectivo de Trabajo en el mediano plazo.

Todo esto en virtud de que la actividad principal de TMH Argentina S.A, como inversor industrial, se encuentra vinculada y articulada a la industria ferroviario tanto de cargas como de pasajeros, considerando la misma una actividad de interés general.

SEGUNDA: FACULTAD DE DIRECCIÓN Y ORGANIZACIÓN Las responsabilidades que asume LA EMPRESA, requieren del goce de una integral capacidad de gestión y la impostergable necesidad de que sus políticas se instrumenten con eficacia y celeridad.

En el ejercicio de la facultad de dirección y organización, LA EMPRESA definirá y comunicará a la Entidad Gremial, la estructura y las interrelaciones de sus distintas áreas jerárquicas y funcionales, diseñando y poniendo en práctica los procedimientos internos que le permitan cumplir los planes y objetivos que la Dirección establezca. Para esto se construirá estrategias de acción de manera conjunta, de forma tal que tanto la empresa como los trabajadores y el sindicato sean actores activos de los procesos que se generan.

Al efecto se llevará a cabo los estudios necesarios y adoptará las medidas pertinentes para capacitar la dotación orgánica, funcional y operativa en forma tal que le permitan lograr una adecuada operación y conservación de cada Taller, comprometiéndose con el medioambiente y la seguridad laboral.

TERCERA: FUNCIONALIDAD OPERATIVA La movilidad funcional implica la posibilidad de asignar al trabajador funciones y tareas asimilables a las que en principio le sean propias, en atención a las necesidades operativas que pudieran surgir, con los alcances previstos en la legislación vigente.

La asignación de tareas complementarias que disminuyan cualitativamente el perfil del puesto original no podrán ser ordenada irrazonablemente y sólo podrán ser indicada por la Empresa en casos excepcionales y transitorios y en tanto no ocasionen perjuicio moral, psicofísico o material al trabajador. Se deja expresa constancia que la asignación al trabajador de tareas correspondientes a una categoría inferior serán adjudicables cuando sean originadas por necesidades circunstanciales y excepcionales.

La movilidad funcional deberá ser ejercida por la Empresa basándose en criterios de mejor organización de la actividad. En ningún caso, podrá hacerse uso de estos principios con fines disciplinarios o correctivos de la conducta previa del trabajador.

CUARTA: DIMENSIONAMIENTO DE LAS DOTACIONES En el marco de las Operaciones en los talleres e instalaciones de LA EMPRESA, las dotaciones serán determinadas por esta, en función de las necesidades operativas y en el marco de un razonable ejercicio del poder de dirección y organización

QUINTA: INGRESOS La EMPRESA dentro de sus facultades de dirección y organización enunciadas en la clausula anterior, determinará las necesidades de ingreso de personal, para lo cual llevará adelante un proceso de ingreso formal a través de su Departamento de Recursos Humanos. Todos aquellos postulantes seleccionados para ingresar lo harán bajo la categoría inicial, sin perjuicio de que se requiera un perfil con mayor experiencia, trayectoria y conocimiento, pudiendo LA EMPRESA podrá efectuar ingresos en categorías superiores, respetando siempre los principios de equidad interna de su política salarial.

El SINDICATO, a través de su Secretariado Nacional elevará para la consideración del Departamento de Recursos Humanos un registro de postulantes que deberán ser tenidos en consideración, con experiencia en la industria que serán entrevistados, cuando sea requerido, bajo las consideraciones del proceso de ingreso junto con los postulantes de otras fuentes.

SEXTA: EFECTIVIDAD Todos los trabajadores que ingresen a LA EMPRESA gozarán de efectividad desde el momento de hacerse cargo del puesto para el que fueron designados, sin perjuicio de lo establecido en la LCT Art. 90 y 92 bis.

SEPTIMA: EQUIDAD LA EMPRESA reconoce al conjunto de los trabajadores el derecho a un tratamiento equitativo y justo dentro del marco laboral acordado en el presente acuerdo. Por lo tanto, no podrá hacer discriminaciones ni disponer sanciones disciplinarias ni la cesantía de un trabajador por razones de raza, sexo, políticas, gremiales y/o religiosas.

Asimismo, LA EMPRESA y EL SINDICATO impulsarán y promoverán acciones que contribuyan a que todos los trabajadores reciban el mismo trato y las mismas oportunidades de desarrollo, con condiciones y posibilidades semejantes en los diferentes aspectos que hacen a la gestión de las personas, facilitando su acceso a los programas que se definan.

OCTAVA: JORNADA DE TRABAJO Todo lo referido a jornada de trabajo se ajustará a lo establecido en la normativa legal vigente. Y, con absoluta observancia de ese imprescindible marco jurídico, LA EMPRESA y EL SINDICATO acordarán un sistema de jornada de trabajo que se ajuste a las características de la actividad, debiendo estructurar jornadas horarias que faciliten el equilibrio de "vida laboral-personal".

LA EMPRESA acordará con EL SINDICATO los regímenes horarios máximos diarios o por ciclos semanales, teniendo en consideración:

- a) La necesidad de proteger prioritariamente la salud y los derechos de los trabajadores.
- b) Los fines de LA EMPRESA y las exigencias de la producción.

En todos los casos, entre la terminación de una jornada y el comienzo de la otra, el trabajador deberá gozar de un descanso mínimo y continuado de DOCE (12) horas.

NOVENA: DESCANSO SEMANAL Los trabajadores que sean convocados a prestar servicios en todo o parte del descanso semanal establecido en su diagrama de trabajo, por razones que tengan que ver con la operatoria y el buen funcionamiento de la actividad, percibirán una compensación por su trabajo en tales días, cuya metodología y modalidad de pago se establecerán oportunamente, respetando lo estipulado por la normativa vigente en esta materia.

DECIMA: FERIADO Y DIAS NO LABORABLES En materia de “Feriados Nacionales” y de “Días no Laborales” se aplicará lo dispuesto por la legislación vigente en la materia.

El día 1° de MARZO será considerado como feriado, por celebrarse el “DIA DEL TRABAJADOR FERROVIARIO”, ajustándose el desarrollo de dicha jornada a lo dispuesto en las normas en vigencia para tales fines; quedando establecido que en el caso que LA EMPRESA dispongan el normal desarrollo de las tareas durante dicho día, se deberá abonar el mismo con los recargos legales correspondientes.

ONCEAVA: LICENCIA ANUAL ORDINARIA A todos los efectos, el Descanso Anual Remunerado estará sujeto a lo estipulado en la Ley de Contrato de Trabajo. Fijándose los siguientes plazos:

- a) De 6 meses hasta 5 años: 14 días corridos.
- b) De 5 años hasta 10 años: 21 días corridos.
- c) De 10 años hasta 20 años: 28 días corridos.
- d) De 20 años y más: 35 días corridos.

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

Para tener derecho cada año a este beneficio, el trabajador deberá haber prestado servicios durante la mitad, como mínimo, de los días hábiles comprendidos en el año calendario o aniversario respectivo. A este efecto se computarán como hábiles los días feriados en que el trabajador debiera normalmente prestar servicios. También se computarán como trabajados los días en que el empleado no preste servicios por gozar de una licencia legal, o por estar afectado por una enfermedad inculpable o por infortunio en el trabajo, o por otras causas no imputables al mismo.

Cuando el trabajador no llegase a totalizar el tiempo mínimo de trabajo previsto precedentemente, gozará de un periodo de vacaciones, en proporción de un (1) día de descanso por cada veinte (20) días efectivamente trabajados, computables de acuerdo con las disposiciones precedentes. Para gozar de este beneficio no se requerirá antigüedad mínima en el empleo.

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

Cuando un matrimonio se desempeñe al servicio de la Empresa las vacaciones deben otorgarse en forma conjunta y simultánea si así se solicita; en caso de surgir inconvenientes operativos la Empresa podrá reprogramar la licencia de ambos trabajadores con ajuste al mecanismo previsto en el párrafo precedente y otorgarla en un plazo no mayor de treinta (30) días corridos.

En casos excepcionales la licencia podrá acordarse en la época del año que el trabajador la solicite, ya sea en forma total o fraccionada. En los casos de licencia fraccionada, no procederá el adelanto de la retribución correspondiente al período de vacaciones, excepto que se trate de los dos tercios como mínimo del total de la licencia.

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

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

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

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

DECIMOSEGUNDA: LICENCIAS POR MOTIVOS FAMILIARES Desde el día de su ingreso, todo trabajador tiene derecho a licencia con goce íntegro de su remuneración, en los casos y por los plazos que seguidamente se indican:

a) Matrimonio:

- 1) del trabajador: 13 días corridos.
- 2) de sus hijos: 2 día laborable.

b) Nacimiento:

Licencia por Paternidad:

En caso de nacimiento de hijos, el personal masculino tendrá derecho a quince (15) días corridos de licencia con goce de sueldo, que deberá disfrutar dentro de los diez (10) días subsiguientes a la fecha del nacimiento del hijo.

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

En caso de nacimiento de dos (2) o más hijos se extenderá a veinticinco (25) días, mientras que si es de hijo con Síndrome de Down la licencia se extenderá a treinta (30) días.

c) Fallecimiento:

El trabajador gozará de una licencia de cinco (5) días corridos por fallecimiento de cónyuge o concubina/o, padres, padrastros, padres políticos, hijos y hermanos, debidamente acreditado mediante comprobante.

Deberá necesariamente computarse un día hábil, cuando los mismos coincidieran con días domingo, feriados o no laborables. La duración de esta licencia se prolongará por un (1) día más cuando el

lugar del fallecimiento de los familiares mencionados se encuentre a más de trescientos (300) km. del domicilio del trabajador declarado ante la empresa, y por dos (2) días más cuando el lugar del fallecimiento de los familiares se encuentre a más de quinientos (500) km. Ambas circunstancias deberán ser debidamente acreditadas ante la Empresa.

d) Adopción niños menores de 5 años:

Madre: 45 días corridos.

Padre: 15 días corridos.

Si ambos adoptantes son empleados de LA EMPRESA, este beneficio alcanzará solo a uno de ellos. Las partes acuerdan que, LA EMPRESA, ejerciendo sus facultades de organización, podrán modificar los cronogramas de trabajo de forma tal que los empleados retornen a desempeñar tareas, luego de vencidas las licencias indicadas en el presente artículo.

DECIMOTERCERA: CUIDADO FAMILIAR ENFERMO En el caso de enfermedad del cónyuge, o concubino, y/o hijos menores de edad, y/o padres a su cargo, que se encuentren afectados de una enfermedad de gravedad y requiera cuidado intensivo o continuos y sea insustituible su presencia para su cuidado, previamente, fundamentadas, comprobadas y justificadas ante LA EMPRESA, tendrá derecho a que se le concedan hasta quince (15) días corridos de licencia continuos o discontinuos, con goce íntegro de haberes por año calendario. LA EMPRESA realizará todos los controles que sean necesarios a efectos de constatar los extremos que dan origen a la licencia en cuestión.

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

Cuando el supuesto antes contemplado se extienda más allá de los quince (15) días iniciales, el trabajador tendrá derecho a solicitar una licencia sin goce de sueldo de hasta treinta (30) días corridos, siempre que las posibilidades operativas del servicio lo permitan.

No tendrá acceso a este beneficio aquel empleado que tenga para usufructuar francos compensatorios.

DECIMOCUARTA: LICENCIA POR DONACION DE SANGRE LA EMPRESA justificarán la ausencia del trabajador que deba donar sangre, en un todo de acuerdo con lo establecido al efecto en la Ley N° 22.990, es decir: VEINTICUATRO (24) horas a partir del momento de la extracción o

TREINTA Y SEIS (36) horas cuando sea realizada para hemaféresis. En ninguna circunstancia se producirá pérdida o disminución de sueldos.

DECIMOQUINTA: LICENCIA POR ESTUDIOS Para rendir examen en la enseñanza secundaria, el empleado gozará de una licencia de hasta dos (2) días corridos por examen, con un máximo de diez (10) días por año calendario.

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

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

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

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

En todos los casos los trabajadores deberán solicitar por escrito el correspondiente permiso indicando la materia y el tipo de examen a rendir, debiendo presentar al reintegrarse el certificado expedido por la autoridad del instituto de enseñanza o universidad de que se trate, donde conste el examen rendido, la fecha de este y el resultado obtenido.

DECIMOSEXTA: LICENCIA DELEGADOS CONGRESALES Y EN LA OBRA SOCIAL FERROVIARIA Se otorgará licencia hasta un máximo de tres (3) días por año a todos los Delegados Congressales electos en las elecciones llevadas a cabo por la Unión Ferroviaria para tal fin, para asistir al Congreso Ordinario de Delegados de la mencionada Entidad.

Cuando el Congreso se realice en el interior de la Republica, a más de trescientos (300) km del lugar de prestación de servicios del trabajador, la licencia se ampliará hasta un máximo de 5 (cinco) días por año.

El pedido de estas licencias deberá hacerlo la Unión Ferroviaria por escrito, con anticipación suficiente y mencionando la persona y las fechas de su realización, acompañando la correspondiente convocatoria del Congreso publicada. Cuando un trabajador sea designado por la Unión Ferroviaria para ocupar un cargo en la dirección de la Obra Social Ferroviaria, gozará de licencia gremial con

derecho a percibir sus haberes y beneficios sociales de la Empresa, en virtud de la tipología y características de la misión a desempeñar

DECIMOSEPTIMA: PAREJAS DE HECHO Las partes firmantes establecen la equiparación entre cónyuge y persona en convivencia de hecho, certificada ante el Registro Civil o autoridad competente correspondiente, a efectos de:

- a) Beneficio de la Obra Social.
- b) Licencias pagas en ocasión de fallecimiento de familiares directos.
- c) Licencia por maternidad, paternidad o adopción.
- d) Otros beneficios y/o licencias a definir oportunamente por LAS PARTES.

DECIMO OCTAVA: PREVENCION DE ADICCIONES LA EMPRESA y EL SINDICATO impulsarán el análisis y la promoción de acciones que contribuyan a la prevención de adicciones, como alcoholismo, tabaquismo, consumo de sustancias psicoactivas, ludopatía y otras que pudieran afectar la salud psicofísica del trabajador y/o alterar el normal desempeño de sus tareas y/o poner en riesgo la integridad de otras personas o del capital físico de LAS EMPRESAS.

Habida cuenta de la importancia que las partes atribuyen a la salud en el trabajo, la Empresa brindará a los trabajadores que la requieran, información sobre la existencia de planes asistenciales gratuitos vinculados con el control de adicciones brindado por Organizaciones No Gubernamentales y/o Gubernamentales (Ej: ALCO, ALCOHOLICOS ANONIMOS, NARCOTICOS ANONIMOS, etc.) como así también incentivar la participación de la Obra Social Ferroviaria "OSFE".

DECIMONOVENA: PROTECCION CONTRA LA VIOLENCIA LABORAL Las partes acuerdan en condenar toda forma de Violencia Laboral entendiendo por tal el ejercicio abusivo de poder que tiene por finalidad someter o excluir a un trabajador de su puesto de trabajo, atentando contra su dignidad y su integridad psicofísica EL SINDICATO y LA EMPRESA se comprometen a impulsar acciones positivas tendientes a la difusión de la problemática a fin de prevenir la violencia laboral. Por otra parte, promoverán iniciativas en materia de asistencia técnica y capacitación, para ello podrán recurrir en consulta y/o asesoramiento al órgano competente en la materia.

VIGESIMA: CAPACITACION AL PERSONAL Las diversas formas de Capacitación y perfeccionamiento profesional que se instrumenten se orientarán al logro de una mayor eficiencia operativa y productividad, contemplando además entre sus principales objetivos, la concientización

del personal en todo lo concerniente a la adopción de nuevos métodos de trabajo y tecnologías que se incorporen y destacando siempre la necesidad de observar las normas de seguridad al realizar cada tarea.

Las Partes coinciden en comprometer sus mayores esfuerzos a efectos de posibilitar la implementación en distintos sectores de la empresa, de los cursos teórico-prácticos que resulten adecuados para la optimización del trabajo; dejan establecido que la participación del personal en las actividades vinculadas a la Capacitación y formación profesional constituye no tan solo un derecho, sino también una obligación de cumplimiento efectivo.

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

Los cursos podrán ser dictados por el Instituto de Formación, Capacitación y Estudios Ferroviarios 6 de octubre, los Centros de Capacitación elegidos por la empresa y/u otras entidades similares, a los fines de la capacitación de los trabajadores, sin perjuicio de los cursos a dictar por la Empresa en el marco de su Plan Anual de Capacitación.

LAS PARTES acuerdan que dichas actividades serán organizadas y dictadas durante la jornada normal y habitual de trabajo; en todos aquellos casos en que LA EMPRESA estipulen en forma excepcional que la actividad de formación y/o capacitación se desarrolle dentro de los días feriados o días inhábiles, con llevará el derecho a percepción económica por parte de los trabajadores involucrados el equivalente a la compensación prevista en el segundo párrafo del artículo 166 de la LCT., y dado el carácter voluntario de la concurrencia a dicha capacitación (a excepción de situaciones extraordinarias a criterio de la empresa), no implicará el otorgamiento de un descanso compensatorio de la misma duración.

VIGESIMAPRIMERA: NIVELES LABORALES / FUNCIONES - CATEGORIAS El personal comprendido, será clasificado entre los niveles Inicial/OP1 – como categoría más baja - y Supervisor/OP7 –como categoría más alta-. Estos niveles tendrán correlación, siguiendo un orden con las posiciones y/o funciones, actuales o a crearse en la estructura organizativa de la EMPRESA, que estuvieren o fuesen cubiertas por un trabajador comprendido por el ámbito de aplicación del CCT a suscribir oportunamente.

Los niveles y tareas correspondientes a cada posición y/o función serán los mínimos requeridos para su desempeño y serán especificados por LAS PARTES, en oportunidad de concluir la negociación por el Convenio Colectivo de Trabajo.

El Salario Básico para cada NIVEL, es el que se indica a continuación, vigente para el mes de septiembre 2019 y a partir del 1° octubre 2019 en adelante; hasta tanto LAS PARTES acuerden conjuntamente la actualización de estas en el marco de las negociaciones paritarias que correspondan.

DENOMINACIÓN	CATEGORIA	Salario Básico 01/09/2019	Salario Básico 01/10/2019
Supervisor	OP7	\$ 65.368	\$ 69.540
Capataz	OP6	\$ 56.353	\$ 59.950
Oficial Especializado	OP5	\$ 48.579	\$ 51.680
Oficial 1ra	OP4	\$ 41.878	\$ 44.551
Oficial 2da	OP3	\$ 36.101	\$ 38.405
Ayudante	OP2	\$ 31.119	\$ 33.105
Aprendiz	OP1	\$ 26.320	\$ 28.000

(Valores expresados en AR\$/mes)

VIGESIMOSEGUNDA: ANTIGÜEDAD. CÓMPUTO Y BONIFICACIÓN Para todo el personal el cómputo de antigüedad se efectuará sobre la base del tiempo de servicio en la EMPRESA. En este sentido, se establece una bonificación especial remunerativa por razón de antigüedad, cuyo monto consistirá en un 1,5 % (uno y medio por ciento) del Salario Básico de la categoría que revista el trabajador, por cada año de antigüedad que cumplan los trabajadores o se reconozca como trayectoria laboral a partir de la suscripción del presente.

VIGESIMOTERCERA: BONIFICACION POR TÍTULO: En reconocimiento al valor de la formación del personal comprendido, las partes acuerdan otorgar a todo trabajador que acredite haber concluido estudios terciarios o universitarios, una bonificación mensual del 10% y 12% respectivamente sobre el Salario Básico de la categoría testigo OP4. Esta bonificación, será individualizada en los recibos de sueldo con la leyenda "Bonificación por Título".

VIGESIMO CUARTO: BONIFICACION REFRIGERIO LAS PARTES acuerdan una bonificación mensual correspondiente de aplicar un porcentaje sobre el Salario Básico de la categoría testigo OP4 en concepto de vianda diaria durante la prestación de servicio. Dicho porcentaje será del 10% para el mes de septiembre y del 12% desde el 1° de Octubre en adelante, hasta tanto LAS PARTES acuerden su actualización en el marco de las negociaciones paritarias que correspondan.

Dicha Bonificación será abonada en forma mensual por día efectivamente trabajado durante el mes anterior a su liquidación, descontando del mismo los montos proporcionales que correspondan por faltas injustificadas y/o sin aviso por parte del trabajador. El mismo tiene carácter No Remunerativo, de acuerdo con lo normado por el Artículo 103 in fine de la L.C.T. 24.744.

Sin perjuicio de lo indicado, LA EMPRESA deberá reconocer los viáticos que correspondan según su "Política de viajes" cuando un empleado deba trabajar en un lugar distinto al original. A solo efectos de la firma del presente LA EMPRESA manifiesta que los valores diarios máximos vigentes al 1° de septiembre 2019 son de AR\$ 250,00 (pesos argentinos doscientos cincuenta con 00/100) por almuerzo y AR\$ 600,00 (pesos argentinos seiscientos con 00/100) por cena.

VIGESIMO QUINTO: REPRESENTACION GREMIAL INTERNA. La representación gremial del personal en los lugares de trabajo y en el ámbito de la Empresa será ejercida por los Delegados de Personal que se elijan conforme la Ley 23.551, representación que comprenderá una Comisión de Reclamos, según lo establecido en el presente artículo. El número de delegados que integrará la representación de la Unión Ferroviaria en la unidad de transporte ferroviario será el que surja de aplicar la proporcionalidad establecida en el artículo 45° de la Ley 23.551. Provisoriamente, por las particularidades que presenta la Actividad Ferroviaria a desarrollar y antes de la firma del CCT, la Unión Ferroviaria, a través de su Secretariado Nacional, designará de manera temporaria a dicho representante de personal.

VIGESIMOSEXTA: RECIBO DE HABERES: A los efectos de que no haya dudas sobre la liquidación efectuada, en los recibos correspondientes a los haberes de los trabajadores se consignarán en forma clara y detallada todos los créditos y débitos que se efectúen, así como la categoría, denominación y remuneración respectiva, todo ello conforme a lo previsto por el art.141 de la LCT

VIGESIMOSEPTIMA: ROPA DE TRABAJO y ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL (EPP): Con relación a la provisión de Ropa de Trabajo y Elementos de Protección Personal, LA EMPRESA entregará anualmente, la vestimenta necesaria y adecuada al uso del trabajo, siendo su utilización de carácter obligatorio y su reposición solo ante el caso de rotura o deterioro debidamente verificado. La cantidad, calidad, tipos de prendas, etc. se ajustará a las necesidades de la operación.

VIGESIMOCTAVA: CUOTA SINDICAL: De acuerdo con las disposiciones legales vigentes, la Empresa deberá retener de las remuneraciones del personal afiliado comprendido en el presente ACTA ACUERDO, la cuota sindical, y demás conceptos autorizados por la Autoridad de Aplicación y depositarlos a la orden de la Unión Ferroviaria. El monto de la cuota de afiliación es el 2,5% de la remuneración que mensualmente percibe el trabajador.

La Unión Ferroviaria comunicara a la empresa por escrito, la nómina de afiliados, las altas y las bajas que se fueran produciendo mensualmente, como también la cuenta bancaria en que se deberán efectuar los depósitos mencionados precedentemente. El empleador actuara como mero agente de retención conforme lo establece la Ley 23.551.

VIGESIMONOVENA: APORTE PATRONAL: El empleador procede/a abonar mensualmente, un aporte equivalente al importe del dos por ciento (2%) del sueldo básico de la categoría OP4 por la cantidad de trabajadores en la Empresa, comprendidos en el presente ACTA ACUERDO, a partir de su entrada en vigencia. Dicho monto será depositado a la orden de la Unión Ferroviaria en pos mejorar, incrementar, fomentar, o desarrollar sus prestaciones sociales, formativas, asistenciales, previsionales, recreativas, y/o culturales, en interés y beneficios de los trabajadores representados por la misma. La Unión Ferroviaria presentara anualmente un presupuesto sobre la afectación estimativa de los fondos, procediendo de manera semestral a la correspondiente rendición de cuentas sobre la efectiva utilización de estos. Asimismo, la Unión Ferroviaria comunicara a la Empresa la cuenta bancaria en que se deberán efectuar los depósitos mencionados precedentemente.



A partir de la firma de la presente, las partes asumen el compromiso de llevar adelante la negociación del Convenio Colectivo de Empresa mencionado *ab initio*, en un absoluto marco de cooperación, paz social y buena fé.

Del mismo modo LAS PARTES asumen el compromiso de reunirse a partir de la segunda quincena del mes de ENERO de 2020, a fin de analizar las variables de la actividad y de la economía nacional que se sucedan desde la vigencia del presente acuerdo, que podrían tener impacto sobre los salarios, y para el caso de resultar esto necesario, evaluarán los ajustes correspondientes sobre ellos.

Leído y ratificado el presente en todos sus términos, las partes firman al pie, en el lugar y fecha indicadas, cinco (5) ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto, comprometiéndose en su oportunidad a elevar el mismo para su correspondiente homologación por ante la autoridad de aplicación. -

The image shows five handwritten signatures in black ink. The signatures are arranged in two rows. The top row contains two signatures: one on the left that is a large, stylized loop, and one on the right that is a horizontal line with a circular flourish. The bottom row contains three signatures: one on the left that is a cursive name, one in the middle that is a large, stylized loop, and one on the right that is a cursive name.



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional
Las Malvinas son argentinas

Hoja Adicional de Firmas
Informe gráfico

Número:

Referencia: Dispo 1656-22 Acu 2364-22

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 15 pagina/s.