



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional
2021 - Año de Homenaje al Premio Nobel de Medicina Dr. César Milstein

Informe

Número: IF-2021-80474685-APN-DNRYRT#MT

CIUDAD DE BUENOS AIRES

Lunes 30 de Agosto de 2021

Referencia: REG - EX-2020-87546241- -APN-DGD#MT

De conformidad con lo ordenado en la **RESOL-2021-1093-APN-ST#MT** se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo de Empresa obrante en las páginas 1/61 del RE-2020-87545716-APN-DGD#MT del expediente principal, quedando registrado bajo el número **1644/21 "E"**.

Digitally signed by Gestion Documental Electronica
Date: 2021.08.30 14:33:50 -03:00

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

IF-2023-07707056-APN-DNRYRT#MT

**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO
UNIÓN FERROVIARIA****TITULO I****ORGANIZACIÓN GENERAL DE ESTE CONVENIO Y DE LAS
NEGOCIACIONES EN LA ACTIVIDAD****I.1. PARTES INTERVINIENTES****ARTÍCULO 1:**

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 15 de Diciembre de 2020, se presentan por la parte de los Trabajadores la UNIÓN FERROVIARIA, con personería gremial y domicilio en Avenida Independencia 2880 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, representada en este acto por los señores Sergio Adrián Sasía, en calidad de Secretario General; y los miembros paritarios Rodolfo Daniel Mujica, Karina Benemerito, y los delegados del personal Enrique Claudio Steffani DNI 14.564.214 y Carlos Alberto Barrera DNI 20.163.004; con el asesoramiento letrado de los Dres. José Gutiérrez y Francisco Mazzoleni; y por la otra parte la empresa DESARROLLO DE CAPITAL HUMANO FERROVIARIO SAPEM (DECAHF), con domicilio en calle Hornos 11, Piso 1º de la citada Ciudad, representada en este acto por el señor Damián Ramón Raúl Contreras en su carácter de Presidente, y Sebastián Retes en su carácter de Gerente de RRHH.

I.2. AMBITO DE APLICACIÓN TERRITORIAL Y PERSONAL**ARTÍCULO 2:**

El presente Convenio es aplicable a todo el personal comprendido en la representación de la Unión Ferroviaria, afectado exclusivamente a tareas emanadas por DECAHF en las siguientes dependencias: Oficinas Centrales; Centro Nacional de Capacitación Ferroviaria; Museo Nacional Ferroviario "Raúl Scalabrini Ortiz" y Archivo General de Ferrocarriles de la empresa DESARROLLO DE CAPITAL HUMANO FERROVIARIO SAPEM (DECAHF), y que se encuentre incluido en las categorías y especialidades laborales que se especifican en el ANEXO I (CATEGORÍAS) de la presente, y a las que en el futuro puedan agregarse. Destacando que las mismas serán consecuentes con el objeto para el que fue creada la Sociedad.

A los trabajadores comprendidos en el Convenio cuyas tareas o funciones no hayan sido objeto de reglas especiales en éste, se les aplicarán las correspondientes a la categoría que enmarque las tareas más afines a las del trabajador de que se trate.

ARTÍCULO 3:

Las partes dejan establecido que la presente Convención Colectiva, los acuerdos complementarios que eventualmente se suscriban entre las partes en el futuro y las decisiones adoptadas por el Órgano creado con funciones de interpretación y autocomposición (Comisión de Interpretación Permanente) constituyen la voluntad colectiva que, juntamente con la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 y normas complementarias, serán las normas aplicadas a las relaciones de la Empresa con los trabajadores abarcados por las disposiciones del presente instrumento, dejándose sin efecto los anteriores Convenios Colectivos de Trabajo y acuerdos suscriptos entre las partes, con la salvedad establecida en el artículo 42.

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

Las disposiciones contenidas en la Ley N° 20.744 y su reglamentación serán aplicables automáticamente en todos los casos no previstos en esta convención, o si en el tiempo resultaren superiores a lo pactado.

Cualquier divergencia que suscite la aplicación de éste último párrafo, será tratada en el seno de la Comisión de Interpretación Permanente (CIP).

I.3. CONDICIONES ECONÓMICAS

ARTÍCULO 4:

Las mismas se establecen en el ANEXO II (CONDICIONES GENERALES) del presente Convenio.

I.4. VIGENCIA TEMPORAL

ARTÍCULO 5:

Las disposiciones referidas a las condiciones generales y laborales regirán desde la homologación del presente convenio hasta el plazo de veinticuatro (24) meses, debiendo iniciarse las negociaciones para su renovación noventa (90) días antes del vencimiento del plazo acordado. Vencido dicho plazo el presente convenio mantendrá vigencia hasta su renovación.

Las condiciones económicas, escalas salariales y viáticos tendrán la vigencia que surja de los acuerdos remuneratorios. Asimismo, se establece que, salvo circunstancias excepcionales que impusieran su reconsideración, las partes podrán reunirse a través del mecanismo de autocomposición o mantener reuniones a los efectos de analizar nuevos valores económicos.

En caso que ello no ocurriera y vencido el plazo establecido en los acuerdos aludidos, las condiciones económicas mantendrán su vigencia hasta su renovación, debiendo reunirse las partes con la anticipación establecida.

I.5. PUBLICIDAD

ARTÍCULO 6:

La publicación de este Convenio Colectivo en la Página Web del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social surtirá plenos efectos respecto de la publicidad del mismo.

TITULO II

ORDENAMIENTO DE LAS RELACIONES ENTRE LAS PARTES Y CON LOS TRABAJADORES. ORGANISMOS DE COMPOSICIÓN E INTERPRETACIÓN

II.1. RELACIONES LABORALES

ARTÍCULO 7:

Las partes acuerdan mantener relaciones laborales armónicas como condición indispensable para el logro de los objetivos comunes, amparadas por el diálogo cotidiano y fluido entre la Empresa, los trabajadores y sus representantes sindicales en todos los niveles, respetando los procedimientos de solución de conflictos individuales, plurindividuales y/o colectivos previstos en la normativa vigente para la solución de los diferendos que pudieran suscitarse.

Ambas partes coinciden con tales propósitos teniendo en cuenta especialmente el carácter de servicio público que presta la Empresa.

II.2. COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN PERMANENTE

ARTÍCULO 8:

Establécese el funcionamiento de la Comisión de Interpretación Permanente (CIP), la que estará constituida por dos (2) representantes de cada parte, sin perjuicio de la designación de dos (2) suplentes quienes reemplazarán a los titulares en caso de ausencia, y la participación de los asesores que las mismas consideren necesarios.

Los miembros del sector sindical serán designados por el Secretariado Nacional de la Unión Ferroviaria y aquellos que revistan el carácter de titular gozarán de licencia gremial con derecho a percibir sus haberes y beneficios sociales de la Empresa.

A su vez, durante la duración de sus mandatos, los miembros titulares y/o los suplentes cuando reemplacen al titular, percibirán una mayor función equivalente al nivel de la categoría máxima descripta en la escala salarial vigente.

8.1. Convocatoria:

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

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

8.2. Resoluciones:

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

8.3. Acta:

De las reuniones que celebre la CIP se levantará acta con mención de los comparecientes y resultado de la votación.

La CIP fijará las reglas y condiciones para su funcionamiento y procedimiento de sustanciación. Las decisiones de esta comisión deberán ser adoptadas en todos los casos por unanimidad dentro del plazo establecido en el apartado "Resoluciones" y expresadas por escrito. En caso de no mediar unanimidad se dejará constancia sobre los motivos por los cuales no fue posible llegar a una solución acordada.

8.4. Funciones:

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

- Interpretar, con alcance general, el presente Convenio Colectivo de Trabajo, a pedido de cualquiera de las partes signatarias. En su labor de interpretación la CIP deberá guiarse, fundamentalmente por las finalidades establecidas en el presente Convenio Colectivo de Trabajo y por los principios generales del derecho del trabajo.

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

- Clasificar las nuevas tareas resultantes del proceso de innovación tecnológica y asignar al personal la calificación correspondiente a las tareas que cumpla.
- Reclasificar las tareas que experimenten modificaciones por efectos de innovaciones tecnológicas u organizacionales y subsanar las omisiones previstas como posibles en el artículo 2° de esta Convención. Las decisiones que adopten en el ejercicio de tales atribuciones quedarán incorporadas al Convenio Colectivo como partes integrantes del mismo.
- Considerar los diferendos que puedan suscitarse entre las partes, con motivo de la presente Convención Colectiva de Trabajo procurando componerlos adecuadamente.

Los diferendos podrán ser planteados a la CIP por cualquiera de las partes.

- Intervenir en controversias de carácter individual con las siguientes condiciones:

1. Que la intervención se resuelva por unanimidad.
2. Que se hubiere sustanciado y agotado, previamente, el procedimiento de queja establecido en el presente convenio.
3. Que se trate de un tema regulado en la presente Convención Colectiva.
4. La intervención será de carácter conciliatorio y los acuerdos a los que se arribe podrán presentarse ante la autoridad administrativa para su homologación, cumpliéndose con los requisitos ahora vigentes sobre representación de intereses individuales por la asociación sindical o los que puedan regir en el futuro.

RE20020087545766A-PPNDDG-RT#MT

Si no se llegare a un acuerdo los interesados quedarán en libertad de acción para accionar administrativa o judicialmente.

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

- Determinar el número de integrantes de la Comisión de Reclamos.

Mecanismos de autocomposición del conflicto:

8.4.2. La Comisión también podrá intervenir, cuando se suscite un conflicto colectivo, en cuyo caso:

- Cualquiera de las partes signatarias podrá solicitar la intervención de la Comisión, definiendo con precisión la naturaleza del conflicto. La Comisión en este caso actuará como instancia privada y autónoma de conciliación de los intereses de las partes, procurando un avenimiento de las mismas.
- Mientras se sustancie el procedimiento de autocomposición previsto en el presente artículo, las partes se abstendrán de adoptar medidas de acción directa o de cualquier otro tipo que pudieran afectar la normal prestación de las tareas. Asimismo, durante dicho lapso, quedarán en suspenso las medidas de carácter colectivo adoptadas con anterioridad por la contraparte.
- La Comisión, previo a la ejecución de cualquier medida de acción directa, deberá determinar las guardias de emergencia, como también establecer las modalidades de prestación de los servicios mínimos que deberán mantenerse mientras dure el conflicto. Las guardias de emergencia y los servicios mínimos deberán ser tales que aseguren el resguardo de los usuarios, de los bienes y de la operatoria de la Empresa. Una vez acordadas la conformación de estas modalidades, la Empresa determinará qué trabajadores deberán cumplir dichas funciones.
- Si la Comisión no lograra arribar a una solución en el conflicto, las partes deberán dar intervención del tema al Secretariado Nacional y a la Gerencia General, como instancia previa y obligatoria, antes de adoptar medidas de acción directa y/o recurrir a los procedimientos o instancias previstas en la legislación vigente en la materia.
- Los mecanismos de autocomposición establecidos precedentemente no invalidan la intervención de la Autoridad Administrativa del Trabajo, prevista en la normativa vigente.

TÍTULO III

DE LA CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL

ARTÍCULO 9:

A) Las partes asumen la importancia que revisten los procesos de capacitación asociados a la innovación para el crecimiento del sistema ferroviario, el progreso del personal y, consecuentemente, el mejoramiento permanente en la calidad del servicio. En función de ello, trabajarán en conjunto para lograr el mayor grado de eficiencia en el desarrollo de acciones formativas tendientes a la producción de herramientas conceptuales que permitan dotar a los trabajadores ferroviarios del conocimiento científico, técnico y práctico que la materia reviste.

Así, se promoverá la colaboración académica, científica y técnica entre ambas partes y en el terreno de sus respectivas competencias, con el fin de establecer una relación de cooperación mutua tendiente a la implementación de programas de formación y capacitación de los trabajadores ferroviarios; destacando que la capacitación es un deber y un derecho para los trabajadores, siendo las actividades de formación programadas en función de las necesidades funcionales y operativas de la Empresa. Los trabajadores, por su parte, estarán obligados a asistir a las actividades de capacitación y/o reentrenamiento que les sean asignadas y recibirán por ello un certificado de asistencia.

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

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

B) En los supuestos antes mencionados, los cursos serán dictados por el CENTRO NACIONAL DE CAPACITACIÓN FERROVIARIA (CENACAF), el Instituto de Formación, Capacitación y Estudios Ferroviarios Seis de Octubre, y/u otras entidades educativas debidamente acreditadas, a los fines de la capacitación de los trabajadores.

La Empresa deberá certificar la aprobación individual de los exámenes correspondientes a cada curso dictado según lo expuesto anteriormente, lo que realizará mediante la intervención del CENACAF en su carácter de Ente Rector Nacional de la Capacitación Ferroviaria.

RE20020087545766APNDDGD#MT#MT

Para ello la Empresa, a través del CENACAF, dispondrá las acciones necesarias tendientes a desarrollar e implementar un Sistema de Formación Continua que, integrando las experiencias, personal y estructuras de capacitación que posee la Empresa, en conjunto con los recursos que también ha desarrollado la Unión Ferroviaria, establezca dicho Sistema.

Asimismo, las Partes estudiarán los mecanismos para construir de manera consensuada este sistema, cuyos objetivos serán contribuir con la identificación de las necesidades y demandas de formación y capacitación del personal comprendido; promover y apoyar la elaboración, ejecución y/o evaluación de programas de capacitación que desarrollen o fortalezcan competencias laborales requeridas para el desempeño efectivo de distintos puestos de trabajo y facilitar la movilidad de los agentes y su correspondiente profesionalización.

Asimismo, los procesos de promoción de categorías quedarán supeditados a las necesidades operativas de la Empresa, a la correspondiente publicación de vacantes y su respectivo concurso, como así también a la acreditación de las competencias laborales o actividades de capacitación necesarias para relevar en una categoría superior o promocionar.

C) La Empresa, podrá instrumentar la evaluación de desempeño del personal mediante una calificación periódica, a los fines de contribuir a lograr una mayor eficiencia en el servicio, pudiendo determinar la metodología y frecuencia de los períodos de evaluación, garantizando la oferta y el acceso a los procesos de capacitación necesarios para alcanzar dichos objetivos.

TÍTULO IV
SOBRE CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO – COMISIÓN DE
CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO
(CCYMAT)

IV.1. CCYMAT

ARTÍCULO 10:

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

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

Los miembros del sector sindical serán designados por el Secretariado Nacional de la Unión Ferroviaria, y el titular, y en su caso el suplente cuando lo reemplace, gozará de una licencia gremial idéntica a la establecida en el artículo 8 tercer párrafo in fine, con derecho a percibir sus haberes y beneficios sociales de la Empresa.

En virtud de la tipología y características de la misión a desempeñar la Comisión de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo se reunirá en plenario una (1) vez por mes.

Analizará los procesos de trabajo con miras a reducir los factores de riesgo y mejorar las condiciones de seguridad para proteger la salud e integridad psicofísica de los trabajadores y estudiará las medidas a adoptar con ese propósito, efectuando consultas a expertos, cuando ello fuere menester, y recomendando las acciones preventivas y/o correctivas correspondientes.

Quedan expresamente excluidos de la competencia de esta Comisión los restantes temas inherentes a las relaciones laborales en la Empresa, para cuyo tratamiento el convenio establece otros mecanismos. Ambas partes se comprometen a no utilizar este ámbito de coparticipación respecto de conflictos que eventualmente se hubieren suscitado entre ellas.

Sus decisiones deberán ser expresadas por escrito, que asumirán el carácter de recomendaciones, deberán ser adoptadas en todos los casos por consenso, y resueltas en tiempo prudencial. En el caso de que lo recomendado no fuere aprobado, el sector opuesto a su implementación deberá dejar constancia escrita de las razones que motivaron su negativa.

Las recomendaciones de la Comisión serán remitidas a la Comisión de Reclamos para su seguimiento.

Lo aquí establecido lo es sin perjuicio de las facultades y obligaciones que tiene la Empresa en materia de higiene, seguridad y capacitación, de acuerdo al ordenamiento jurídico y en especial lo dispuesto por la Ley 19.587, Decreto 351/79 y disposiciones concordantes.

IV.2. RESPONSABILIDADES EN MATERIA DE MEDIO AMBIENTE LABORAL Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 11:

A) La Empresa se obliga a respetar las disposiciones vigentes en la materia, conforme a lo establecido en las leyes vigentes, Ley 19587/ Decreto 351/79, Decreto

RE20020087545756APPNDG#MT#MT 9

911/96, Ley 24557 contemplada por la Ley 26.773 y Decreto Reglamentario 427/14, Ley 27.348 y su Decreto Reglamentario 132/17 sobre Riesgos del Trabajo, o aquellas que en el futuro las reemplacen.

Los trabajadores deben tomar conocimiento sobre salud ambiental, enfermedades de riesgo, factores de accidentabilidad y medidas de seguridad y colaborar para que las tareas se desarrollen en ambientes saludables y sin riesgos para sí, para terceros y para el patrimonio de la Empresa.

Es obligación del trabajador comunicar a la Empresa las cuestiones de salud propia y/o ajena que signifiquen situaciones concretas o potenciales de riesgo o peligro.

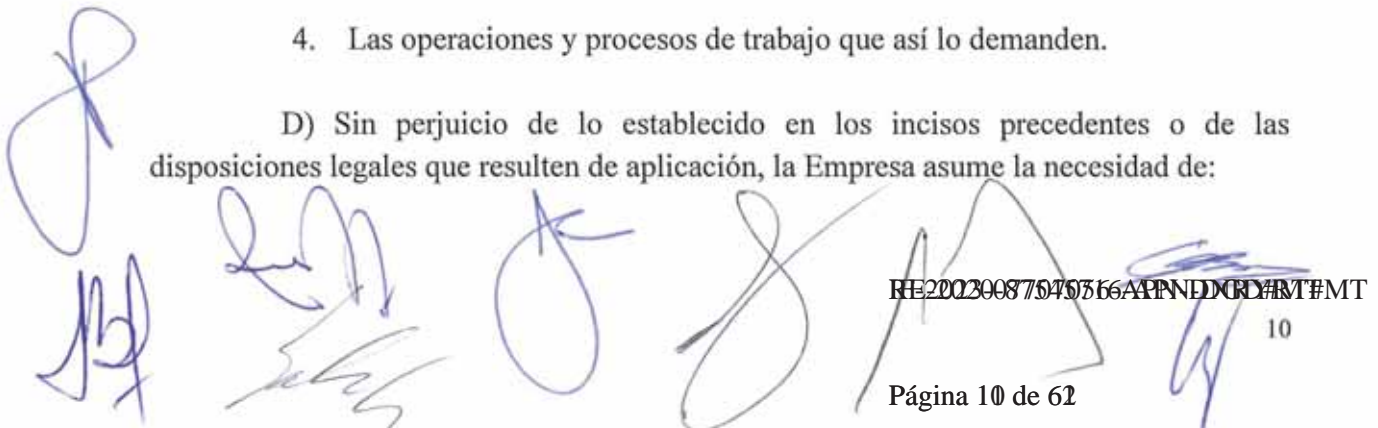
B) Como consecuencia de la obligación fundamental establecida precedentemente, la Empresa, con participación de los representantes de la Unión Ferroviaria, adoptarán previsiones de carácter precautorio con el objetivo de:

1. Proteger la vida, preservar y mantener la integridad psicofísica de los trabajadores.
2. Prevenir, reducir, eliminar o aislar los riesgos de los distintos centros o puestos de trabajo.
3. Estimular y desarrollar una actitud positiva respecto de la prevención de los accidentes o enfermedades que puedan derivarse de la actividad laboral.

C) La Empresa pondrá en práctica medidas de Medio Ambiente y Seguridad para proteger la vida y la integridad de los trabajadores, conforme sus obligaciones legales, en lo relativo a:

1. La construcción, adaptación, instalación y equipamiento de los edificios y lugares de trabajo en condiciones ambientales y sanitarias adecuadas.
2. La colocación y mantenimiento de resguardos y protectores de maquinarias y de todo género de instalaciones con los dispositivos de higiene y seguridad que la mejor técnica aconseja.
3. Suministro y mantenimiento de los equipos de protección personal.
4. Las operaciones y procesos de trabajo que así lo demanden.

D) Sin perjuicio de lo establecido en los incisos precedentes o de las disposiciones legales que resulten de aplicación, la Empresa asume la necesidad de:



RE20020087545766APPNDGCD#MT#MT

10

Página 10 de 62

1. Disponer el examen preocupacional, registrando sus resultados en el respectivo legajo de salud, haciendo especial énfasis en los trabajadores pertenecientes a especialidades que impliquen un riesgo mayor para la salud, que pudiera derivar en una futura enfermedad profesional. Asimismo, en el caso de encontrarse alguna patología los resultados deberán ser dados a conocer al trabajador. En su caso, la revisión periódica del personal por agentes de riesgo será de obligación de la Aseguradora de Riesgos del Trabajo.
2. Mantener en buen estado de conservación, utilización y funcionamiento, de las maquinarias, instalaciones y útiles de trabajo.
3. Instalar los equipos necesarios para renovación de aire y eliminación de gases, vapores y demás impurezas producidas en el curso del trabajo.
4. Mantener en buen estado de conservación, uso y funcionamiento las instalaciones eléctricas, sanitarias y servicio de agua potable.
5. Evitar la acumulación de desechos y residuos que constituyan un riesgo para la salud, efectuando la limpieza y desinfecciones periódicas pertinentes.
6. Eliminar, aislar o reducir los ruidos o vibraciones perjudiciales para la salud de los trabajadores.
7. Instalar los equipos necesarios para afrontar los riesgos en caso de incendio o cualquier otro siniestro.
8. Depositar con el resguardo consiguiente y en condiciones de seguridad, las sustancias peligrosas.
9. Disponer de medios adecuados para la inmediata prestación de primeros auxilios.
10. Colocar y mantener en lugares visibles avisos o carteles que indiquen medidas de higiene y seguridad o adviertan peligrosidad en las maquinarias e instalaciones.
11. Promover la capacitación del personal en materia de higiene y seguridad en el trabajo, particularmente en lo relativo a la prevención de los riesgos específicos de las tareas asignadas.
12. Estudiar la problemática de Seguridad, Salud Laboral y Medicina del Trabajo en el ámbito de la Empresa y en el orden general.
13. Proponer acciones que tiendan a prevenir, reducir, eliminar o aislar los riesgos en los equipos o puestos de trabajo.

14. Participar activamente en la supervisión de la calidad de la ropa de uso institucional en cada entrega.

A los efectos de dar cumplimiento a lo descripto anteriormente, previo a la compra, se realizará una reunión del Comité con el fin de evaluar las muestras de los elementos a adquirir.

La entrega de ropa y elementos de protección personal deberá ajustarse a lo dispuesto en la Resolución 299/11 de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo.

Asimismo en lo relacionado con lo EPP, zapatos, botines de seguridad y herramientas, velando por el apego a las normas vigentes para cada actividad.

IV.3. COMPROBACIÓN DE LA APTITUD FÍSICA Y PSÍQUICA

ARTÍCULO 12:

Atento las características de la actividad, considerando las funciones de los trabajadores íntimamente vinculadas a la seguridad del servicio, los mismos, al momento de presentarse a tomar servicios y durante su desarrollo, deberán estar en condiciones normales de aptitud física y/o psíquica para cumplimentar sus prestaciones. Atento lo expuesto, la Empresa podrá efectuar al trabajador los controles y/o exámenes clínicos y/o médicos, a fin de constatar que el mismo se encuentre en condiciones normales de aptitud física y/o psíquica.

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

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

c) 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 la participación de la Obra Social Ferroviaria "OSFE".

TÍTULO V

RELACIONES Y REPRESENTACIÓN GREMIALES

V.1. PARTICIPACIÓN SINDICAL EN LOS LUGARES DE TRABAJO

ARTÍCULO 13:

La Empresa garantizará a los miembros del Secretariado Nacional de la Unión Ferroviaria el acceso y la circulación en los lugares de trabajo a efectos de tomar contacto con los representantes del personal y eventualmente con los trabajadores.

V.2. LA REPRESENTACIÓN GREMIAL INTERNA

ARTICULO 14:

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 último párrafo del presente artículo.

Las partes convienen que las distintas dependencias y sectores de DECAHF serán considerados como un (1) solo establecimiento.

El número de Delegados que integrará la representación de la Unión Ferroviaria será el que surja de aplicar la proporcionalidad establecida en el artículo 45° de la Ley 23.551. Esta representación comprenderá una Comisión de Reclamos, cuyos integrantes serán designados por decisión del Secretariado Nacional, del seno del Cuerpo de Delegados.

V.3. DELEGADOS DE PERSONAL. DEBERES Y DERECHOS

ARTÍCULO 15:

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

Cada uno de los delegados del personal, gozará de una disponibilidad de tiempo de hasta dos (2) horas retribuidas por día, acumulable semanalmente, para atender a sus representados y cualquiera sea la modalidad de desenvolvimiento que opte, en modo alguno implicará pérdida de salarios, viáticos, bonificaciones o adicionales económicos a

que tenga derecho. La falta de utilización de esa disponibilidad no generará derecho a su acumulación en semanas ulteriores.

El otorgamiento de dicha disponibilidad deberá ser solicitado por el Delegado en conjunto con la Comisión de Reclamos ante su superior jerárquico con una antelación mínima de cuarenta y ocho (48) horas, para no perjudicar el servicio, salvo cuando la urgencia del caso haga indispensable su actuación inmediata.

Una vez agotado el crédito mencionado, los representantes del personal sólo podrán abandonar sus tareas para cumplimentar sus funciones como tales, requiriendo permiso al empleador con una anticipación de veinticuatro (24) hs., el que deberá resolver la cuestión en tiempo y forma, pudiendo contemplarse en tal caso el permiso gremial.

La falta de utilización de esa disponibilidad durante la semana no generará derecho a su acumulación en semanas ulteriores.

V.4. COMISIÓN DE RECLAMOS. DEBERES Y DERECHOS:

ARTÍCULO 16:

Los representantes sindicales de la Comisión de Reclamos tendrán a su cargo la tramitación de los asuntos que no hubieren encontrado solución en el nivel de cada Delegado y de cada sector de trabajo, centralizarán la representación ante las autoridades de la Empresa y canalizarán la relación orgánica con los niveles de conducción de la Unión Ferroviaria. Durarán dos (2) años en sus funciones. A su vez, durante la duración de sus mandatos, los mismos percibirán una mayor función equivalente al nivel de la categoría máxima descriptas en la escala salarial vigente.

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

El temario de dichas reuniones será anticipado con setenta y dos (72) horas previas, con el objeto de permitir a las partes reunir la información necesaria para el tratamiento de los distintos tópicos.

Los asuntos tratados y las resoluciones tomadas en esta instancia, constarán en actas firmadas por las partes en doble ejemplar.

Los miembros de la Comisión de Reclamos, gozarán de licencia gremial con goce de haberes, a los efectos del adecuado cumplimiento de sus funciones, previa comunicación fehaciente de su designación a la Empresa.

RE20020087545366APPNDG#RT#MT

V.5 COMITÉ DE GENERO

ARTÍCULO 17:

Las partes teniendo en cuenta el avance a través de las leyes 26485 de Protección para erradicar la violencia contra las mujeres y la Ley 27499 Micaela, que establece la capacitación obligatoria de género y violencia de género en el ámbito de la función pública, acuerdan crear un Comité de Genero para abordar temáticas relacionadas a la perspectiva de género en el ámbito laboral y social dentro de la empresa.

Comparten en la necesidad de contar con este instrumento que permita un proceso que habilite la concientización aportando cambios culturales en la estructura ferroviaria, establecida para el cumplimiento de la igualdad de género y de los intereses de las mujeres ferroviarias.

Ambas partes se comprometen a elaborar en un plazo no mayor a noventa (90) días, las funciones, procedimientos, alcances, protocolos y demás particularidades con las que regirá el mismo.

ESPACIO SINDICAL

ARTÍCULO 18:

La Empresa facilitará un espacio físico, para que los delegados y los miembros de la Comisión de Reclamos puedan desarrollar sus tareas de índole sindical, así como también las relacionadas con los servicios sociales que brinda el gremio, siendo obligación de los representantes del personal el mantenimiento del orden y la limpieza de dicho lugar.

**TÍTULO VI
DERECHO DE INFORMACIÓN**

VI.1. INFORMACIÓN

ARTÍCULO 19:

La Empresa suministrará al Sindicato, anualmente, un Balance Social, que contendrá, como mínimo, la siguiente información:

Evolución de la estructura total del rubro salarios del personal comprendido en la presente convención.

RE20020087545766APPNDGCD#MT

Evolución de las remuneraciones mínimas y máximas mensuales del personal comprendido en las categorías del presente convenio.

Situación de empleo, destacando en particular, la evolución del plantel de personal y de las subcontrataciones.

Cursos de capacitación realizados durante el año.

Lo mencionado hasta aquí no excluye la obligación prevista por los artículos 25 y 26 de la Ley 25.877.

Además la Empresa informará a la representación gremial, con una anticipación razonable, sobre programas o acciones de cambios tecnológicos a implementar, cuando dichos programas o acciones impliquen cambios significativos en la relación laboral que afecten en particular:

- El contenido de las tareas o su ejecución.
- Redistribución del personal.
- Niveles de empleo.
- Condiciones y medio ambiente de trabajo.

En el período destinado a la negociación colectiva con miras a la renovación del Convenio próximo a vencer o ya vencido las partes deberán cumplimentar el deber informativo que les impone el artículo 4º, inciso a) apartado III) de la Ley 23.546. La Empresa, en particular, deberá suministrar la información prescripta por el inciso b) apartados I a VII, ambos inclusive.

Los representantes gremiales están obligados a guardar reserva sobre los hechos e información de que tomaren conocimiento, así como de la información que recibieren de la Empresa en ese carácter.

VI.2. CARTELERAS SINDICALES

ARTÍCULO 20:

La Empresa colocará carteleras para que la Unión Ferroviaria pueda informar al personal con relación a sus actividades gremiales y sociales, en todas sus dependencias, y en lugares adecuados, en una cantidad suficiente para el cumplimiento de su finalidad.

Solamente podrán exhibirse en dichos espacios comunicados que lleven papel con membrete de la Unión Ferroviaria o de la Obra Social Ferroviaria, debidamente firmadas por las autoridades de la entidad, reconocidas por la Empresa. La Unión Ferroviaria entregará a la Empresa una copia del ejemplar expuesto en la cartelera.

TÍTULO VII
SOBRE LOS PROCEDIMIENTOS SANCIONATORIOS

ARTÍCULO 21:

Sin perjuicio de la observancia de las normativas legales en la materia, y disposiciones internas de la Empresa cualquier medida disciplinaria que tome la Empresa será notificada al trabajador, con la especificación precisa y clara del motivo que le da origen entregándole copia de la misma para constancia.

Previo a la resolución de aplicar cualquier sanción el Superior entregará el formulario "Comportamiento Laboral – Descargo del Trabajador", a efectos de que el mismo realice, si lo desea, el descargo de los hechos que se le adjudican, en el menor tiempo posible y hasta un máximo de cuarenta y ocho (48) horas, las que serán contadas a partir de la entrega del formulario de descargo.

En ningún caso, el trabajador podrá negarse a suscribir o firmar dichas constancias, la firma de estos documentos no significará conformidad con los hechos y/o las causas que se invocan. A su vez, el Superior acusará recibo de la solicitud del descargo firmando el duplicado.

Una vez cumplimentado por el trabajador el descargo respectivo, entregará el formulario nuevamente al Superior, o vencido el plazo para formularlo, la Empresa evaluará los hechos.

La falta de respuesta o el silencio de la Empresa por espacio de treinta (30) días hábiles contados desde la presentación del descargo o apelación del trabajador, o desde vencido el plazo para hacerlo; hará presumir que ha perdido vigencia lo planteado, siempre y cuando no fuere necesario recabar nuevos antecedentes o solicitar un dictamen legal; una vez obtenidos estos elementos comenzará a correr el plazo de treinta (30) días hábiles para resolver la cuestión planteada, y vencido el mismo sin que se expida la Empresa, hará presumir que ha perdido la vigencia de lo planteado. En el supuesto que la Empresa dispusiera suspender preventivamente al trabajador, no regirá lo establecido en este párrafo.

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

TITULO VIII
SOBRE LOS ACCIDENTES Y ENFERMEDADES

VIII.1. ACCIDENTES DE TRABAJO Y/O ENFERMEDADES PROFESIONALES.

ARTÍCULO 22:

Se regularán por la legislación vigente en la materia, con las siguientes especificaciones:

a) Aviso al Empleador:

Cuando un trabajador sufiere un accidente de trabajo, o una enfermedad profesional debe dar aviso inmediato a su Superior, quienes arbitrarán los medios para su atención.

En los casos de accidente in itinere, además será necesario presentar la denuncia conforme las prescripciones establecidas en la Ley 24.557

b) Control:

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

VIII. 2. ACCIDENTES Y/O ENFERMEDADES INculpABLES

ARTÍCULO 23:

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

a) Plazo. Remuneración:

Conforme con lo dispuesto por el art. 208 de la L.C.T. (t.o.), 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 a cinco (5) años, y de seis (6) meses si fuera mayor.

En los casos en que el trabajador tuviere cargas de familia y por las mismas circunstancias se encontrare impedido de concurrir al trabajo, los períodos durante los cuales tendrá derecho a percibir su remuneración se extenderán a seis (6) o doce (12) meses, respectivamente, según si su antigüedad fuese inferior o superior a cinco (5) años.

La recidiva de enfermedades crónicas no será considerada enfermedad, salvo que se manifestara luego de transcurrido los dos (2) años.

b) Aviso al Empleador:

RE20020087545766APPNDGCMT#MT

El trabajador, salvo casos de fuerza mayor, deberá dar aviso de la enfermedad o accidente y del lugar en que se encuentra en el transcurso de las dos (2) primeras horas de inicio de su jornada de trabajo respecto de la cual estuviere imposibilitado de concurrir por alguna de esas causas.

La comunicación deberá ser realizada por el medio más efectivo (un familiar o telefónicamente) a su Superior y al Servicio Médico de la Empresa, quien identificará el aviso con un Código específico o referencia del receptor, que será dado a conocer al interesado como contraseña al momento de la comunicación.

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

c) Control:

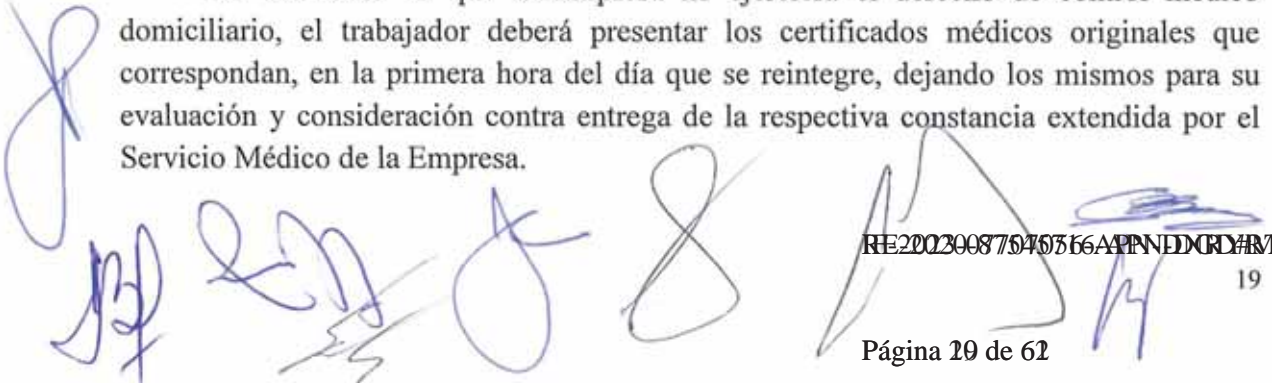
El trabajador está obligado a someterse al control que se efectúe por el facultativo designado por el empleador. Aquél deberá reincorporarse a sus tareas habituales cuando tenga la alta clínica definitiva debidamente autorizada por el Servicio Médico patronal.

A estos efectos, si el trabajador no se encuentra en condiciones de deambular deberá permanecer en el domicilio denunciado ante la Empresa o en el lugar donde esté internado. Si el trabajador estuviese en condiciones de deambular deberá presentarse en el servicio médico de la Empresa, donde hubiere, a la mayor brevedad posible, y dentro de los horarios de atención médica establecidos.

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

En los casos en que el trabajador por prescripción médica no pueda reincorporarse a sus funciones habituales en forma inmediata, la Empresa analizará la viabilidad de asignarle tareas compatibles con su capacidad laboral hasta tanto el servicio médico patronal le otorgue el alta definitiva, o sea reubicado con otras tareas acorde a su aptitud profesional.

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



RE-20020087545766APPNDGCR#MT#MT

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

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

El COMITÉ deberá expedirse dentro del plazo máximo de quince (15) días hábiles, a contar desde el día del pedido de su intervención respecto del tema en cuestión. Durante el lapso en que se expida el COMITÉ DE APTITUD Y DISPENSA el empleador deberá seguir abonando las remuneraciones al trabajador, salvo que éste se encuentre en período de reserva de puesto (art.211 de la LCT).

d) Conservación del empleo:

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

e) Reincorporación:

Vigente el plazo de conservación del empleo, si del accidente o enfermedad resultase una disminución definitiva de la capacidad laboral del trabajador y este no estuviera en condiciones de realizar las tareas que anteriormente cumplía, el empleador deberá asignarle otras que pueda ejecutar sin disminución de su remuneración.

Si el empleador no pudiera dar cumplimiento a esta obligación por causa que no le fuera imputable deberá abonar al trabajador la indemnización establecida en la legislación vigente.

Si estando en condiciones de hacerlo no le asignara tareas compatibles con la actitud física o psíquica del trabajador, estará obligado a abonarle la indemnización establecida en la legislación vigente.

TÍTULO IX
DE LAS LICENCIAS

IX. 1 ARTÍCULO 24:

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

- a) Por Vacaciones anuales ordinarias.
- b) Por Matrimonio.
- c) Por Paternidad.
- d) Por Fallecimiento.
- e) Por Exámenes Secundarios y Universitarios.
- f) Por Donación de Sangre.
- g) Por extracción de pieza dental.
- h) Por Mudanza.
- i) Por Maternidad.
- j) Licencia por nacimiento – Matrimonio igualitario.
- k) Por Adopción.
- l) Por ser Delegados Congresales.
- m) Para declaración judicial y/o trámite oficial.
- n) Por licencia extraordinaria, por enfermedad grave de cónyuge e hijos menores.
- ñ) Sin Goce de Sueldo.
- o) Por nacimiento de hijo con síndrome de Down.

Salvo en el caso del inciso a), para que el trabajador tenga derecho al pago deberá adjuntar la documentación pertinente que acredite el motivo de la licencia.

a) Vacaciones:

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

- Plazos:

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

a.1) Catorce (14) días corridos, cuando su antigüedad no exceda de cinco (5) años.

a.2.) Veintiún (21) días corridos cuando su antigüedad sea mayor de cinco (5) años y no exceda de diez (10).

a.3.) Veintiocho (28) días corridos, cuando su antigüedad sea mayor de diez (10) y no exceda los veinte (20) años.

a.4.) Treinta y cinco (35) días corridos, cuando su antigüedad sea mayor de veinte (20) años.

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

Para tener derecho cada año a este beneficio, el trabajador deberá haber prestado servicios durante la mitad, como mínimo, de los días hábiles comprendidos en el año 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 convencional, o por estar afectado por una enfermedad inculpable o por infortunio en el trabajo, o por otras causas no imputables al mismo.

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

- Época de otorgamiento:

Atento a las características especiales de la 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) períodos.

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

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

Siempre y cuando no se afecte la normal prestación de los servicios, la Empresa podrá acordar con el trabajador que una fracción de catorce (14) días o más de la licencia por vacaciones, se usufructúen entre el 15 de Diciembre y el 15 de Febrero. Asimismo, los días de Feriados Nacionales trabajados y acumulados a la Licencia Anual, como así también el período restante de Licencia Anual Ordinaria no gozados en temporada de verano, serán acordados fuera de este lapso.

En los casos en que el trabajador no acordase este procedimiento o en aquellas licencias que no superen los catorce (14) días, el periodo de otorgamiento se regirá de acuerdo a lo normado en la L.C.T.

- Notificación:

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

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

- Disposiciones varias:

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

- Interrupción de las vacaciones:

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

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

b) Licencia por Matrimonio:

En caso de matrimonio el empleado gozará de una licencia de trece (13) días corridos. En caso de matrimonio de un hijo del trabajador, éste gozará de una licencia de dos (2) días.

c) Licencia por Paternidad:

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

En caso que existan necesidades derivadas del nacimiento y que hagan necesario la ampliación de esta Licencia hasta un máximo de catorce (14) 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 catorce (14) días, misma licencia se otorgará si el hijo nace con discapacidad.

d) Licencia por Fallecimiento:

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

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

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

Por fallecimiento de hermano tres (3) días.

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

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

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

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

La duración de esta licencia se prolongará por un (1) día más cuando el lugar del fallecimiento de los familiares mencionados se encuentre a más de trescientos (300) kms. 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) kms. Ambas circunstancias deberán ser debidamente acreditadas e ante la Empresa.

e) Licencia por Exámenes:

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

En 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 veinticinco (25) 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 servicio, podrán solicitar la asignación de un horario de tarea compatible. La Empresa analizará la viabilidad de la solicitud en la medida que las exigencias del servicio lo hagan posible.

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

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

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

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

RE20020087545766APPNDGCM#MT

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

g) Licencia por extracción de piezas dentales:

El trabajador gozará de veinticuatro (24) horas a partir de la hora subsiguiente a la extracción de licencia sin pérdida de su remuneración cuando se le deba extraer una o más piezas dentales en la misma fecha. A tal efecto deberá dar aviso previo al empleador, con una antelación de al menos veinticuatro (24) horas, salvo casos de fuerza mayor justificada debiendo entregar el correspondiente certificado extendido por el odontólogo al Servicio Médico laboral de la Empresa.

h) Licencia por Mudanza:

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

Este beneficio se otorgará hasta un máximo de una (1) vez por año.

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

i) Licencia por Maternidad:

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

- Notificación:

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

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

- Descanso diario por lactancia:

Toda trabajadora madre de lactante podrá disponer de dos (2) descansos de media hora cada uno para amamantar a su hijo, en el transcurso de su jornada de trabajo; o disminuir en una hora diaria la jornada de trabajo, ya sea iniciando su labor una hora después del horario de entrada o finalizando una hora antes; o disponer de una hora en el transcurso de la jornada de trabajo. En todos los supuestos mencionados anteriormente dicha situación no podrá exceder el plazo de un (1) año a contar desde la fecha de nacimiento.

En tal sentido, el empleador se encuentra obligado a facilitar a las trabajadoras un "Espacio de Lactancia", el cual consistirá necesariamente de un sector privado e higiénico, dotado de las comodidades mínimas y necesarias para que las madres puedan extraerse leche, y de su respectivo descanso para hacerlo.

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

Opción en favor de la Mujer. Estado de excedencia:

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

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

Se considerará situación de excedencia la que asuma voluntariamente la mujer trabajadora que le permita reintegrarse a las tareas que desempeñaba en la Empresa a la época de alumbramiento, dentro de los plazos fijados.

La adopción deberá efectuarse por escrito y en caso de silencio de la trabajadora, el empleador la intimará en los términos del art. 58 de la LCT. 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 fijado en el apartado b).

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

En virtud de las políticas de Estado por la igualdad de género plasmadas en las Leyes 26.485 y 27.499, pero que forman parte de un compromiso integral por parte del Estado Argentino, se establece la prohibición para la empresa y sus autoridades de ejercer cualquier tipo de discriminación laboral al momento de la reincorporación de la mujer que se acogió a este beneficio de la excedencia. Es decir que al momento de la reincorporación el empleador le deberá asignar tareas que no plasmen un menoscabo es su dignidad ni en sus derechos por el hecho de ser madre.

En tal sentido, el empleador se encuentra obligado a facilitar a las trabajadoras un "Espacio de Lactancia", tal como se especificó previamente el mismo consistirá necesariamente de en un sector privado e higiénico, dotado de las comodidades mínimas y necesarias para que las madres puedan extraerse leche.

j) Licencia por nacimiento - Matrimonio Igualitario:

El Empleador otorgará cuarenta y cinco (45) días corridos después del parto, una licencia por nacimiento al trabajador o trabajadora no gestante que en el seno de un matrimonio igualitario tenga a su cargo los cuidados del hijo recién nacido.

El trabajador o la trabajadora no gestante deberán acreditar el nacimiento con el correspondiente certificado médico y suscribir una declaración donde manifieste ser la persona a cargo de los cuidados del hijo recién nacido.

k) Licencia por adopción:

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

l) Licencia para Delegados Congresales y en la Obra Social Ferroviaria:

Se otorgará licencia hasta un máximo de tres (3) días por año a todos los Delegados Congresales electos en las elecciones llevadas a cabo por la Unión Ferroviaria para tal fin, para asistir al Congreso Ordinario de Delegados de la mencionada Entidad.

Cuando el Congreso se realice en el interior de la República, a más de trescientos (300) 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.

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

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

n) Licencia extraordinaria por enfermedad grave de cónyuge, concubino, hijos menores y padres a cargo del trabajador:

En el caso de enfermedad grave del cónyuge, concubino, hijos menores y/o padres a cargo del trabajador, que requiera cuidado intensivo o continuo y sea insustituible su presencia para su cuidado, previamente fundamentada, comprobada y justificada ante la Empresa, tendrá derecho a que se le concedan hasta treinta (30) días corridos de licencia continuos o discontinuos, con goce íntegro de haberes por año calendario.

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 treinta (30) días iniciales, el trabajador tendrá derecho a solicitar una licencia sin goce de sueldo de hasta treinta (30) días corridos, siempre que las posibilidades operativas del servicio lo permitan.

Los casos que lo requieran serán tratados en el marco de la CIP.

ñ) Licencia sin goce de sueldo:

RE20020087545766A01NEDG04RT#MT

Se otorgará licencia sin goce de sueldo para ocupar cargos electivos o de representación política en el orden Nacional, Provincial o Municipal.

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

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

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

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

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

**IX. ESPACIO DE PRIMERA INFANCIA.
COMPENSACIÓN NO REMUNERATORIA**

ARTÍCULO 25:

En los casos en que el trabajador o trabajadora deba dejar el cuidado del hijo menor de cinco (5) años en un espacio de primera infancia o guardería infantil, siempre y cuando no hubiere prestación de tal tipo por la Obra Social en el lugar de su residencia, la trabajadora y/o el trabajador deberán presentar el comprobante de este gasto al comienzo de cada mes y el empleador abonará el mismo conjuntamente con el pago de las compensaciones mensuales que correspondan al momento del cierre de novedades.

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

RE20220087545766APPNDGCRMT#MT

El valor tope de este artículo se determinará conforme al equivalente a quince (15) días del valor para el viático diario. Este beneficio sustituye la obligación del empleador de habilitar guarderías infantiles previstas por la ley.

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

IX. 3 FINALIZACIÓN DE LICENCIAS GREMIALES. RESERVA DE PUESTO

ARTÍCULO 26:

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

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

TÍTULO X
FERIADOS NACIONALES

ARTÍCULO 27:

Los feriados nacionales se registrarán de acuerdo a lo establecido en la legislación vigente.

La Empresa determinará la dotación que deberá realizar trabajos en esos días, de acuerdo a las necesidades del servicio.

A tal efecto la Empresa comunicará a la dotación que deba prestar servicio en estos días, por escrito y con setenta y dos (72) horas de antelación al feriado, que ha sido designado para conformar la dotación en ese día, no pudiendo rehusarse a tal designación.

TÍTULO XI
COBERTURA DE VACANTES

ARTÍCULO 28:

Para conocimiento del personal, todas las vacantes permanentes, cuya cobertura sea requerida según las necesidades operativas, se publicarán en los medios de difusión internos de la Empresa, indicando los requisitos exigidos para ocupar el puesto, categoría laboral, lugar de trabajo, jornada, habilidades y experiencia necesaria.

La Empresa podrá dejar sin efecto la convocatoria antes de la evaluación correspondiente quedando los postulantes registrados para una posterior convocatoria.

La Empresa privilegiará la movilidad interna entre sus distintas áreas para la cobertura de sus vacantes.

Las mismas deberán ser adjudicadas en base a criterios de antigüedad, idoneidad, capacidad y antecedentes laborales, a través de los mecanismos que se describen a continuación:

1) De la publicación:

La Empresa publicará conforme las necesidades operativas, en el ámbito interno, en un plazo de treinta (30) días de producida la vacante, todo puesto vacante permanente que se genere en la estructura de los agrupamientos, sea por ascenso, traslado definitivo, renuncia, despido o fallecimiento del titular, o por creación de nuevos puestos, por ampliación de planteles, con indicación de categoría, clase, base laboral, conocimientos, cursos aprobados y condiciones generales para el cargo.

2) De los requisitos:

Cuando la Empresa así lo establezca, los aspirantes a ocupar los cargos vacantes deberán realizar un examen psicofísico para determinar su aptitud para el puesto.

Ningún trabajador podrá ser promovido más allá de la categoría inmediata superior. En todos los casos, los postulantes deberán tener previamente aprobados el curso básico de la categoría inmediata superior y la totalidad de los cursos correspondientes a su propia categoría. Sólo podrá exceptuarse de cualquiera de las exigencias establecidas en el párrafo anterior la cobertura de vacante que, a criterio de la Empresa, deba efectuarse con motivo de circunstancias excepcionales fundadas por razones operativas.

La evaluación mediante examen teórico práctico se llevará a cabo en un plazo no menor de diez (10) días del cierre de la publicación.

RE2020087545766APPNDG/MT#MT

El examen se considerará aprobado cuando se alcance o supere el sesenta por ciento (60%) del puntaje preestablecido. En el examen podrá participar, en carácter de observador, un miembro designado por la Unión Ferroviaria.

En el caso de quedar desierto el concurso por no haber aprobado el examen los postulantes, se procederá a capacitar a los mismos a fin de realizar un nuevo llamado a concurso

3) De la solicitud:

Será voluntario para el trabajador el derecho a peticionar vacantes confeccionando la solicitud de concursar en duplicado dentro del plazo estipulado en la publicación.

4) Prioridades:

En los supuestos en que, luego del examen, se produzca una igualdad de puntaje entre dos (2) o más aspirantes, se definirá de acuerdo al siguiente orden de prelación:

- a) mayor antigüedad en la especialidad
- b) mayor antigüedad en la Empresa
- c) mayor edad del postulante
- d) mayor carga de familia

5) De la adjudicación:

La vacante será adjudicada al postulante que, habiendo aprobado el examen, obtenga el mayor puntaje. En caso de igualdad en el puntaje obtenido, será de aplicación lo establecido en el ítem anterior. Se reconocerá el pago efectivo del sueldo correspondiente al nuevo puesto a partir de la adjudicación de la categoría.

ARTÍCULO 29:

a.- Dentro de este marco normativo la Empresa determinará las necesidades de ingreso de personal, para lo cual llevará adelante un proceso de ingreso de personal a través de la Gerencia General de Recursos Humanos.

b.- Todos los postulantes seleccionados para ingresar lo harán bajo la categoría inicial de Aprendiz, permaneciendo en la misma un tiempo de hasta seis (6) meses a partir de su ingreso.

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

RE20020087545766APNEDGCR#MT#MT

d.- Cuando la Empresa requiera ingreso de personal especializado, en base a las necesidades de sus necesidades, habiendo agotado la búsqueda de dicho perfil internamente, se podrán efectuar ingresos en categorías intermedias, sin obligación de ingresar a través de la categoría Inicial de Aprendiz.

e.- La Unión Ferroviaria a través del Secretariado Nacional elevará, para la consideración de la Gerencia General de Recursos Humanos de la Empresa, un registro de postulantes potenciales, de manera que en igualdad de condiciones se considere el ingreso de familiares, particularmente de aquellos trabajadores fallecidos, jubilados o cualquier tipo de baja contemplada en este Convenio.

f.- En todos los supuestos se tendrá en cuenta para los mencionados ingresos, la realización de los cursos específicos para la especialidad pertinente dictados por el Instituto de Formación Capacitación y Estudios Ferroviarios Seis de Octubre; y/o el CENACAF.

TÍTULO XII DE LOS REEMPLAZOS Y RELEVOS

ARTÍCULO 30:

Quedarán habilitados para realizar tareas de categorías superiores aquellos trabajadores que revistan más de un año (1) de antigüedad en la categoría inmediata inferior y hayan aprobado el o los cursos de capacitación específicos de la categoría a relevar.

Sólo podrán exceptuarse de cualquiera de las exigencias establecidas en el párrafo anterior los casos de reemplazos y relevos que, a criterio de la Empresa, deban efectuarse con motivo de necesidades de ésta o del servicio.

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

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

}La categoría Aprendiz no podrá realizar relevos a categoría superior mientras dure su permanencia en dicha posición, salvo necesidades del servicio determinadas por la Empresa, y de aprobación de los cursos correspondientes.

ARTICULO 31:

Atento a las particulares condiciones y características de las operaciones comerciales de la Empresa, , queda establecido que en situaciones imprevistas,

excepcionales y extraordinarias, para el personal asignado en forma permanente o transitoria a funciones o tareas que puedan afectar el funcionamiento normal de la empresa, la prohibición de retirarse o abandonar el puesto de trabajo y funciones asignadas hasta tanto sea autorizado o se produzca su relevo, extendiendo su jornada habitual hasta cumplir doce (12) horas, abonándose la diferencia con los recargos de ley, según lo previsto en la legislación y en el presente convenio colectivo. La Empresa procurará el relevo del trabajador afectado por esta circunstancia dentro del menor tiempo posible.

Sólo en los casos contemplados en el párrafo anterior y en los casos en que el trabajador deba permanecer en su puesto de trabajo con un exceso de jornada diaria normal de cuatro (4) horas o más, la empresa abonara un 50 % más el viático diario. Este beneficio no tendrá carácter remuneratorio a los fines laborales y previsionales, conforme a lo establecido por el art. 103 bis inc. a) de la LCT incorporado por la Ley 24.700 y será otorgado mientras esta norma mantenga vigencia.

El trabajador no podrá negarse a prestar servicios en horas extraordinarias cuando la Empresa lo establezca por razones de servicio, peligro, accidente, fuerza mayor o necesidades excepcionales de la Empresa; teniendo en cuenta las obligaciones que impone el criterio de colaboración en el logro de los fines de la empresa.

Los trabajadores incluidos en el presente convenio no están comprendidos en la prohibición establecida en el art. 204 de la L.C.T.

TÍTULO XIII
TAREAS FUERA DE PLAZA Y TRASLADOS EN GENERAL

XIII.1 SOLICITUDES DE TRASLADO

ARTICULO 32:

Cuando un trabajador desee ser trasladado de su lugar habitual de trabajo a otra dependencia administrada por la empresa, deberá formalizar la petición por escrito, fundamentando los motivos de la misma. La Empresa deberá llevar un registro de estas solicitudes y atenderá las mismas dentro de los diez (10) días hábiles.

La Empresa comunicará a la Unión Ferroviaria toda solicitud de traslado, y la decisión adoptada.

XIII.2 TRABAJOS ALEJADOS DEL LUGAR HABITUAL

ARTÍCULO 33:

RE20020087545766APPNDG#MT#MT

El trabajador realizará las tareas de la especialidad que reviste en el área a la que pertenece. La misma deberá constar en el recibo de sueldo de todos los trabajadores y trabajadoras.

La Empresa, a través del Área respectiva podrá, por necesidades objetivas, excepcionalmente, disponer que un trabajador sea reasignado entre las distintas dependencias, siempre que ello no represente un menoscabo o afectación para el trabajador de conformidad con la legislación vigente.

En caso de controversia, se le dará participación a la Comisión de Reclamos a través del mecanismo establecido en el artículo 16 del presente.

A los fines establecidos en el presente Convenio, se entiende por agrupamiento y residencia, el área y lugar habitual de trabajo que la Empresa asigna al trabajador al proceder a su designación, ya sea por ingreso, traslado, adjudicación de vacantes, etcétera, como asiento normal de sus funciones. El mismo deberá constar en el recibo de sueldo de todos los trabajadores y todas las trabajadoras.

XIII.3 CREDENCIAL DE PASE LIBRE

ARTÍCULO 34:

La Empresa otorgará a los trabajadores comprendidos en el presente convenio, una Credencial Identificadora la que servirá además como **PASE LIBRE**, para viajar en los Ramales Ferroviarios del Transporte de Pasajeros explotados por las Empresas del Estado Nacional con excepción de los Ramales Regionales y de larga distancia. Para los trabajadores activos este documento será personal e intransferible y resultará imprescindible, su portación será obligatoria durante la jornada de trabajo y, en caso de pérdida o extravío, el trabajador deberá denunciarlo a la Empresa en forma inmediata y seguir los procedimientos que ésta establezca.

La Empresa otorgará a la familia de cada trabajador (Esposa/o - concubina/o e hijos menores de dieciocho (18) años de edad), una Credencial Personal e Intransferible para viajar por todos los ramales de las líneas operadas por las Empresas del Estado Nacional, con excepción de los Ramales Regionales y de Larga Distancia, abonando solo el valor del viaje/ abono estudiantil, siendo su tenencia indispensable para presentar ante personal de boleterías. Para gozar de este beneficio el trabajador deberá gestionar el documento en forma personal en las oficinas de Recursos Humanos de la Empresa, presentando la documentación que acredite el vínculo y fotografías de 4x4 fondo blanco. Esta franquicia continuará para el trabajador y su familia una vez que el mismo se retire de la empresa por jubilación. En caso de pérdida o extravío el trabajador deberá denunciarlo a la Empresa en forma inmediata y seguir los procedimientos que ésta establezca.

RE2020087545766APPNDG#MT#MT

TÍTULO XIV

ROPA DE TRABAJO Y ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL

XIV.1. ROPA DE TRABAJO

ARTICULO 35:

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

La ropa de trabajo a utilizarse en verano e invierno será provista durante los meses de Octubre y Abril respectivamente, del año al que corresponda la provisión.

El empleado se hará responsable por el cuidado, aseo y limpieza de la ropa de trabajo, debiendo usarla obligatoriamente durante la prestación de tareas en adecuadas condiciones de limpieza.

Reposición por rotura y/o deterioro prematuro:

La Empresa procederá a reponer la ropa de trabajo, los zapatos de seguridad y elementos de protección personal que sufran rotura o deterioro prematuro por causas derivadas de su uso normal, siempre y cuando el trabajador entregue el recambio para justificar la reposición. En caso de robo o hurto deberá presentar la pertinente denuncia policial para justificar el cambio.

34.1 Elementos de protección personal:

La Empresa proveerá al personal, con cargo de devolución, los elementos de protección personal y de seguridad correspondiente a cada función y puesto de trabajo. Los trabajadores se obligan a la utilización de los mismos.

Asimismo, se obligan a utilizarlos sólo a los fines para los cuales han sido provistos, conservándolos adecuadamente, siendo pasibles de las sanciones que en cada caso correspondan por el no uso de los mismos o el uso indebido.

34.2 Calzado de seguridad:

La Empresa proveerá con cargo de devolución, al personal afectado, zapatos y/o botines de seguridad, a razón de un (1) par cada año calendario. Los zapatos mencionados

FE20020087545756A PINDDG#MT#MT

serán de uso obligatorio durante la jornada de trabajo, debiendo cada empleado a quien le fuera provisto hacerse cargo del cuidado y limpieza del mismo.

34.3 Ropa de empresa:

La Empresa proveerá con cargo de devolución a cada empleado 2 (dos) juegos por año calendario del uniforme de trabajo, uno (1) en época estival y uno (1) en época invernal, considerando las excepciones que se especifiquen en el siguiente detalle.

34.3.1 Personal de los sectores Mantenimiento y Limpieza.

a) Entrega de Ropa Estacional por año:

EPOCA ESTIVAL

- 2 Camisas de Trabajo. Ombú, Grafa o similar.
- 2 Pantalones de Trabajo. Ombú, Grafa o similar.

EPOCA INVERNAL

- 2 Camisas. Ombú, Grafa o similar.
- 2 Pantalones Ombú, Grafa o similar.
- 1 Buzo.

b) Entrega de Ropa no Estacional:

- 1 Par de Botines de Seguridad por año y/o con recambio según necesidad.
- 1 campera institucional cada 3 años y/o con recambio según necesidad.

34.3.2 Personal Administrativo.

Al resto del personal que no se le provea la ropa correspondiente, se le abonará mensualmente una suma fija no remunerativa equivalente al dos por ciento (2%) del sueldo básico de la categoría mínima de convenio.

TÍTULO XV
HERRAMIENTAS DE TRABAJO

ARTÍCULO 36:

La Empresa entregará al personal las herramientas de mano y los dispositivos adecuados y normalizados para la realización o ejecución de las tareas requeridas. Las

RE20020087545766APPNDGCM#MT

herramientas de mano y los dispositivos se entregarán con cargo de devolución a cada empleado, el que será responsable de su cuidado y apropiado uso, debiendo realizar su devolución a la empresa cuando le sea requerido.

El empleador dispondrá lo pertinente para que el trabajador pueda dejar las herramientas de trabajo en lugares con el debido resguardo.

TÍTULO XVI
DÍA DEL TRABAJADOR FERROVIARIO

ARTÍCULO 37:

Se reconoce el primero (1º) de marzo de cada año como Día del Trabajador Ferroviario. Este día festivo será considerado, a todos sus efectos, como feriado nacional.

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

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

TÍTULO XVII
CLÁUSULAS ECONÓMICAS – APORTES EMPRESARIOS Y
RETENCIONES AUTORIZADAS

XVII.1. RETENCIONES AUTORIZADAS

ARTÍCULO 38:

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

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

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

RE2020087549766APNEDG/MT#MT

XVII.2. CONTRIBUCIÓN DE SOLIDARIDAD

ARTÍCULO 39:

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

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

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

Asimismo y en función de lo establecido en el artículo 9º de la Ley 14250, se establece que estarán eximidos del pago de esta contribución solidaria aquellos trabajadores comprendidos en el presente convenio colectivo de trabajo que se encontraren afiliados sindicalmente a la Unión Ferroviaria, en razón de que los mismos contribuyen económicamente al sostenimiento de las actividades tendientes al cumplimiento de los fines gremiales, sociales y culturales de la organización Sindical, a través del pago mensual de la correspondiente cuota de afiliación.

TITULO XVIII

APORTE PATRONAL

ARTÍCULO 40:

El empleador procederá a abonar mensualmente, durante la vigencia del presente convenio, por cada trabajador, un aporte equivalente al importe del dos por ciento (2%) del sueldo básico de la categoría mínima por la cantidad de trabajadores en la Empresa, comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, a partir de su entrada en vigencia. Dicho monto será depositado a la orden de la Unión Ferroviaria en pos de

RE20020087545766APNDDG/MT#MT

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 presentará anualmente un presupuesto sobre la afectación estimativa de los fondos, procediendo de manera semestral a la correspondiente rendición de cuentas sobre la efectiva utilización de los mismos.

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

TÍTULO XX
NEGOCIACIONES SUCESIVAS – MATERIAS DIFERIDAS – VIÁTICOS Y
OTROS BENEFICIOS CONVENCIONALES

XX.1. MATERIAS DIFERIDAS

ARTÍCULO 41:

Las partes dejan establecido que las Actas que no se encuentran incluidas en el presente plexo convencional y que sin embargo fueron suscriptas entre la Empresa y la Comisión de Interpretación Permanente, se analizarán para su incorporación al presente Convenio.

XX.2. NEGOCIACIONES SUCESIVAS

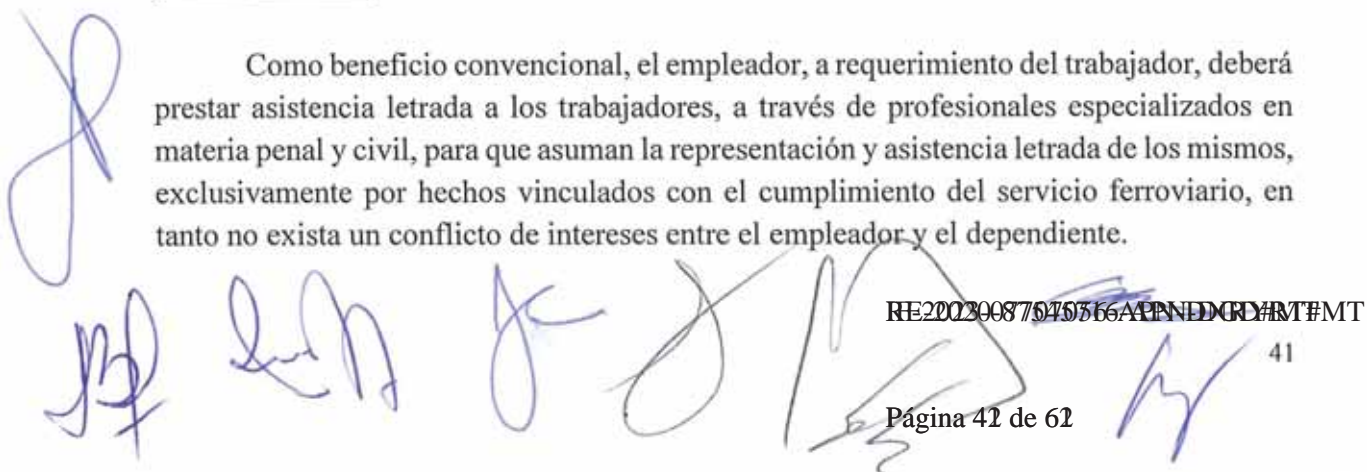
ARTÍCULO 42:

La Comisión Negociadora se seguirá reuniendo a los efectos de analizar la futura unificación de las Convenciones Colectivas que incluyan a los trabajadores representados por la Unión Ferroviaria en la totalidad de la empresa.

XX. 3 ASISTENCIA LEGAL

ARTÍCULO 43:

Como beneficio convencional, el empleador, a requerimiento del trabajador, deberá prestar asistencia letrada a los trabajadores, a través de profesionales especializados en materia penal y civil, para que asuman la representación y asistencia letrada de los mismos, exclusivamente por hechos vinculados con el cumplimiento del servicio ferroviario, en tanto no exista un conflicto de intereses entre el empleador y el dependiente.



RE20020087645766APPENDIX#MT#MT 41

Página 41 de 62

En los casos en los que se requiera la prestación de asistencia letrada, el personal deberá hacer entrega de la citación judicial o demanda, dentro de las 24 (veinticuatro) horas de recibida, a su superior inmediato.

XX. 4 VIVIENDA

ARTÍCULO 44:

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 105 inc. d) de la L.C.T., modificado por Ley 24.700 y mientras el trabajador mantenga su vigencia en el empleo, el empleador podrá asignar en condiciones especiales y restrictivas el uso de una vivienda en comodato.

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

En el supuesto de ruptura del contrato de trabajo, el trabajador deberá entregar al empleador la tenencia de la vivienda asignada, libre de todo ocupante, a la finalización del preaviso o del plazo acordado por la misma, respectivamente, en el supuesto de que el preaviso fuere omitido el empleador otorgará un plazo de treinta (30) días a los fines de que el trabajador proceda a entregar la tenencia de la misma, libre de todo ocupante.

TÍTULO XXI
AUTORIDAD DE APLICACIÓN – HOMOLOGACIÓN

ARTÍCULO 45:

Las partes reconocen, atento el carácter interjurisdiccional del servicio ferroviario que presta la empresa, como única autoridad administrativa de aplicación del presente Convenio Colectivo de Trabajo, al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

ARTÍCULO 46:

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

ANEXO I
CATEGORIAS Y FUNCIONES

ADMINISTRATIVO		BASICOS
A1	Supervisor Administrativo	\$121,980.00
A2	Enc. Administrativo Esp.	\$105,395.00
A3	Enc. Administrativo	\$93,625.00
A4	Administrativo Especializado	\$82,390.00
A5	Administrativo 1°	\$74,900.00
A6	Auxiliar Administrativo	\$53,500.00
A7	Aprendiz / Inicial	\$37,450.00

TECNICA		BASICOS
T1	Supervisor Técnico	\$125,190.00
T2	Encargado Técnico	\$109,140.00
T3	Técnico Principal	\$94,160.00
T4	Técnico Especializado	\$85,600.00
T5	Técnico 1ra	\$80,250.00
T6	Auxiliar Técnico	\$58,850.00
T7	Aprendiz / Inicial	\$37,450.00

AREAS COMPLEMENTARIAS		BASICOS
AC1	Supervisor de Áreas Complementarias	\$98,440.00
AC2	Encargado de Mantenimiento	\$90,950.00
AC3	Oficial Especializado en Serv. Grales.	\$83,460.00
AC4	Oficial 1°	\$74,900.00
AC5	Oficial 2°	\$64,200.00
AC6	Operario de Servicios Generales	\$51,360.00
AC7	Aprendiz / Inicial	\$37,450.00

RE20020087545766APPNDGDMT#MT

DESCRIPCION DE CATEGORIAS

AGRUPAMIENTO A: DIVISION ADMINISTRATIVA

Este agrupamiento comprende tareas simples, de media y/o alta complejidad que se requieren para la gestión y administración de los procesos de trabajo, mediante la confección, implementación, seguimiento y/o control de los diferentes procedimientos que conlleva cada área correspondiente a la Administración Central

Sus responsabilidades se asocian al análisis de procedimientos y métodos de trabajo que dan soporte a la gestión. Sus tareas se realizan mediante la generación de registro manual, documental o mediante la utilización de sistemas informáticos convencionales o específicos de la actividad ferroviaria y/o de la profesión administrativa en general.

Incluye tareas de archivo, atención telefónica, carga de datos, realización de informes, documentos y demás registros afines.

Brindan asistencia al personal tanto de la empresa como de organizaciones e instituciones externas. Resalta de sus funciones la capacidad analítica, conocimiento específico de administración, contable, tareas de lectocomprensión, y/o conocimientos técnicos específicos.

Velan por el cumplimiento de normas, métodos y reglamentos a fin de garantizar la óptima ejecución de los trabajos.

Para llevar a cabo esto se deberá contemplar una estructura acorde a las siguientes categorías y funciones:

DESCRIPCION DE CATEGORIAS Y FUNCIONES

Supervisor:

Esta categoría incluye a los trabajadores de calificación superior que, debido a su experiencia en la realización de las tareas de una o más especialidades y su conocimiento de la Reglamentación vigente, tanto laboral como operativa, y sus cualidades de mando y su capacidad pedagógica, se encuentran habilitados por la Empresa para el dictado de cursos teórico-prácticos sobre contenidos de su dominio.

Para el cumplimiento de sus funciones se requiere también un nivel superior de desarrollo de herramientas de gestión y competencias organizacionales, especialmente en aquellos puestos vinculados en forma directa a garantizar la excelencia en la atención al pasajero.

Asimismo, deberá realizar un control general del todo lo vinculado a este agrupamiento Administrativo, y tendrá bajo su cargo a los distintos Encargados con los cuales deberá articular

programas de trabajo tendientes al desarrollo de los diversos sectores pertenecientes al agrupamiento. Será el máximo responsable a cargo, y deberá estar capacitado para el manejo de grupos de trabajo de manera eficiente.

Se mencionan a continuación el puesto comprendido en esta categoría:

- **Supervisor Administrativo**

Encargado Especial:

Esta categoría incluye a los trabajadores de calificación profesional superior que tienen capacidad para realizar actividades de alta complejidad para las que son necesarios conocimientos técnicos y prácticos multiespecializados obtenidos a través de la experiencia laboral previa o en instituciones formativas, habiendo cumplido previamente funciones de Supervisión. Poseen un completo conocimiento de los procesos y dominio de varias tecnologías o metodologías. Cumple su actividad en particular autonomía en los aspectos inherentes a las especialidades desarrolladas, recibiendo supervisión general, y conduciendo e instruyendo a grandes grupos de personal que le sean asignados para la ejecución de las tareas.

Para el cumplimiento de sus funciones se requiere también un nivel superior de desarrollo de herramientas de gestión y competencias organizacionales, especialmente en aquellos puestos vinculados en forma directa a garantizar la excelencia en la atención al pasajero.

Se menciona a continuación el puesto comprendido en esta categoría:

- **Encargado Administrativo Especial**

Encargado:

Esta categoría incluye a los trabajadores de alta calificación profesional que tienen capacidad para realizar actividades de alta complejidad para las que son necesarios conocimientos técnicos y prácticos obtenidos a través de la experiencia laboral previa o en instituciones formativas. Poseen un completo conocimiento de los procesos y dominio de varias tecnologías o metodologías.

Cumple su actividad en particular autonomía en los aspectos inherentes a las especialidades desarrolladas, recibiendo supervisión general, y conduciendo e instruyendo a grandes grupos de personal que le sean asignados para la ejecución de las tareas. Sin embargo, debe rendir cuentas al Supervisor, el cual evaluará las metodologías de trabajo y con el cual deberán trabajar mancomunadamente.

Para el cumplimiento de sus funciones se requiere también un alto nivel de desarrollo de herramientas de gestión y competencias organizacionales, especialmente en aquellos puestos vinculados en forma directa a garantizar la excelencia en la atención al pasajero.

Se menciona a continuación el puesto comprendido en esta categoría:

- Encargado Administrativo

Administrativo Especial:

Esta categoría incluye a los trabajadores de alta calificación profesional que tienen capacidad para realizar actividades de complejidad intermedia para las que son necesarios conocimientos técnicos y prácticos obtenidos a través de la experiencia laboral previa o en instituciones formativas. Poseen un completo conocimiento de los procesos y dominio de varias tecnologías o metodologías. Cumple su actividad en particular autonomía en los aspectos inherentes a las especialidades desarrolladas, recibiendo supervisión general, y conduciendo e instruyendo al personal que le sea asignado para la ejecución de las tareas.

Para el cumplimiento de sus funciones se requiere también un alto nivel de desarrollo de herramientas de gestión y competencias organizacionales, especialmente en aquellos puestos vinculados en forma directa a garantizar la excelencia en la atención al pasajero.

Se menciona a continuación el puesto comprendido en esta categoría:

- Administrativo Especial

Administrativo 1ra:

Esta categoría incluye a los trabajadores de calificación profesional intermedia que tienen capacidad para realizar actividades de complejidad intermedia para las que son necesarios conocimientos técnicos y prácticos obtenidos a través de la experiencia laboral previa o en instituciones formativas. Poseen un completo conocimiento de los procesos y dominio de varias tecnologías o metodologías. Cumple su actividad en particular autonomía en los aspectos inherentes a las especialidades desarrolladas, recibiendo supervisión general, y conduciendo e instruyendo al personal que le sea asignado para la ejecución de las tareas.

Para el cumplimiento de sus funciones se requiere también un desarrollo intermedio de herramientas de gestión y competencias organizacionales, especialmente en aquellos puestos vinculados en forma directa a garantizar la excelencia en la atención al pasajero.

Se menciona a continuación el puesto comprendido en esta categoría:

- Administrativo 1ra.

Auxiliar Administrativo:

Esta categoría incluye a los trabajadores de baja calificación profesional, que realizan actividades de baja complejidad, para los que son necesarios conocimientos básicos de la actividad que desempeñan. Requieren de la práctica laboral previa adquirida en la categoría auxiliar, y están sujetos a las directivas de la supervisión para desarrollar las tareas.

Para el cumplimiento de sus funciones, se requiere también un desarrollo básico de herramientas de gestión y competencias organizacionales.

Se menciona a continuación el puesto comprendido en esta categoría:

- **Auxiliar Administrativo**

Aprendiz:

Se incluye en esta categoría a todo el personal que ingrese a la empresa en la cual el trabajador incorporado va a adquirir los conocimientos, habilidades y herramientas propias de la gestión administrativa de una organización dedicada a la actividad ferroviaria, iniciando así su desarrollo profesional dentro de la misma.

Se menciona a continuación el puesto comprendido en esta categoría:

- **Inicial**

AGRUPAMIENTO B: TECNICO

Este agrupamiento comprende funciones simples, de media y/o alta complejidad que se requieren para la gestión de los procesos de trabajo vinculados con la gestión y el manejo de la información, legajos, documental y patrimonio histórico documental ferroviario.

Asimismo, este agrupamiento comprende funciones de diversa complejidad que se requieren para la gestión operativa de los procesos de trabajo vinculados a la actividad de monitoreo de las distintas líneas ferroviarias a fin de prevenir posibles incidentes/ accidentes. Dichas tareas alcanzan, a través de las distintas categorías, el cumplimiento de las acciones necesarias para el alcance de los objetivos del sector. Incluyendo, entre otras, tareas de verificación, monitoreo de alertas, reporte y registración de anomalías, verifica los datos de sistema de monitoreo por los Operadores GPS, comunicación de eventos, interacción con PCT de cada línea, etc. Velando por el cumplimiento de normas, métodos y procedimientos a fin de garantizar la seguridad operacional del Servicio.

Sus tareas alcanzan, a través de las distintas categorías, el recorrido comprendido desde el diseño y la planificación de proyectos, hasta la ejecución y cumplimiento de las acciones necesarias para el alcance de los objetivos del sector.

Incluye tareas de planificación y ejecución de proyectos, diseño y confección de planos, desarrollo de normas, vinculación con organismos externos, análisis e implementación de nuevas tecnologías.

Asimismo, dentro de sus tareas de capacitación en materia ferroviaria, los trabajadores de este agrupamiento aplicaran conocimientos de teorías de enseñanza y teorías de aprendizaje; diseñaran programas de formación y capacitación; definirán propósitos y objetivos, seleccionaran contenidos para las distintas categorías y especialidades a capacitar; desarrollaran

RE-2020087545766-APPNDG/MT#MT

técnicas de evaluación del curso y los alumnos dependiendo de la categoría y la especialidad; diseñarán prácticas de capacitación a todas las especialidades de las distintas áreas; implementarán ejercicios de selección de contenidos de formación y planteo de estrategias y metodologías de enseñanza. A su vez serán los encargados de promover ejercicios de comunicación verbal y escrita a nivel avanzado de instrucción especializada; planificar la organización de tiempos y espacios para la enseñanza y el aprendizaje y promover dinámica de grupos y roles.

También deberán incorporar el cambio y la innovación en las prácticas de enseñanza al introducir a las estrategias didácticas tecnologías de la información y comunicación. Diseñaran materiales Didácticos para la enseñanza y aprendizaje y materiales de formación de formadores.

Para llevar a cabo esto se deberá contemplar una estructura acorde a las siguientes categorías y funciones:

DESCRIPCION DE CATEGORIAS Y FUNCIONES

Supervisor:

Esta categoría incluye a los trabajadores de calificación superior que, debido a su experiencia en la realización de las tareas de una o más especialidades y su conocimiento de la Reglamentación vigente, tanto laboral como operativa, y sus cualidades de mando y su capacidad pedagógica, se encuentran habilitados por la Empresa para el dictado de cursos teórico-prácticos sobre contenidos de su dominio.

Para el cumplimiento de sus funciones se requiere también un nivel superior de desarrollo de herramientas de gestión y competencias organizacionales, especialmente en aquellos puestos vinculados en forma directa a garantizar la excelencia en la atención al pasajero.

Asimismo, deberá realizar un control general del todo lo vinculado a este agrupamiento Técnico, y tendrá bajo su cargo a los distintos Encargados con los cuales deberá articular programas de trabajo tendientes al desarrollo de los diversos sectores pertenecientes al agrupamiento. Será el máximo responsable a cargo, y deberá estar capacitado para el manejo de grupos de trabajo de manera eficiente.

Se menciona a continuación el puesto comprendido en esta categoría:

- Supervisor de Instructores
- Supervisor de Inspectores
- Supervisor Técnico

Encargado Técnico:

Esta categoría incluye a los trabajadores de calificación profesional superior que tienen capacidad para realizar actividades de alta complejidad para las que son necesarios conocimientos técnicos y prácticos multiespecializados obtenidos a través de la experiencia laboral previa o en instituciones formativas, habiendo cumplido previamente funciones de Supervisión. Poseen un completo conocimiento de las maquinarias instalaciones y/o procesos y dominio de varias tecnologías o metodologías.

Cumple su actividad en particular autonomía en los aspectos inherentes a las especialidades desarrolladas, recibiendo supervisión general, y conduciendo e instruyendo a grandes grupos de personal que le sean asignados para la ejecución de las tareas. Sin embargo, debe rendir cuentas al Supervisor, el cual evaluará las metodologías de trabajo y con el cual deberán trabajar mancomunadamente.

Para el cumplimiento de sus funciones, sean éstas de carácter técnico o de servicio, se requiere también un nivel superior de desarrollo de herramientas de gestión y competencias organizacionales, especialmente en aquellos puestos vinculados en forma directa a garantizar la excelencia en la atención al pasajero.

Se menciona a continuación el puesto comprendido en esta categoría:

- Encargado de Inspectores
- Encargado de Instructores
- Encargado Técnico

Técnico Principal:

Esta categoría incluye a los trabajadores de alta calificación profesional que tienen capacidad para realizar actividades de alta complejidad para las que son necesarios conocimientos técnicos y prácticos obtenidos a través de la experiencia laboral previa o en instituciones formativas. Poseen un completo conocimiento de las maquinarias instalaciones y/o procesos y dominio de varias tecnologías o metodologías. Cumple su actividad en particular autonomía en los aspectos inherentes a las especialidades desarrolladas, recibiendo supervisión general, y conduciendo e instruyendo al personal que le sea asignado para la ejecución de las tareas.

Para el cumplimiento de sus funciones, sean éstas de carácter técnico o de servicio, se requiere también un alto nivel de desarrollo de herramientas de gestión y competencias organizacionales, especialmente en aquellos puestos vinculados en forma directa a garantizar la excelencia en la atención al pasajero.

Se menciona a continuación el puesto comprendido en esta categoría:

- Instructor Principal
- Inspector Principal
- Técnico Principal

Técnico Especializado:

Esta categoría incluye a los trabajadores de alta calificación profesional que tienen capacidad para realizar actividades de complejidad intermedia para las que son necesarios conocimientos técnicos y prácticos obtenidos a través de la experiencia laboral previa o en instituciones formativas. Poseen un completo conocimiento de las maquinarias instalaciones y/o procesos y dominio de varias tecnologías o metodologías. Cumple su actividad en particular autonomía en los aspectos inherentes a las especialidades desarrolladas, recibiendo supervisión general, y conduciendo e instruyendo al personal que le sea asignado para la ejecución de las tareas.

Para el cumplimiento de sus funciones, sean éstas de carácter técnico o de servicio, se requiere también un alto nivel de desarrollo de herramientas de gestión y competencias organizacionales, especialmente en aquellos puestos vinculados en forma directa a garantizar la excelencia en la atención al pasajero.

Se menciona a continuación el puesto comprendido en esta categoría:

- **Inspector Especializado**
- **Instructor Especializado**
- **Técnico Especializado**

Técnico 1ra:

Esta categoría incluye a los trabajadores de calificación profesional intermedia/alta que tienen capacidad para realizar actividades de complejidad intermedia para las que son necesarios conocimientos técnicos y prácticos obtenidos a través de la experiencia laboral previa o en instituciones formativas. Poseen un completo conocimiento de las maquinarias, instalaciones y/o procesos y dominio de varias tecnologías o metodologías. Cumple su actividad en particular autonomía en los aspectos inherentes a las especialidades desarrolladas, recibiendo supervisión general, y conduciendo e instruyendo al personal que le sea asignado para la ejecución de las tareas.

Para el cumplimiento de sus funciones, sean éstas de carácter técnico o de servicio, se requiere también un desarrollo intermedio de herramientas de gestión y competencias organizacionales, especialmente en aquellos puestos vinculado en forma directa a garantizar la excelencia en la atención al pasajero.

Se menciona a continuación el puesto comprendido en esta categoría:

- **Inspector 1ra**
- **Instructor 1ra**
- **Técnico 1ra**

Auxiliar:

Esta categoría incluye a los trabajadores de baja calificación profesional, que realizan actividades de baja complejidad, para los que son necesarios conocimientos básicos de la

actividad que desempeñan. Requieren de la práctica laboral previa adquirida en la categoría Auxiliar, y están sujetos a las directivas de la supervisión para desarrollar las tareas.

Para el cumplimiento de sus funciones, sean éstas de carácter técnico o de servicio, se requiere también un desarrollo básico de herramientas de gestión y competencias organizacionales, especialmente en aquellos puestos vinculados en forma directa a garantizar la excelencia en la atención al pasajero.

Se menciona a continuación el puesto comprendido en esta categoría:

- Auxiliar Técnico

Aprendiz:

Se incluye en esta categoría a todo el personal que ingrese a la empresa la cual el trabajador incorporado va a adquirir los conocimientos, habilidades y herramientas propias de la actividad ferroviaria, iniciando así su desarrollo profesional dentro de la organización.

Se mencionan a continuación los puestos comprendidos en esta categoría:

- Inicial

AGRUPAMIENTO C: MANTENIMIENTO Y AREAS COMPLEMENTARIAS.

Este agrupamiento comprende funciones de diversa complejidad que se requieren para la gestión operativa de los procesos de trabajo vinculados a la actividad de monitoreo de las distintas líneas ferroviarias a fin de prevenir posibles incidentes y accidentes.

Sus tareas alcanzan, a través de las distintas categorías, el cumplimiento de las acciones necesarias para el alcance de los objetivos del sector, entre los que encontramos el mantenimiento del orden general, la limpieza y desinfección de los lugares de trabajo en las distintas dependencias de la empresa

Incluye, entre otras, tareas de verificación, monitoreo de alertas, reporte y registración de anomalías, verifica los datos de sistema de monitoreo por los Operadores GPS, comunicación de eventos, interacción con PCT de cada línea, etc.

Velan por el cumplimiento de normas, métodos y procedimientos a fin de garantizar la seguridad operacional del Servicio. Asimismo, dentro de este agrupamiento se realizan todo tipo de tareas de mantenimiento y limpieza de lugares de trabajo y diversas zonas de trabajo.

Para llevar a cabo esto se deberá contemplar una estructura acorde a las siguientes categorías y funciones:

DESCRIPCION DE CATEGORIAS Y FUNCIONES

Supervisor

RE20020087545766APPNDG#MT#MT

Esta categoría incluye a los trabajadores de calificación superior que, debido a su experiencia en la realización de las tareas de una o más especialidades y su conocimiento de la Reglamentación vigente, tanto laboral como operativa, y sus cualidades de mando y su capacidad pedagógica, se encuentran habilitados por la Empresa para el dictado de cursos teórico-prácticos sobre contenidos de su dominio.

Para el cumplimiento de sus funciones se requiere también un nivel superior de desarrollo de herramientas de gestión y competencias organizacionales, especialmente en aquellos puestos vinculados en forma directa a garantizar la excelencia en la atención al pasajero.

Asimismo, deberá realizar un control general del todo lo vinculado a este agrupamiento, y tendrá bajo su cargo a los distintos Encargados con los cuales deberá articular programas de trabajo tendientes al desarrollo de los diversos sectores pertenecientes al agrupamiento. Será el máximo responsable a cargo, y deberá estar capacitado para el manejo de grupos de trabajo de manera eficiente.

Se menciona a continuación el puesto comprendido en esta categoría:

- **Supervisor Áreas Complementarias**

Encargado:

Esta categoría incluye a los trabajadores de alta calificación profesional que tienen capacidad para realizar actividades de complejidad intermedia las que son necesarios conocimientos técnicos y prácticos obtenidos a través de la experiencia laboral previa o en instituciones formativas. Poseen conocimiento de los procesos y dominio de varias tecnologías o metodologías.

Cumple su actividad en particular autonomía en los aspectos inherentes a las especialidades desarrolladas, recibiendo supervisión general, y conduciendo e instruyendo a grandes grupos de personal que le sean asignados para la ejecución de las tareas. Sin embargo, debe rendir cuentas al Supervisor, el cual evaluará las metodologías de trabajo y con el cual deberán trabajar mancomunadamente.

Para el cumplimiento de sus funciones, sean éstas de carácter técnico o de servicio, se requiere conocimiento de herramientas de gestión y competencias organizacionales, especialmente en aquellos puestos vinculados en forma directa a garantizar la excelencia en la atención al pasajero, el orden en los lugares de trabajo, su limpieza general y el mantenimiento de los mismos.

Realizará un control para la manutención y cuidado de las herramientas y elementos que utilizará su personal a cargo, como también un inventario de elementos faltantes para solicitar a través de la gestión del área correspondiente y será responsable del control de presentismo y ausentismo, y dará un parte diario de dotación.

Se menciona a continuación el puesto comprendido en esta categoría:

- Encargado de mantenimiento y áreas complementarias.

Oficial Especializado:

Esta categoría incluye a los trabajadores con calificación profesional, que realizan actividades para las que son necesarias conocimientos técnicos y prácticos inherentes a la tarea, y experiencia laboral previa. Desarrollan su actividad con autonomía en los aspectos de su especialidad, recibiendo supervisión general

Para el cumplimiento de sus funciones, sean éstas de carácter técnico o de servicio, se requiere conocimiento de herramientas de gestión y competencias organizacionales, especialmente en aquellos puestos vinculados en forma directa a garantizar la excelencia en la atención al pasajero, el orden en los lugares de trabajo, su limpieza general y el mantenimiento de los mismos.

Se menciona a continuación el puesto comprendido en esta categoría:

- Oficial Especializado en Servicios Generales de Mantenimiento.

Oficial 1ra:

Esta categoría incluye a los trabajadores de calificación profesional intermedia/alta que tienen capacidad para realizar actividades de complejidad intermedia para las que son necesarios conocimientos técnicos y prácticos obtenidos a través de la experiencia laboral previa o en instituciones formativas. Poseen un completo conocimiento de las maquinarias, instalaciones y/o procesos y dominio de varias tecnologías o metodologías. Cumple su actividad en particular autonomía en los aspectos inherentes a las especialidades desarrolladas, recibiendo supervisión general, y conduciendo e instruyendo al personal que le sea asignado para la ejecución de las tareas.

Para el cumplimiento de sus funciones, sean éstas de carácter técnico o de servicio, se requiere conocimiento de herramientas de gestión y competencias organizacionales, especialmente en aquellos puestos vinculados en forma directa a garantizar la excelencia en la atención al pasajero, el orden en los lugares de trabajo, su limpieza general y el mantenimiento de los mismos.

Se menciona a continuación el puesto comprendido en esta categoría:

- Oficial de mantenimiento de 1ra

Oficial 2da:

A series of approximately seven handwritten signatures in blue ink, arranged horizontally across the page. The signatures vary in style and complexity, some appearing as simple loops and others as more intricate scribbles.

RE20020087545766APPNDGCD#MT

Esta categoría incluye a los trabajadores de calificación profesional intermedia que tienen capacidad para realizar actividades de complejidad intermedia para las que son necesarios conocimientos técnicos y prácticos obtenidos a través de la experiencia laboral previa o en instituciones formativas. Poseen un completo conocimiento de las maquinarias, instalaciones y/o procesos y dominio de varias tecnologías o metodologías. Cumple su actividad en particular autonomía en los aspectos inherentes a las especialidades desarrolladas, recibiendo supervisión general, y conduciendo e instruyendo al personal que le sea asignado para la ejecución de las tareas.

Para el cumplimiento de sus funciones, sean éstas de carácter técnico o de servicio, se requiere conocimiento de herramientas de gestión y competencias organizacionales, especialmente en aquellos puestos vinculados en forma directa a garantizar la excelencia en la atención al pasajero, el orden en los lugares de trabajo, su limpieza general y el mantenimiento de los mismos.

Se menciona a continuación el puesto comprendido en esta categoría:

- **Oficial de mantenimiento de 2da**

Operario:

Esta categoría incluye a los trabajadores con media calificación profesional, que realizan actividades para las que son necesarios conocimientos técnicos y prácticos inherentes a la tarea de mantenimiento y limpieza, y que precisan experiencia laboral previa. Desarrollan su actividad con autonomía en los aspectos de su especialidad, recibiendo supervisión general.

Para el cumplimiento de sus funciones, sean éstas de carácter técnico o de servicio, se requiere conocimiento de herramientas de gestión y competencias organizacionales, especialmente en aquellos puestos vinculados en forma directa a garantizar la excelencia en la atención al pasajero, el orden en los lugares de trabajo, su limpieza general y el mantenimiento de los mismos.

Se menciona a continuación el puesto comprendido en esta categoría:

- **Operario de Servicios Generales**

Auxiliar:

Esta categoría incluye a los trabajadores de baja calificación profesional, que realizan actividades de baja complejidad, para los que son necesarios conocimientos básicos de la actividad que desempeñan de mantenimiento y limpieza. Requieren de la práctica laboral previa adquirida en la categoría Inicial, y están sujetos a las directivas de la supervisión para desarrollar las tareas.

Para el cumplimiento de sus funciones, sean éstas de carácter técnico o de servicio, se requiere conocimiento de herramientas de gestión y competencias organizacionales,

RE-20020087545766-APPNDG/MT#MT

especialmente en aquellos puestos vinculados en forma directa a garantizar la excelencia en la atención al pasajero, el orden en los lugares de trabajo, su limpieza general y el mantenimiento de los mismos.

Se menciona a continuación el puesto comprendido en esta categoría:

- **Auxiliar Servicios Generales**

Aprendiz:

Se incluye en esta categoría a todo el personal que ingrese a la empresa la cual el trabajador incorporado va a adquirir los conocimientos, habilidades y herramientas propias de la actividad ferroviaria, iniciando así su desarrollo profesional dentro de la organización.

Se mencionan a continuación los puestos comprendidos en esta categoría:

- **Inicial**

A collection of approximately seven handwritten signatures in blue ink, scattered across the page. The signatures vary in style, with some appearing as simple loops and others as more complex, stylized letterforms.

ANEXO II

I. CONDICIONES GENERALES:

A fin de unificar y homogeneizar los criterios de liquidación de los distintos adicionales e ítems establecidos a través del tiempo en el Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa a saber: "Productividad", "Título Secundario", "Ticket Ley 26.341", "Conversión Tickets", "Compensación Ley 26.341", "Ticket Remunerativo Ley 26.341" y/o cualquier otra denominación que haga referencia a la Ley 26.341, como asimismo cualquier otro concepto excluido en la presente Convención Colectiva; es que se procede a incorporar, y, en su caso, a incluir los referidos conceptos en los nuevos montos de Sueldo Básico y "ADICIONAL CONVENIO". Acordando la creación de un ítem "ADICIONAL PERSONAL" con el fin de adecuar las situaciones individuales que se produzcan ante la aplicación del nuevo régimen remuneratorio".

El ADICIONAL CONVENIO es el equivalente al cuatro por ciento (4%) del Sueldo Básico aplicable a todos los trabajadores encuadrados en el presente Convenio Colectivo.

El ADICIONAL PERSONAL, si correspondiere, será el resultado de la diferencia hasta su concurrencia de la suma que cada trabajador estuviera percibiendo por el Sueldo Básico de Convenio más los ítems mencionados en el párrafo primero descontando el ADICIONAL CONVENIO mencionado en el párrafo segundo. Este ADICIONAL PERSONAL se establece con carácter No Remunerativo.

Acuerdan, además, que en el plazo de treinta (30) días a contar desde el momento de entrada en vigencia del presente Convenio, se adecuarán las remuneraciones del personal a lo establecido en el presente, pactando que el ítem "ADICIONAL PERSONAL" aumentará en el mismo porcentaje que lo que se acuerde en las futuras negociaciones para el Básico de Convenio.

Los valores expresados en el presente Anexo, serán actualizados con motivo de las negociaciones sucesivas.

II. RÉGIMEN DE REMUNERACIONES

VIATICOS, ADICIONALES Y BENEFICIOS SOCIALES

VIÁTICO DIARIO: Se establece como Viático Diario la suma de \$ 658 (Pesos seiscientos cincuenta y ocho) por día efectivamente trabajado ponderado por 26 días hábiles/mes.. El mismo se abonará por cada día efectivo trabajado, correspondiente al mes anterior al de liquidación. El mismo tiene carácter No Remunerativo, de acuerdo con lo normado por el Artículo 103 in fine de la L.C.T. 24.744.

SUPLEMENTO REMUNERATORIO POR LICENCIAS: Durante el período de licencia por vacaciones ordinarias, accidentes y/o enfermedades profesionales y/o inculpables o donación de sangre, la EMPRESA abonará un suplemento remuneratorio será equivalente al viático general de por cada día que le correspondería percibir en caso de estar trabajando.

VIÁTICO ESPECIAL: Cuando el personal por razones de servicio deba prestar tareas y desplazarse a más de 50 km de su lugar de residencia, se abonará el valor del presente viático establecido en pesos doscientos noventa y uno (\$ 291) por día. Este viático especial se abonará en forma mensual, conjuntamente con el pago de las remuneraciones.

VIÁTICO ZONA LOCAL: Cuando el personal por razones de servicio deba prestar tareas y desplazarse a menos de 50 km de su lugar de residencia, se abonará el valor del presente viático establecido en pesos ciento cuarenta y nueve (\$ 149) por día. Este viático especial se abonará en forma mensual, conjuntamente con el pago de las remuneraciones.

VIÁTICO PERNOCTE: La totalidad de los trabajadores comprendidos en el ámbito del presente Convenio Colectivo de Trabajo, cuando por razones de servicio y a requerimiento de la empresa, deban pernoctar fuera de su hogar por razones de servicio.

Este viático se liquidará se establece en la suma de pesos dos mil seiscientos diez (\$ 2.610 por día. Este viático se abonará en forma mensual, conjuntamente con el pago de las remuneraciones.

ADICIONAL TRAFICO INTENSO: El presente adicional se abonará a aquellos trabajadores o trabajadoras que realicen tareas en zona de circulación de trenes. Por cada día trabajado se percibirá el equivalente al 10% del Sueldo Conformado dividido treinta.

ADICIONAL TRABAJO EN ALTURA: Se entenderá por trabajo en altura (y con riesgo de caída a distinto nivel) a aquellas tareas que involucren circular o trabajar a un nivel cuya diferencia de cota sea igual o mayor a DOS METROS (2 m) con respecto del plano horizontal inferior más próximo. En el presente adicional también se incluyen los trabajos a realizarse sobre techos, cubiertas y postes. Por cada día trabajado se percibirá el equivalente al 50% del Sueldo Conformado dividido treinta.

ADICIONAL TITULO: Se abonará el siguiente adicional, no siendo acumulable unos niveles con otros, cuyo importe se calculará tomando como base el sueldo básico de la categoría de cada trabajador:

Título Terciario: Quince (15%) por ciento

Título Universitario: Veinticinco (25%) por ciento

ADICIONAL POR ANTIGÜEDAD: Se establece un adicional de carácter remunerativo equivalente al uno con cinco por ciento (1,5%) del sueldo básico de la categoría a la que pertenezca el trabajador por cada año de servicio.

En caso de transferencia de personal, se reconocerá la antigüedad que cada trabajador tiene consignada en su respectivo recibo de sueldo.

El "VIÁTICO DIARIO", "VIÁTICO ESPECIAL", "VIÁTICO ZONA LOCAL" Y "VIÁTICO POR PERNOCTE", así como cualquier otro que se pacte en el futuro en el marco del presente Convenio, compensarán gastos reales en los que deberán incurrir los trabajadores para el desempeño de sus labores y por ello no integran la remuneración a ningún efecto. Los mismos tienen carácter No Remunerativo, de acuerdo con lo normado por el artículo 106 in fine de la Ley de Contrato de Trabajo 24.744. En consecuencia, y pese a que los trabajadores no deberán presentar comprobantes de rendición de cuentas, los conceptos mencionados no sufrirán descuentos por cargas sociales con destino a los regímenes impositivos y de la seguridad social.



III. VALORES DE REFERENCIA A DICIEMBRE 2020.

Adicional Antigüedad por año de servicio	1,5 % del básico.
Viático Diario	658 \$
Viático Diario Pernocte	2.610 \$
Adicional Título Terciario (15% del sueldo básico)	%
Adicional Título Universitario (25% del sueldo básico)	%
Adicional Primera Infancia (tope quince días valor viático diario)	15 V.D.
Adicional Convenio	4% de la Cat.
Adicional Personal	-

Handwritten signatures in blue ink, including several distinct signatures and a large scribble.

ANEXO III

Régimen de Jornada de Trabajo, para el personal que se desempeñe en el ámbito de aplicación del presente CCT.

1) **Generalidades:**

Jornada de Trabajo:

En esta materia serán de aplicación exclusiva la Ley de Contrato de Trabajo, en particular las previsiones estipuladas en sus artículos 198°, 202° y concordantes, Ley 11.544, y Decreto reglamentario 16.115/33.

Jornada Nocturna:

Las horas de trabajo prestadas en jornada nocturna serán computadas con un adicional de ocho (8) minutos por hora que serán abonadas, de acuerdo al régimen previsto por la Ley 11.544, y disposición es concordantes de la LCT.

Horario de Trabajo:

Los horarios de trabajo serán dispuestos por la empresa de acuerdo a las disposiciones legales vigentes y a este Convenio Colectivo de Trabajo y acuerdos que lo complementen.

Cambio de Horario:

La empresa podrá variar los horarios de trabajo por razones operativas, y en los cambios de temporada, a fin de adaptar los horarios a razones climáticas y estacionales, de modo tal que tanto en el verano como en el invierno, se podrá realizar una reorganización y/o reasignación de personal o cambio de horario, poniendo en conocimiento de ello a la representación gremial.

Tiempo de Trabajo. Jornada Laboral:

Será considerado tiempo de trabajo el transcurrido desde la hora indicada para iniciar la tarea asignada por la Empresa en residencia, hasta la hora de su terminación.

Se considera Residencia, el lugar que la empresa asigna al trabajador al proceder a su designación, ya sea por ingres, traslado, adjudicación de vacantes, etc.- como asiento normal de sus funciones.

Quedan excluidos de la jornada de trabajo, los tiempos que el dependiente utilice para cambiarse, higienizarse, etc.

Descansos Diarios y Semanal:

RE20020087545766APPNDGCM#MT
60
Página 60 de 62

Los descansos entre jornada y jornada serán como mínimo de 12 (doce) horas, solo susceptibles de ser reducidos con carácter excepcional.

En todos los casos el descanso semanal mínimo será de 36 (treinta y seis) horas, con la misma excepcionalidad antes citada.

Ante excepciones como la indicada precedentemente, la Empresa podrá autorizar a diferir la hora de ingreso de la jornada siguiente, a los efectos de dar cumplimiento a los descansos mínimos establecidos, sin afectar el diagrama asignado originariamente.

Jornada Reducida: La empresa podrá contratar personal a tiempo parcial, sea por horario reducido o trabajo en determinados días y horas, de acuerdo con lo dispuesto por el art. 92 ter. Modificado por la Ley 24.465.

Siempre que cubra las necesidades del puesto, este personal tendrá prioridad para ocupar vacantes que se produzcan en jornada completa.

Jornada de Trabajo Continuo: La prestación de tareas durante la jornada de trabajo continuo tendrá una interrupción parcial de veinte minutos (20 min) para descanso y/o refrigerio del trabajador, de acuerdo a lo que establezca la empresa por razones de servicio. Este tiempo se computará como formando parte de la jornada de trabajo.

Jornada de Trabajo Discontinuo La prestación de tareas durante la jornada de trabajo discontinuo podrá ser dispuesta por la empresa sobre la base de una interrupción parcial de la misma de una (1) hora como mínimo y de cuatro (4) horas como máximo. La extensión de esta interrupción responderá a razones operativas, funcionales o de estacionalidad, siempre y cuando se otorgue al trabajador el descanso entre jornada y jornada de trabajo previsto en la legislación vigente.



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional
1983/2023 - 40 AÑOS DE DEMOCRACIA

Hoja Adicional de Firmas
Informe gráfico

Número: IF-2023-07707056-APN-DNRYRT#MT

CIUDAD DE BUENOS AIRES
Viernes 20 de Enero de 2023

Referencia: Resol 1093-21 CCT 1644-21 "E"

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 62 pagina/s.

Digitally signed by Gestion Documental Electronica
Date: 2023.01.20 12:13:52 -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: 2023.01.20 12:13:56 -03:00