



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

**Informe**

**Número:** IF-2023-06320449-APN-DNRYRT#MT

CIUDAD DE BUENOS AIRES  
Martes 17 de Enero de 2023

**Referencia:** Rectificación REG - EX-2021-18781874- -APN-DGD#MT

---

Atento un error material involuntario en Informe obrante en orden N° **73** donde consignó: "De conformidad con lo ordenado en la RESOL-2021-1154-APN-ST#MT se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo de Empresa obrante en el RE-2021-34067538-APN-DGD#MT del EX-2021-34091132- -APN-DGD#MT, que tramita conjuntamente con el del expediente principal, quedando registrado bajo el número 1644/21 "E"."

Donde debería consignarse:

De conformidad con lo ordenado en la **RESOL-2021-1154-APN-ST#MT** se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo de Empresa obrante en el RE-2021-34067538-APN-DGD#MT del EX-2021-34091132- -APN-DGD#MT, que tramita conjuntamente con el del expediente principal, quedando registrado bajo el número **1679/23 "E"**.

Se deja constancia que dicho orden N° **73** queda sin efecto, quedando el presente como correspondiente.

Digitally signed by Gestion Documental Electronica  
Date: 2023.01.17 15:06:36 -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: 2023.01.17 15:06:36 -03:00

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO ENTRE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE PUERTOS SOCIEDAD DEL ESTADO Y LA "ASOCIACIÓN DEL PERSONAL DE DIRECCIÓN DE LOS FERROCARRILES ARGENTINOS Y PUERTOS ARGENTINOS"**

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los 23 días del mes de marzo de 2021 comparecen en representación de la ADMINISTRACIÓN GENERAL DE PUERTOS SOCIEDAD DEL ESTADO, la Comisión Paritaria integrada por: los señores Reyes Javier Mauricio y Volper Marcelo y, en representación de la Entidad Gremial ASOCIACIÓN DEL PERSONAL DE DIRECCIÓN DE LOS FERROCARRILES ARGENTINOS Y PUERTOS ARGENTINOS, el señor Salom Leonardo en su calidad de Secretario General Adjunto e Interior Ferroportuario, y los Delegados, señora García Carina Andrea y el señor Torres Gustavo. Declarado abierto el acto y concedida la palabra, las partes acuerdan lo siguiente:

**- TÍTULO I -  
ESTATUTO**

**CAPÍTULO I  
ORGANIZACIÓN GENERAL**

**PARTES INTERVINIENTES**

**Artículo 1°** - Resultan partes del presente Convenio, por un lado, la **Administración General de Puertos Sociedad del Estado**, en adelante "La Empresa" o "La AGPSE", con domicilio legal en la Avda. Ingeniero Huergo 431 y, por el otro, la **Asociación del Personal de Dirección de los Ferrocarriles Argentinos y Puertos Nacionales**, en adelante "A.P.D.F.A.", con domicilio legal en la calle Billinghamurst N° 426/28, ambos de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

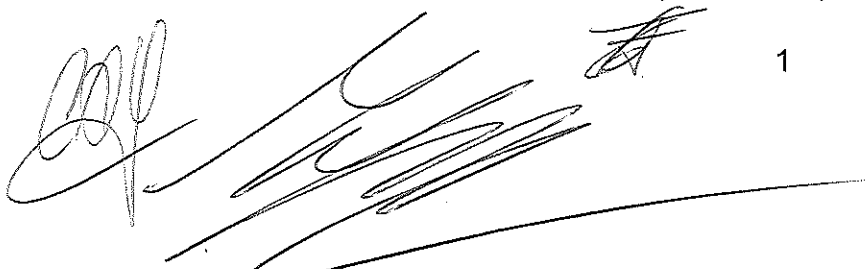
**VIGENCIA DEL CONVENIO**

**Artículo 2°** - El presente convenio deroga y reemplaza al anterior, quedando sin efecto todas las disposiciones, acuerdos y convenios que se le opongan, rigiendo las normas técnicas y valores económicos a partir del 1° de abril de 2021 y por el término mínimo de veinticuatro (24) meses, permaneciendo ultractivo hasta que ambas partes de común acuerdo decidan celebrar un nuevo convenio total o parcialmente modificadorio del presente y el mismo sea homologado o registrado por la autoridad de aplicación, según corresponda. Ello, sin perjuicio de su aplicación desde la fecha de suscripción.

Las partes se comprometen a realizar todas las gestiones a los fines de homologar o registrar el presente Convenio Colectivo de Trabajo ante la Secretaría de Trabajo de la Nación, según corresponda.

**ÁMBITO DE APLICACIÓN**

**Artículo 3°** - Este escalafón comprende al personal de dirección alcanzado por la personería gremial de A.P.D.F.A. que se desempeñe en relación de dependencia en la AGPSE, entendiéndose por tal, todo el personal jerárquico desde la categoría Nivel 8 hasta Gerente General inclusive, y técnicos y/o profesionales / universitarios que se



RE20210323000238ARPNDDGVRTEMT

desempeñen en su profesión cualquier sea su situación de revista, y todo el personal que ejerza tareas de dirección, control y vigilancia, con o sin personal a cargo, cualquiera sea su situación de revista, sin distinción de categorías laborales.

### **MODIFICACIÓN DEL CONVENIO LABORAL**

**Artículo 4°** - Toda modificación del presente convenio laboral deberá gestionarse por las partes ante la autoridad competente, comprometiéndose las mismas a realizar todas las gestiones a los fines de homologar o registrar las modificaciones al presente Convenio Colectivo de Trabajo ante la Secretaría de Trabajo de la Nación, según corresponda.

**Artículo 5°** - La relación de trabajo entre los trabajadores dependientes de la AGPSE comprendidos en el presente Convenio se regirá por las disposiciones de éste y por las normas a las que remite y, en cuanto no pueda acudirse a la analogía, serán aplicables las leyes laborales generales vigentes en las condiciones que resultan del artículo 2° de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 y sus normas reglamentarias, modificatorias y complementarias o si, en el tiempo, resultaren superiores a lo pactado en el presente convenio.

**Artículo 6°** - Las condiciones de trabajo, seguridad e higiene y remuneraciones que se estipulen en los contratos individuales (cualquiera sea su modalidad), no podrán ser inferiores a las fijadas en este Convenio y en las normas que lo complementan, para la categoría o cargo asignado al trabajador del que se trate. Será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en esta Convención Colectiva de Trabajo, ya sea al tiempo de su celebración o de su ejecución, o del ejercicio de derechos provenientes de su extinción.

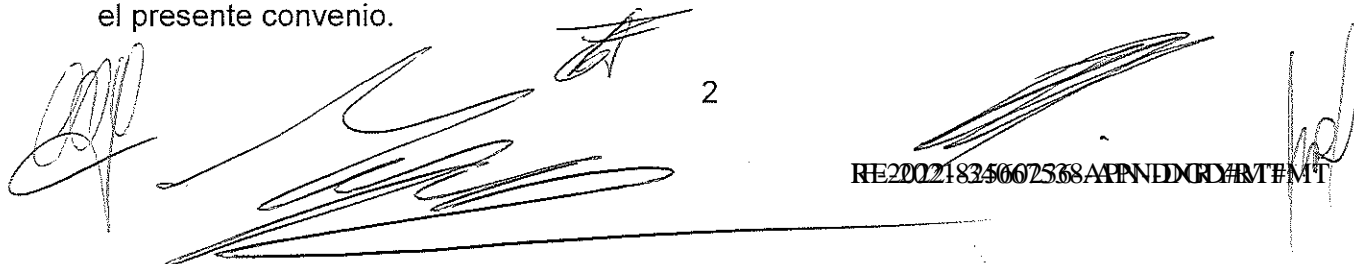
## **CAPÍTULO II JORNADA DE TRABAJO DEL PERSONAL**

**Artículo 7°** - Se establece que el horario de trabajo normal y habitual del personal comprendido en este Convenio Colectivo de Trabajo es de ocho (8) horas diarias, los días hábiles administrativos.

No obstante, el personal en ejercicio de la titularidad de los cargos de Gerente General, Subgerente General, Gerente y Subgerente, prestará funciones a completa disponibilidad de tiempo, pudiendo ser convocados a prestar funciones por fuera de la jornada convenida, según las necesidades de la AGPSE, respetando el descanso mínimo legal.

## **CAPÍTULO III FERIADOS NACIONALES Y DÍAS NO LABORABLES**

**Artículo 8°** - Los feriados nacionales y días no laborables declarados por Ley o Decreto del Poder Ejecutivo de la Nación, serán acordados a todo el personal comprendido en el presente convenio.



2

RE20021834662368ARPNDDGVRMT#MT

**Artículo 9°** - En aquellas situaciones especiales en que por razones de servicio no sea posible conceder al personal el franco en el día en que se produce el feriado nacional o día no laborable, dicho franco se concederá acumulado con la licencia anual ordinaria o en cualquier fecha, dentro del año calendario, a pedido del interesado y siempre que el servicio lo permita; para ello deberá haber trabajado como mínimo cuatro (4) horas durante las 24 horas del día feriado o no laborable, caso contrario se considerará como disfrutado.

#### CAPÍTULO IV RÉGIMEN DE TRABAJO

**Artículo 10°** - Los trabajadores desempeñarán sus tareas en el domicilio del empleador o en el ámbito donde éste desarrolle su actividad. Además, se prevé de acuerdo con las funciones y responsabilidades asignadas, que el trabajo pueda realizarse en forma parcial o total bajo la modalidad de teletrabajo, conforme los lineamientos dispuestos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo en todo en cuanto no se opongan a las normas de orden público que resulten de aplicación.

**Artículo 11°** - El Contrato de Teletrabajo se ajustará a lo normado en la Ley Nacional N° 27.555 y sus normas reglamentarias, modificatorias y complementarias.

**Artículo 12°** - Los trabajadores que, en forma parcial o total, desempeñen sus tareas bajo la modalidad de teletrabajo gozarán de los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores que realicen sus funciones bajo la modalidad presencial.

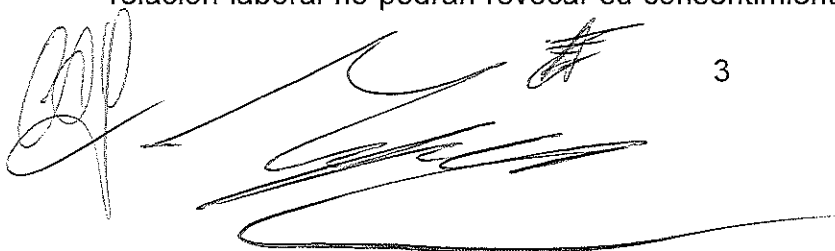
Asimismo, gozarán de la facultad de asistir, concurrir y participar presencialmente de las convocatorias a reuniones, asambleas y medidas de acción sindical, en pleno ejercicio y resguardo de su libertad sindical.

Se deja expresamente establecido el derecho a la desconexión digital de los teletrabajadores, en tanto tendrán derecho a no ser contactados y a desconectarse de los dispositivos digitales y/o tecnologías de la información y comunicación, fuera de su jornada laboral normal y habitual y durante los períodos de licencias. Asimismo, tendrán derecho a la desconexión digital durante una hora por jornada, para almuerzo y refrigerio. No podrán ser sancionados por hacer uso de este derecho. La empresa no podrá exigir a la persona que teletrabaja la realización de tareas, ni remitirle comunicaciones, por ningún medio, fuera de su jornada laboral.

**Artículo 13°** - Cuando por razones de organización del trabajo se requiera la prestación de tareas bajo la forma de teletrabajo, ésta será voluntaria para el trabajador presencial, quien deberá manifestar su decisión por escrito, pudiendo ser revocada en cualquier momento de la relación laboral, estando obligada la AGPSE a darle tareas en el establecimiento en un plazo no mayor a los treinta (30) días corridos.

El derecho a la reversibilidad debe ejercerse de buena fe, evitando el abuso del derecho y con criterio de colaboración y solidaridad.

Los trabajadores que hubieren pactado la modalidad de teletrabajo desde el inicio de la relación laboral no podrán revocar su consentimiento ni ejercer el derecho a que se les



otorguen tareas en forma presencial. No obstante, podrán solicitar de modo fehaciente la revocación de su consentimiento, siendo la AGPSE la que preste su conformidad para el otorgamiento de tareas en la modalidad presencial.

Toda transformación o modificación de las condiciones de prestación de servicios del personal representado en el presente convenio deberá contar con la conformidad de A.P.D.F.A.

**Artículo 14°** - El trabajador que desempeñe sus funciones, en forma parcial o total, bajo la modalidad de teletrabajo tendrá derecho a la compensación por los mayores gastos en conectividad y/o consumo de servicios que deba afrontar. Dicha compensación quedará exenta del pago del impuesto a las ganancias.

**Artículo 15°** - Cuando el trabajador aporte su propio equipamiento (software y hardware) la AGPSE tendrá a su cargo la instalación, el mantenimiento, reparación y/o actualización del mismo a través de sus áreas competentes.

Cuando el equipamiento sea provisto por la AGPSE, el teletrabajador será responsable por el correcto uso de los elementos y herramientas de trabajo provistas por su empleador y deberá procurar que los mismos no sean utilizados por terceros ajenos a la relación o contrato de trabajo.

La protección de los equipos provistos por parte de la AGPSE y el resguardo de su información deberán observar una adecuada protección de la identidad del teletrabajador y la privacidad de su domicilio.

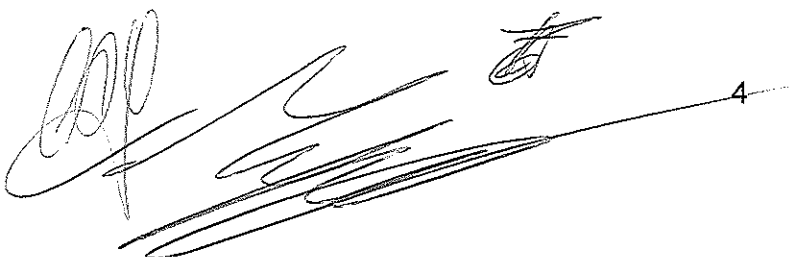
**Artículo 16°** - En todo lo que no estuviese expresamente previsto en este capítulo, regirán las disposiciones de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 y sus normas reglamentarias y modificatorias.

## CAPÍTULO V DEBERES, PROHIBICIONES Y DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

### DEBERES

**Artículo 17°** - Sin perjuicio de los deberes que impongan en forma específica las leyes, decretos y los actos administrativos de alcance general, el personal está obligado a:

- 1) Prestar el servicio personalmente, encuadrando su cumplimiento en principios de eficiencia, eficacia e idoneidad laboral, en las condiciones y modalidades que resultan del presente Convenio.
- 2) Volcar todo su esfuerzo para alcanzar los objetivos estratégicos fijados por la Empresa, en el marco de la misión que la AGPSE tiene en el ámbito público.
- 3) Observar en el servicio una actitud ética, debiendo asimismo asumir una conducta decorosa y leal.
- 4) Conducirse con cortesía en sus relaciones con el público, conducta que también deberá observar respecto de sus jefaturas, compañeros y personal a su cargo.
- 5) Obedecer toda orden emanada de una autoridad con atribuciones y competencia para darla, que reúna las formalidades del caso y tenga por objeto la realización de actos de servicio compatibles con las funciones del trabajador.



RE20721834667368ARINDDGVRMT

- 6) Guardar reserva de todo asunto del servicio que deba permanecer en ese estado en razón de su naturaleza, de lo previsto en la legislación en materia de confidencialidad, secreto fiscal o de instrucciones especiales, obligación que subsistirá aún después de cesar en su relación laboral con la AGPSE.
- 7) Cumplir con las disposiciones legales y reglamentarias vigentes sobre incompatibilidad y acumulación de cargos.
- 8) Someterse a examen psico-físico conforme lo previsto en la normativa de aplicación y/o cuando lo estime necesario la AGPSE, en el marco de programas de medicina preventiva.
- 9) Cumplir íntegramente y en forma regular el horario de labor establecido.
- 10) Responder por la eficiencia y rendimiento del personal a sus órdenes.
- 11) Velar por la conservación de los útiles, objetos y demás bienes a su cargo, que integren el patrimonio de la AGPSE y el de los terceros que se pongan bajo su custodia.
- 12) Usar la indumentaria de trabajo y/o uniforme que le haya sido suministrado.
- 13) Declarar su domicilio, estado civil y la nómina de familiares a su cargo y mantener permanentemente actualizada dicha información.
- 14) Llevar consigo la credencial que le otorgue la AGPSE.
- 15) Observar y hacer observar a quienes de él dependen, las normas de seguridad informática que se dicten en el ámbito interno.
- 16) Observar y hacer observar las normas referidas a seguridad e higiene.
- 17) Velar por el buen clima laboral, evitando cometer y/o consentir actitudes o hechos de discriminación, violencia y/o acoso de cualquier índole y haciendo cesar las que pudieren generarse.

## PROHIBICIONES

**Artículo 18°** - Queda prohibido al personal, sin perjuicio de lo que al respecto establezcan otras normas de carácter general que resulten aplicables en la AGPSE:

- 1) Patrocinar ante la AGPSE, trámites o gestiones administrativas y/o judiciales referentes a asuntos de terceros que se hubieran encontrado o no oficialmente a su cargo. Esta obligación subsiste aún después de dejar de pertenecer al Organismo, hasta DOS (2) años después del cese.
- 2) Prestar cualquier clase de asesoramiento y/o servicio, en forma gratuita u onerosa, en materias sobre las cuales tiene competencia la AGPSE y que puedan implicar real o potencialmente un conflicto de intereses.
- 3) Representar y/o patrocinar a litigantes o intervenir en gestiones extrajudiciales contra la Administración General de Puertos S.E., excepto que se trate del derecho propio, del cónyuge o parientes en primer grado de consanguinidad o cualquier excepción que eventualmente habilite la ley.
- 4) Asociarse, dirigir, administrar, asesorar, patrocinar, representar a personas físicas o jurídicas que gestionen o exploten concesiones o permisos de uso otorgados por la AGPSE.
- 5) Recibir, directa o indirectamente, beneficios originados en contratos, concesiones, franquicias o adjudicaciones celebradas u otorgadas por la AGPSE.
- 6) Mantener vinculaciones que le representen beneficios u obligaciones con entidades directamente fiscalizadas o controladas por la AGPSE, cuando de las mismas resulte claramente un conflicto de intereses.

- 7) Utilizar con fines particulares los elementos de transporte, útiles, herramientas de trabajo y demás bienes o servicios de la AGPSE, así como los servicios del personal a sus órdenes.
- 8) Realizar, propiciar o consentir actos incompatibles con las normas de moral, urbanidad y buenas costumbres.
- 9) Valerse de los conocimientos directos o indirectos adquiridos en la función y/o de las informaciones de la AGPSE para fines contrarios al servicio.
- 10) Difundir por cualquier medio y sin previa autorización de la autoridad que corresponda, informes u opiniones relativos a las acciones y tareas de la AGPSE.
- 11) Realizar propaganda partidaria de cualquier tipo, con motivo o en ocasión del desempeño de sus funciones, cualquiera sea el ámbito donde se realicen.
- 12) Valerse de influencias de cualquier índole a fin de eludir los deberes y prohibiciones establecidas en el presente Convenio.
- 13) Recibir dádivas, obsequios, importes de colectas en dinero y en especie u otras ventajas, con motivo o en ocasión de sus funciones. Quedan exceptuadas las colectas de carácter solidario, asistencial o benéfico, debidamente autorizadas por la AGPSE.
- 14) Ejecutar, por acción u omisión, cualquier acto que suponga discriminación o acoso por razón de raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión, género, sexo, orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal, física o social, que implique menoscabo, segregación y/o exclusión.
- 15) Permitir y/o facilitar a otro usuario, sea o no agente de la Empresa, el acceso a los sistemas informáticos de AGPSE mediante la utilización de la clave personal.
- 16) Utilizar el acceso a la información disponible en las bases de datos de AGPSE para otros fines que no sean los que correspondan a las funciones asignadas.

## **DERECHOS**

**Artículo 19°** - Los trabajadores tienen derecho a:

- 1) Remuneración digna y justa, acorde a la función que desarrollan.
- 2) Compensaciones, indemnizaciones y beneficios.
- 3) Menciones y Premios.
- 4) Progreso en la carrera, según los principios de mérito e igualdad de oportunidades.
- 5) Capacitación permanente.
- 6) Respeto a los límites máximos de jornada diaria de trabajo o del ciclo semanal.
- 7) Licencias, justificaciones y franquicias, según el régimen específico previsto en este Convenio Colectivo de Trabajo.
- 8) Asociarse con fines lícitos.
- 9) Afiliarse a una obra social para disponer de asistencia para sí y su núcleo familiar.
- 10) Interponer recursos.
- 11) Renunciar al cargo.
- 12) Beneficios por jubilación.
- 13) Condiciones de higiene y seguridad para el desempeño de sus funciones.
- 14) Igualdad de trato en idénticas situaciones.
- 15) No ser discriminado por cuestiones de género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- 16) El reconocimiento de su identidad de género, el libre desarrollo de la persona conforme a ella y el trato conforme a esa identidad, así como la identificación acorde a

las constancias registrales respecto del nombre de pila, imagen y sexo que allí constaren, para todo efecto en archivos, gestiones o servicios que lleven a cabo en la AGPSE.

## **CAPÍTULO VI OBLIGACIONES RECÍPROCAS**

**Artículo 20°** - Los trabajadores y la AGPSE se obligan, de modo recíproco y genérico, a:

- 1) Obrar de buena fe, con permanente lealtad, ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y de un buen trabajador, según los principios de respeto a la persona y a los derechos de ambas partes y de defensa de los bienes, recursos e intereses que la AGPSE les confía a los trabajadores.
- 2) Acatar todo lo que expresamente se establece en este Convenio; a lo que expresamente surja de los acuerdos que en el futuro adopten las partes, a las normas laborales y de la Seguridad Social y, en forma supletoria, a lo que establece la Ley de Contrato de Trabajo, en tanto sea compatible con la actividad portuaria.

## **CAPÍTULO VII OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR**

**Artículo 21°** - Son obligaciones del empleador:

- 1) Cumplir y hacer cumplir las normas de higiene y seguridad en el ámbito laboral, conforme a las disposiciones de las Leyes N° 19.587 de Higiene y Seguridad y N° 24.557 de Riesgos del Trabajo y las que eventualmente las reemplacen.
- 2) ROPA DE LABOR: Dotar de la indumentaria y el equipamiento necesarios para el debido resguardo de la salud y seguridad de los agentes, cuando así corresponda en función de la naturaleza de los puestos de trabajo y tareas que deban realizar para su cumplimiento, de conformidad a lo indicado en el Anexo 1 que forma parte integrante del presente escalafón.
- 3) Disponer la realización de exámenes psico-físicos en forma periódica, en el marco de una política de medicina preventiva.
- 4) Informar, comunicar y notificar todas las medidas de alcance general o individual vinculadas a los agentes, ya sea para su cumplimiento o conocimiento, o para posibilitar el usufructo de los beneficios que se establecieran.
- 5) Mantener canales de difusión interna para posibilitar la adecuada información al personal sobre asuntos oficiales de su interés, promoviendo la participación y el compromiso. Esta obligación incluye la oportuna difusión de Leyes, Decretos y actos dispositivos internos vinculados a las acciones y tareas de la AGPSE, que tengan relación con el desarrollo de las funciones.
- 6) Procurar la capacitación permanente del personal. Para ello, la AGPSE deberá adoptar, dentro o fuera de sus establecimientos, programas de formación y capacitación profesional o, en su defecto y dentro de sus posibilidades, contribuir y colaborar técnicamente en los programas de igual índole que encaren o realicen distintas organizaciones especializadas, a los fines de la capacitación técnica del trabajador y de la elevación del nivel de productividad, a través del estímulo de la enseñanza técnica y del entrenamiento y actualización del profesional de la actividad. Cuando el aludido

7

RE20021834662538ARPNDDGVRMT#MT



curso de formación o capacitación fuere dictado fuera del horario normal y habitual y resulte obligatorio para el personal, generará a favor del trabajador un descanso de igual duración.

7) Instrumentar programas de seguro de vida para el personal y su grupo familiar primario.

8) COMEDOR PARA EL PERSONAL: Brindar un espacio físico, de lunes a domingos, para los almuerzos del personal que representa este Convenio.

## CAPÍTULO VIII RECONOCIMIENTOS GENERALES

**Artículo 22°** - La AGPSE hará extensivos los derechos del personal, cuyo goce dependa de que el agente sea de estado civil casado, a quienes hubieran convivido, compartiendo un proyecto de vida común en base a relaciones afectivas de carácter singular, pública, notoria, estable y permanente, durante los DOS (años) inmediatos anteriores a la fecha en la que se gestione el usufructo del derecho. El plazo de convivencia exigida se reducirá a UN (1) año cuando exista descendencia reconocida por ambos convivientes. Dicha convivencia deberá probarse mediante la inscripción en el Registro de Uniones Convivenciales o por información sumaria judicial o certificación notarial de declaración jurada extendida por escribano público, así como por cualquier instrumento público pasado ante oficial público, y acreditarse oportunamente.

**Artículo 23°** - Las partes reconocen su compromiso acerca de la promoción de políticas específicas, para lo cual elaborarán programas concretos y/o medidas de acción directa y positiva en las siguientes situaciones:

1) Agentes con discapacidad.

Integración efectiva de los agentes con discapacidad, de manera que se posibilite el desarrollo de sus carreras administrativas, facilitándoles en el ámbito laboral los medios y las condiciones necesarias para la ejecución de las tareas asignadas, incluyendo las adecuaciones edilicias que pudieran ser requeridas y la capacitación adecuada para el despliegue de sus potencialidades.

2) Agentes que acrediten la condición de Veteranos de Guerra, reconocidos por el Ministerio de Defensa:

Establecimiento de programas específicos de reconocimiento y/o atención a los agentes veteranos de guerra, pudiendo las partes signatarias del presente Convenio, acordar a su favor, becas y/o asignaciones o subsidios especiales, sin perjuicio de los que correspondan por aplicación de leyes generales, así como autorizaciones especiales para asistir a actividades propias de tal condición.

3) Prevención y atención de factores psicosociales.

Programas tendientes para atender y operar sobre los factores psicosociales a que pueden estar expuestos los agentes de la Empresa en el marco de su relación laboral, y que sean producto de las características de los puestos de trabajo y de las relaciones interpersonales. En este sentido, se comprometen a impulsar acciones específicas, tanto de prevención como de intervención, con relación a los factores psicosociales aludidos.

4) Menciones y premios.

El personal en relación de dependencia deberá ser premiado por su fidelidad a la empresa en base a su permanencia en la misma, con una mención especial y con una suma equivalente a la cantidad de sueldos brutos de su categoría de revista que se detalla a continuación, de acuerdo a los años de antigüedad que haya cumplido en la empresa:

- a) un (1) sueldo por única vez, cuando haya cumplido diez (10) años de antigüedad.
- b) dos (2) sueldos por única vez, cuando haya cumplido veinte (20) años de antigüedad.
- c) tres (3) sueldos por única vez, cuando haya cumplido treinta (30) años de antigüedad.
- d) cuatro (4) sueldos por única vez, cuando haya cumplido cuarenta (40) años de antigüedad.

Este premio será abonado a los 30 días de cumplidas cualquiera de las condiciones indicadas.

#### **5) Diversidad de género en el ámbito laboral.**

Este Convenio Colectivo de Trabajo reconoce el derecho a la identidad de género, a la diversidad sexual y a la no discriminación por estas causas.

La AGPSE y A.P.D.F.A. adoptarán medidas, programas y acciones conducentes al respeto de estos derechos y de la inclusión de los agentes LGBTTTTIQ (lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, travestis, transgénero, intersexuales, queer) en el ámbito de trabajo.

Asimismo, se combatirá cualquier forma de violencia, acoso, discriminación, exclusión, estigmatización y perjuicio por causa de la identidad sexual o identidad de género, ya que tales prácticas vulneran la dignidad personal de los afectados y el principio de universalidad de los derechos humanos.

#### **6) Trabajo de Mujeres.**

La mujer que celebra contrato de trabajo con la AGPSE no podrá ser sometida a ningún tipo de discriminación en su empleo fundada en el sexo o estado civil de la misma, aunque este último se altere en el curso de la relación laboral. Se garantizará la plena observancia del principio de igualdad de retribución por trabajo de igual valor.

### **AYUDA A LA FAMILIA DEL PERSONAL FALLECIDO**


**Artículo 24°** - A la familia del personal fallecido, se le reconocerá y otorgará una ayuda equivalente a dos (2) meses del último sueldo, en el orden de preferencia siguiente: cónyuge o conviviente (Unión Convivencial), hijos, padres.

Cuando este beneficio fuera reclamado por personas distintas a las mencionadas, la Superioridad resolverá sobre su otorgamiento o denegación.

Independientemente de este beneficio, regirá el establecido en el artículo N° 248 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (T.O. 1976) y disposiciones complementarias de aplicación en la AGPSE por su carácter de Sociedad del Estado.

### **VIOLENCIA LABORAL**

**Artículo 25°** - Queda prohibida cualquier manifestación de violencia laboral, entendiéndose por tal todo acto, omisión o exclusión sistemática y recurrente, sostenida en el tiempo, que pueda afectar la salud o los derechos del trabajador o trabajadora, a través de discriminación, amenazas, intimidación, acoso, maltrato físico o psicológico y/o toda otra forma de coacción. Incluye el acoso psicológico, el acoso sexual y la agresión física. Puede provenir tanto de niveles jerárquicos superiores, inferiores o pares.



**Artículo 26°** - La AGPSE y la asociación sindical signataria del presente Convenio Colectivo de Trabajo se comprometen a impulsar acciones positivas tendientes a la difusión de la problemática, a fin de prevenir la violencia laboral, promoviendo iniciativas en materia de asistencia técnica y capacitación, pudiendo recurrir en consulta y/o asesoramiento a la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

**Artículo 27°** - Las partes se comprometen a generar mecanismos para la atención de denuncias sobre violencia laboral que, en el caso de verificarse, garanticen el cese de la misma, la protección al denunciante y de corresponder al o a los testigo/s, pudiendo recurrir en consulta y/o asesoramiento a la Comisión de Género de la AGPSE. Asimismo, las partes podrán solicitar asistencia técnica en la materia a la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral a fin de dilucidar los conflictos que se susciten, cuando la coyuntura de la negociación lo amerite, con miras a favorecer una mejor composición de intereses que pudieran estar contrapuestos y/o sustentar las decisiones y los acuerdos que se adopten con fundamento en sólidas bases técnicas.

**Artículo 28°** - Las partes se comprometen a generar instancias de seguimiento y monitoreo para el cumplimiento de los artículos precedentes sobre Violencia Laboral.

#### **PERSONAL AFECTADO POR IMPEDIMENTO FÍSICO**

**Artículo 29°** -

a) Al personal comprendido en el presente escalafón cualquiera sea su categoría y sueldo, que no reúna a juicio de la autoridad médica que determine la Empresa, las condiciones del mínimo de capacidad física, circunstancia ésta provocada por accidente (Ley 24.557) o por cualquier afección o anomalía que le impida el normal ejercicio de su profesión y/o tareas de acuerdo con lo que exigen los reglamentos y convenios vigentes, la empresa lo destinará a trabajos compatibles con su estado físico.

b) El personal incapacitado, de readquirir su actitud física, podrá optar por volver a su función de origen en las condiciones en que se hallaba en el momento de ser declarado no apto, sin deducir el tiempo que estuvo afuera de la misma, a todos los efectos del presente convenio.

### **CAPÍTULO IX INGRESOS Y RÉGIMEN DE PROMOCIONES**

**Artículo 30°** - Los ingresos a la Administración General de Puertos y las promociones del personal a los cargos vacantes o nuevos puestos creados se efectuarán conforme lo establecido en el RÉGIMEN DE INGRESOS Y PROMOCIONES DEL PERSONAL DE DIRECCIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE PUERTOS que, como Anexo 2, forma parte de este Convenio Colectivo de Trabajo.

**Artículo 31°** - Las designaciones, ingresos y promociones efectuadas en violación a lo dispuesto en el RÉGIMEN DE INGRESOS Y PROMOCIONES DEL PERSONAL DE DIRECCIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE PUERTOS integrante del

presente Convenio Colectivo de Trabajo serán declaradas nulas, cualquiera sea el tiempo transcurrido, sin perjuicio de la validez de los actos y de las prestaciones cumplidas durante el ejercicio de las funciones.

**Artículo 32°** - La Empresa se encuentra facultada a materializar un examen médico psico-físico al aspirante, previo a su contratación, a fin de evaluar su aptitud para la labor para la cual ha sido calificado. Asimismo, atento la especificidad de las tareas propias de la actividad portuaria, tendrá derecho a constatar sus antecedentes laborales y personales para evaluar su aptitud. El aspirante deberá someterse al contralor profesional apuntado, siendo el resultado de los mismos de carácter confidencial, privado y privativo de las partes.

**Artículo 33°** - Se establece que el personal sometido a Sumario Administrativo en su calidad de sumariado, situación que deberá ser determinada por el Área de Sumarios, queda excluido del presente régimen mientras dure tal situación y hasta que se dicte resolución al respecto.

## CAPÍTULO X DESEMPEÑO INTERINO EN CATEGORÍA SUPERIOR

**Artículo 34°** - Los relevos en categoría superior se efectuarán con sujeción a la reglamentación que, como Anexo 3, forma parte integrante del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

## CAPÍTULO XI TRASLADOS Y TRANSFERENCIAS DE PERSONAL

**Artículo 35°** - Cuando se deban efectuar traslados y/o transferencias de personal definitivas a la AGPSE, a fin de ubicar el agente trasladado y/o transferido en la estructura orgánica de la Empresa se deberán observar los procesos de Movilidad para los agentes de la Administración Pública Nacional regulados por el Decreto 1421/2002 y el Decreto 639/2002, normas reglamentarias, modificatorias y complementarias. Asimismo, será de aplicación el Decreto N° 5592/68 y normas modificatorias y complementarias y/o aquellas normas que en el futuro lo modifiquen o sustituyan.

**Artículo 36°** - Una vez confirmado el traslado y/o transferencia en forma definitiva a la AGPSE, mediante el acto administrativo pertinente, el agente revistará en la categoría asignada y se tomará como antigüedad en la misma, para el caso de promociones de personal, la del efectivo traslado.

## CAPÍTULO XII GARANTÍA DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA

**Artículo 37°** - En procura del respeto por la carrera administrativa, la creación, modificación y cambios en el diseño e implementación de la estructura orgánica de funcionamiento (diagrama funcional con sus respectivas aperturas inferiores y de

aquellas que las reemplacen, sustituyan, modifiquen o complementen) deberá, previo a su tratamiento por la EMPRESA, contar con la conformidad de APDFA bajo pena de nulidad.

### CAPÍTULO XIII DESEMPEÑO EN FUNCIONES ESPECÍFICAS

**Artículo 38°** - Se deja establecido, con la limitación de la seguridad y eficacia en el servicio, la imposibilidad de que el personal comprendido en este Convenio, sustituya al personal básico en funciones ajenas a las habituales y específicas.

### - TÍTULO II - RÉGIMEN DE LICENCIAS, JUSTIFICACIONES Y FRANQUICIAS

**Artículo 39°** - El personal tendrá derecho a las siguientes licencias:

- a) Ordinaria para descanso anual.
- b) Licencias Especiales.
- c) Licencias Extraordinarias.

#### NORMA GENERAL PARA LICENCIAS

**Artículo 40°** - Se considerará falta grave toda simulación o falsa aserción para obtener licencias o cohonestar inasistencias, lo mismo que el abuso que se haga de dichas franquicias.

### CAPÍTULO I LICENCIA ORDINARIA PARA EL DESCANSO ANUAL

**Artículo 41°** - La licencia ordinaria para descanso anual, es de utilización obligatoria dentro del año calendario - incluso para el personal en uso de licencia gremial - y se concederá con goce íntegro de haberes con sujeción a lo siguiente:

1) De quince (15) días hábiles, cuando la antigüedad del agente sea mayor de seis (6) meses y no exceda de cinco (5) años.

De veinte (20) días hábiles, cuando la antigüedad sea mayor de cinco (5) años y no exceda de diez (10) años.

De veinticinco (25) días hábiles, cuando la antigüedad sea mayor de diez (10) años y no exceda de veinte (20) años.

De treinta (30) días hábiles, cuando la antigüedad sea mayor de veinte (20) años.

2) Las licencias previstas en este artículo admitirán a solicitud del empleado un fraccionamiento máximo de:

a) Hasta DOS (2) períodos, cuando correspondan a una antigüedad que no exceda los diez (10) años.

b) Hasta TRES (3) períodos cuando correspondan a una antigüedad igual o mayor a diez (10) años.

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

No podrá computarse a cuenta de licencia (vacaciones), inasistencias por otros motivos.

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

A este efecto, se computarán como hábiles los días feriados en que el trabajador debería, normalmente, prestar servicios.

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

5) Cuando el trabajador no llegare a totalizar el tiempo mínimo de trabajo previsto en el punto 4), gozará del descanso anual en proporción al tiempo de trabajo computado.

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

7) Al personal que usufructúe licencia sin goce de sueldo, como así también al que renuncia o es declarado cesante, se le concederá o abonará la licencia proporcionalmente al tiempo trabajado durante el año considerado.

8) Para la concesión de la licencia serán computados todos los servicios prestados en la Empresa, Administración Pública Nacional, Provincial y/o Municipal, y en empresas que hayan sido incorporadas o se incorporen al patrimonio de la Nación.

9) En todos los casos en que por aplicación de proporcionalidad resulten fracciones de días, éstas se computarán como días enteros.

10) Cuando el trabajador se encuentre unido en matrimonio o en Unión Convivencial con otro agente de la Empresa, las vacaciones deberán otorgarse en forma conjunta y simultánea, si así se solicita.

11) A solicitud del trabajador, se concederá el goce de la licencia por vacaciones acumulada a la licencia para contraer matrimonio.

12) Cuando por cualquier causa se produjera la extinción del contrato de trabajo, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente al salario correspondiente al período de descanso proporcional a la fracción del año trabajada, como así también la de años anteriores oficialmente reconocidos de las que no hubiere hecho uso por razones inherentes al servicio.

13) Si la extinción del contrato de trabajo se produjese por muerte del trabajador, los causahabientes del mismo tendrán derecho a percibir la indemnización prevista en el punto 12.

14) Los períodos de licencias por vacaciones no son acumulables. Cuando el trabajador no hubiera podido hacer uso de su licencia anual, en todo o en parte, por disposición de autoridad competente fundada en razones de servicio, tendrá derecho a que en el próximo período se le otorgue la licencia reglamentaria con más los días no utilizados en el año anterior.

No podrá aplazarse una misma licencia del agente por más de UN (1) año, salvo expresa resolución emanada de la máxima autoridad de la Administración General de Puertos S.E. o de la instancia jerárquica en quien delegue esta atribución.

Las razones del servicio que pueden justificar la prórroga de licencia, son exclusivamente aquellas que se verifiquen en las dependencias de la Administración General de Puertos S.E. en las que el agente presta habitual y efectivamente sus tareas.

15) Suspensión de licencias. La licencia anual ordinaria solamente podrá suspenderse por razones de servicio debidamente fundadas. Igualmente, se suspenderá por inicio de licencia por afecciones o lesiones de corto tratamiento para cuya atención se hubieren acordado más de CINCO (5) días; por afecciones o lesiones de largo tratamiento, accidente de trabajo o enfermedad profesional, maternidad, fallecimiento de familiar o atención de hijos menores.

Asimismo, y con igual criterio se procederá cuando el trabajador deba iniciar licencias por Ejercicio Transitorio de otros Cargos, para ejercer Funciones Superiores en la Administración General de Puertos S.E. o por el desempeño de Cargos de Representación Gremial y/o Sindical, salvo que el agente optare por completar su usufructo.

En todos esos supuestos, excluida la causal de razones de servicio, el trabajador deberá continuar en uso de la licencia anual ordinaria en forma inmediata a la finalización del lapso abarcado por la suspensión, cualquiera fuere el año calendario en que se produzca su reintegro al trabajo.

Si la causal fuera la suspensión de la licencia por razones de servicio, deberá establecerse nueva fecha de inicio de la misma, siempre que el trabajador hubiere solicitado los beneficios sociales para vacacionar.

En ninguno de estos casos se considerará que existe fraccionamiento.

## RETRIBUCIÓN Y FORMA DE PAGO DE LA LICENCIA ANUAL ORDINARIA

### Artículo 42° -

1. La diferencia de retribución que deba percibir el trabajador por vacaciones, se determinará en relación con lo liquidado por el mes de diciembre de cada año y será abonada con los haberes del mes de enero subsiguiente.

2. Se entenderá integrando al sueldo o remuneración del trabajador, todo lo que éste perciba por trabajos ordinarios o extraordinarios, bonificación por antigüedad u otras remuneraciones accesorias y adicionales, como por ejemplo adicionales remunerativos o no remunerativos, bonos, fondo estímulo, entre otras remuneraciones actuales o futuras.

3. La retribución diaria será la resultante que surja de la resta de los cocientes que se obtenga de dividir el sueldo por veinticinco (25) y por treinta (30).
4. El cómputo de las horas extras para la liquidación de la retribución por vacaciones, se efectuará sobre lo liquidado en planilla de haberes durante el año calendario anterior de la siguiente manera: El total resultante dividido por trescientos (300) y multiplicado por la cantidad de días de licencia que corresponda.
5. Con el fin de establecer un principio de equidad y atendiendo a las necesidades del servicio que debe prestar la Empresa, teniendo en cuenta la retribución establecida por el artículo 155°, inc. a), de la Ley 20.744 (T.O. 1976) y considerando que el régimen de los días corridos, regulado por dicha ley, difiere del de días hábiles fijados en las convenciones colectivas de trabajo que rigen en la Administración General de Puertos, para el pago de la retribución aludida, el valor diario de la retribución se multiplicará, según corresponda en cada caso, por la cantidad de días que se indican en la siguiente tabla:

Cantidad de días de licencia	Cantidad de días a liquidar
15 días	21 días
20 días	28 días
25 días	35 días
30 días	42 días


## CAPÍTULO II LICENCIAS ESPECIALES

**Artículo 43°** - Se consideran licencias especiales las que se enumeran a continuación:

- a) Licencias para el Tratamiento de la Salud, comprendiendo las otorgadas por enfermedades o afecciones o lesiones de corto tratamiento, por enfermedades o afecciones o lesiones de largo tratamiento, por accidentes del trabajo y/o enfermedades profesionales y por accidentes fuera del servicio.
- b) Licencia por Maternidad, por Visitas previas a la guarda con fines de adopción y por Derecho Parental
- c) Licencia por atención de hijos menores frente al fallecimiento del padre o de la madre
- d) Licencia por atención de un miembro del grupo familiar
- e) Licencia por atención de un miembro del grupo familiar con discapacidad
- f) Licencia laboral por Violencia de Género

### LICENCIA POR ENFERMEDADES O AFECCIONES O LESIONES DE CORTO TRATAMIENTO

**Artículo 44°** - Cada accidente o enfermedad inculpable que impida la prestación del servicio, incluidas lesiones y operaciones quirúrgicas menores, no afectará el derecho del trabajador a percibir su remuneración durante un período de tres (3) meses, si su antigüedad en el servicio fuere menor de cinco (5) años, y de seis (6) meses si fuera mayor. En los casos que el trabajador tuviera cargas de familia y por las mismas circunstancias se encontrara impedido de concurrir al trabajo, los períodos durante los cuales tendrá derecho a percibir su remuneración, se extenderán a seis (6) meses y doce (12) meses respectivamente, según si su antigüedad fuese inferior o superior a



15

RE20021834062368ARINDDGVRMFM



cinco (5) años. La recidiva de enfermedades crónicas no será considerada enfermedad, salvo que se manifestara transcurridos los dos (2) años. La remuneración que en estos casos corresponde abonar al trabajador se liquidará conforme a la que perciba en el momento de la interrupción de los servicios, con más los aumentos que durante el período de interrupción fueren acordados a los de su categoría por aplicación a una norma legal, convención colectiva de trabajo o decisión del empleador. Si el salario estuviera integrado por remuneraciones variables, se liquidarán en cuanto a esta parte según el promedio de lo percibido en el último semestre de prestación de servicios, no pudiendo en ningún caso, la remuneración del trabajador enfermo o accidentado ser inferior a la que hubiese percibido de no haberse operado el impedimento. Las prestaciones en especie que el trabajador dejare de percibir como consecuencia del accidente o enfermedad, serán valorizadas adecuadamente.

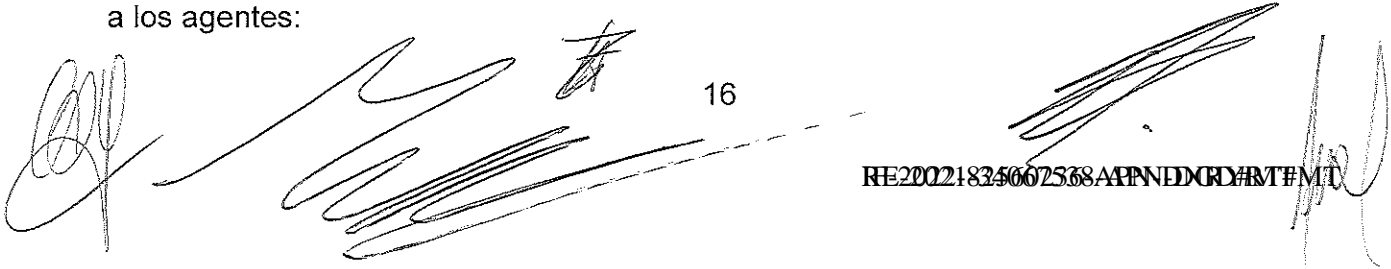
### LICENCIA POR ENFERMEDADES O AFECCIONES O LESIONES DE LARGO TRATAMIENTO

**Artículo 45°** - Por enfermedades o afecciones o lesiones que impongan largo tratamiento de la salud, se concederá a los agentes:

- 1) Hasta tres (3) años con percepción íntegra del sueldo cuando se trate de una enfermedad médica o quirúrgica que por su naturaleza o evolución impida al agente cumplir con las obligaciones del servicio y requiera un tratamiento prolongado para su curación o haga aconsejable su alejamiento por razones de profilaxis general.
- 2) Si reintegrado a sus funciones, después de haber utilizado parcialmente esta concesión, se comprobara la reactivación de la enfermedad o acusara otra encuadrada en este apartado, le será justificada la ausencia hasta completar los plazos correspondientes.
- 3) El beneficio indicado en el punto 1) precedente, se readquiere automáticamente al transcurrir tres (3) años continuados, contado desde la fecha de la última ausencia encuadrada en este artículo.
- 4) Establecida la incapacidad laborativa a que se refiere la Ley 24.241, la empresa lo mantendrá en disponibilidad sin goce de haberes hasta tanto el organismo competente notifique que le acuerda el beneficio requerido.
- 5) Las ausencias justificadas dentro del régimen de "Enfermedad común", no incidirán en los términos indicados en el punto 1 de este artículo, salvo que en base a nuevos elementos de juicio se modificara el encuadramiento inicial.
- 6) Vencido el plazo de conservación del empleo o antes del mismo, si de la enfermedad resultase una disminución en la capacidad laboral del trabajador y no sea mérito suficiente para obtener la jubilación por invalidez y éste no estuviese en condiciones de realizar las tareas que anteriormente cumplía, la A.G.P.S.E. deberá asignarle otras tareas que pueda ejecutar, sin disminución de su remuneración.

### LICENCIA POR ACCIDENTE DE TRABAJO Y/O ENFERMEDADES PROFESIONALES

**Artículo 46°** - Por accidentes del trabajo y/o enfermedades profesionales, se concederá a los agentes:

The bottom of the page contains several handwritten signatures in black ink. In the center, there is a small rectangular stamp with the number '16'. To the right, there is a larger, more complex stamp that appears to be a registration or identification mark, containing alphanumeric characters. The overall appearance is that of a formal document with multiple signatories.

RE20021834667338ARPNDDGVRMFMU

1) Hasta tres (3) años con goce íntegro de haberes. La remuneración que en estos casos corresponda abonar al trabajador se liquidará conforme a la que perciba en el momento de la interrupción de los servicios, con más los aumentos que durante el período de interrupción fueren acordados a los de su misma categoría por aplicación de una norma legal, convención colectiva de trabajo o decisión de la A.G.P.S.E.

2) Se consideran accidentes y enfermedades profesionales las especificadas en la Ley N° 24.557 y sus modificatorias y complementarias, o norma que en el futuro la reemplace.

3) Determinada una incapacidad inferior al sesenta y seis (66%) automáticamente será encuadrada en las especificaciones del Artículo N° 31° (Personal afectado por impedimento físico).

### LICENCIA POR ACCIDENTES FUERA DE SERVICIO

#### Artículo 47° -

1) Se considerará enfermedad inculpable las ausencias en que incurra el trabajador como consecuencia de un accidente fuera del servicio.

2) Cuando la responsabilidad del accidente fuera del servicio se debiera al hecho de un tercero, el trabajador afectado deberá colaborar y facilitar a la AGPSE la totalidad de los datos probatorios que poseyera, a efectos de que la misma realice reclamo directo, judicial o extrajudicial, hasta quedar resarcida de las sumas pagadas al mismo.

### LICENCIA POR MATERNIDAD

Artículo 48° - La concesión de este beneficio deberá ajustarse a las normas de procedimientos previstas por la Ley N° 20.744 y Arts. 1 a 5 de la Ley N° 24.716, complementarias y modificatorias.

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

Queda prohibido el trabajo del personal femenino, durante los cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y hasta setenta y cinco (75) días después del mismo.

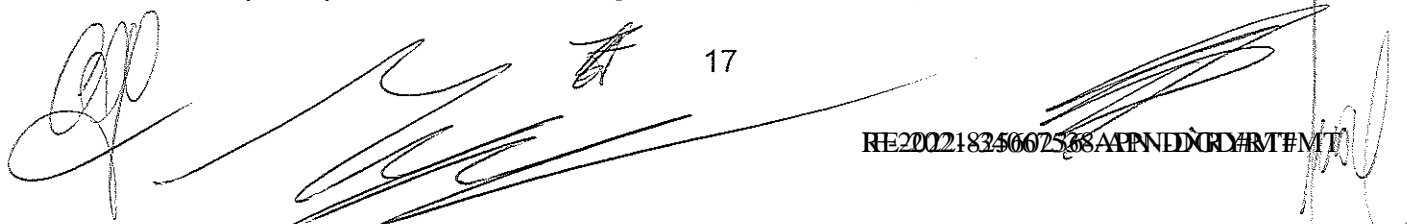
No obstante, lo precedentemente señalado, la trabajadora podrá optar porque se le reduzca el período de licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a treinta (30) días; y se le acumule el resto de los días no gozados al período de descanso posterior al parto.

Ante el nacimiento pretérmino, se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los ciento veinte (120) días. Cuando el nacimiento prematuro se produjera antes de la semana treinta y siete (37) de gestación, se otorgará una licencia adicional, cumplidos los ciento veinte (120) días, de sesenta (60) días corridos.

En caso de parto múltiple, el período siguiente al parto se ampliará en treinta (30) días corridos por cada alumbramiento posterior al primero.

La trabajadora deberá comunicar su embarazo a la Administración General de Puertos con presentación del certificado médico en el que conste que el parto se producirá presumiblemente en los plazos fijados, o requerir su comprobación por la AGPSE, en la forma prevista en las reglamentaciones vigentes.

La trabajadora conservará su empleo durante los períodos indicados y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que garantizarán a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período en

The bottom of the page contains several handwritten signatures in black ink. To the right of the signatures, there is a rectangular stamp with the text "RE20021834607538 ARPNDDGYRMTT" printed in a bold, sans-serif font. The number "17" is also visible near the center of the signature area.

que resulte prohibido su empleo u ocupación, todo de conformidad a las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.

Garantizase a toda mujer durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo. En caso de permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor, a consecuencia de enfermedad que según certificación médica deba su origen al embarazo o parto y la incapacite para reanudarlo, vencidos aquellos plazos, será acreedora a los beneficios previstos en el Artículo N° 44° (Licencia por enfermedad, afecciones o lesiones de corto tratamiento) o el Artículo N° 45° (Licencia por enfermedad, afecciones o lesiones de largo tratamiento), según corresponda.

Las disposiciones precedentes serán también de aplicación en los casos de partos con fetos muertos, pudiendo en estos casos la autoridad médica laboral acordar el alta antes del vencimiento del período posparto si así lo solicitara la agente.

#### **Artículo 49°** - Nacimiento de hijo con discapacidad

El nacimiento de un hijo con discapacidad que se estime en un grado superior al VEINTICINCO POR CIENTO (25%), otorgará a la madre gestante el derecho a TRES (3) meses de licencia con goce de haberes contados desde el vencimiento del período de la licencia por maternidad.

Este beneficio se hará extensivo a los casos en que el tipo de discapacidad antes referido sobreviniera o se manifestase con posterioridad al momento del nacimiento y hasta los SEIS (6) años de edad.

La discapacidad y el grado de la misma deberán ser acreditadas mediante certificado expedido en los términos del Art. 3° de la Ley N° 22.431.

#### **VISITAS PREVIAS A LA GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN**

**Artículo 50°** - El trabajador que hubiera iniciado trámites de adopción debidamente certificados, dispondrá de DOS (2) días corridos con un máximo de DOCE (12) días por año – no acumulables - desde que el adoptante inicie sus visitas previas a la guarda con fines de adopción, justificado a través del aporte de constancias fehacientes. Si ambos adoptantes pertenecieran a la AGPSE, el beneficio corresponderá a los dos.

#### **LICENCIA POR OTORGAMIENTO DE LA GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN**

**Artículo 51°** - Cuando el trabajador acredite que se le ha otorgado la guarda de un niño con fines de adopción, que tenga hasta 3 años de edad, se le concederá licencia especial con goce de haberes por un término de NOVENTA (90) días corridos a partir del día hábil siguiente al de haberse dispuesto la misma.

En caso de adoptar un niño mayor de 3 años, se le concederá licencia por CIENTO VEINTE (120) días corridos.

Estas licencias se ampliarán en TREINTA (30) días en caso de guarda con fines de adopción de más de un niño.

Los plazos de licencia fijados en los párrafos precedentes alcanzan a los casos de adoptante único.

En caso que la guarda con fines de adopción fuera otorgada a un matrimonio o unión convivencial y ambos cónyuges o convivientes pertenecieran a la AGPSE, el beneficio se concederá a uno de ellos, conforme elección formulada en presentación conjunta suscripta por ambos miembros del matrimonio o unión convivencial.

En el caso de guarda con fines de adopción de un niño con discapacidad se aplicará lo establecido en el Artículo 49° (licencia por nacimiento de hijo con discapacidad).

### **DERECHO PARENTAL**

**Artículo 52°** - El cónyuge o conviviente no alcanzado por las licencias previstas en los Artículos 48° (Licencia por Maternidad) y 51° (Licencia por otorgamiento de la guarda de un niño con fines de adopción) gozará de una licencia de TREINTA (30) días corridos a partir del nacimiento de su hijo o de la notificación del otorgamiento de la guarda con fines de adopción.

Ante el nacimiento pretérmino se añadirán QUINCE (15) días corridos.

Si se produce el nacimiento de un hijo con discapacidad que se estime en un grado superior al VEINTICINCO POR CIENTO (25%), le corresponderán TREINTA (30) días corridos de licencia con goce de haberes, contados desde el vencimiento del período contemplado en el primer párrafo del presente Artículo.

Este beneficio se hará extensivo a los casos en que el tipo de discapacidad antes referido sobreviniera o se manifestase con posterioridad al momento del nacimiento y hasta los SEIS (6) años de edad.

En el supuesto de partos múltiples o guardas con fines de adopción de más de un niño, el plazo fijado en el primer párrafo del presente Artículo se incrementará en QUINCE (15) días corridos por cada hijo posterior al primero o por cada niño adicional a adoptar, según el caso.

El período de licencia será de CIENTO VEINTE (120) días corridos contados desde el nacimiento del hijo o del otorgamiento de la guarda con fines de adopción, cuando la madre biológica o el/la cónyuge adoptante falleciera durante el período de licencia por maternidad o guarda con fines de adopción.

El uso de esta licencia cancela la correspondiente al fallecimiento del cónyuge y la de atención de hijos menores.

### **Artículo 53°** - Excedencia del Padre o de la Madre no Gestante

El trabajador o la madre no gestante que tuviere un hijo podrá ejercer, posteriormente a la licencia del artículo 52° (Licencia parental), la opción de utilizar una licencia sin goce de haberes por un período mensual no inferior a UN (1) mes ni superior a TRES (3) meses, y podrá ser solicitada hasta el año de vida del niño. Vencido este plazo, se reintegrará a sus tareas en el mismo puesto de trabajo en que se desempeñaba al iniciar su licencia por derecho parental.


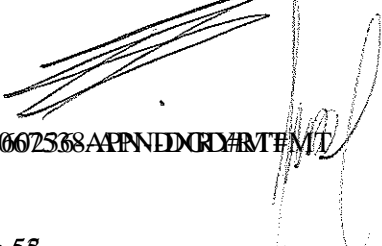
Igual derecho se concederá el/la adoptante cuando acredite que se le ha otorgado la guarda con fines de adopción.

En caso de tratarse de un matrimonio o unión convivencial en que ambos integrantes pertenecieran a la AGPSE, sólo uno de ellos podrá usufructuar el beneficio de la excedencia, debiendo optar por el previsto en el presente Artículo o por el establecido en el Artículo siguiente.

### **OPCIÓN A FAVOR DE LA MUJER**

#### **Artículo 54°** -

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

 19 

RE200218346602368ARINDDGVRMTFMT

- 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 la Ley N° 20.744.
- c) Quedar en situación de excedencia por un período no inferior a seis (6) meses y no superior a un (1) año.

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

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

Igual derecho se concederá al/a la adoptante cuando acredite que se le ha otorgado la guarda con fines de adopción, a continuación de la licencia prevista en el Artículo 51° (Licencia por otorgamiento de la guarda de un niño con fines de adopción).

A los efectos del cómputo de la antigüedad esta licencia sin goce de sueldo se considerará como período realmente trabajado.

#### **DEL REINGRESO**

**Artículo 55°** - El reingreso de la mujer trabajadora en situación de excedencia será dispuesto por la AGPSE, a solicitud de aquella dentro de los sesenta (60) días del pedido formal que se efectúe:

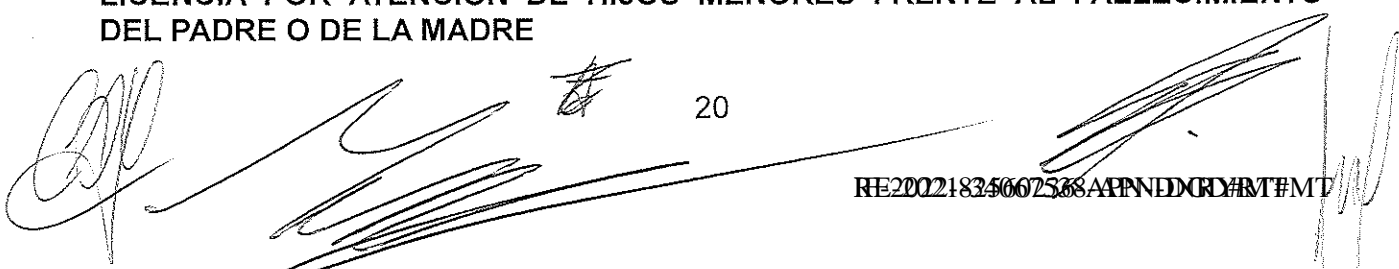
- a) En el cargo de la misma categoría que tenía al momento del alumbramiento o de la enfermedad del hijo o de la guarda con fines de adopción.
- b) En el cargo inferior al indicado, de común acuerdo con la mujer trabajadora.

Si no fuera admitida, será indemnizada como si se tratara de despido injustificado, salvo que la Administración General de Puertos demostrara la imposibilidad de reincorporarla, en cuyo caso la indemnización se limitará a la prevista en el artículo 183, inciso b) párrafo final de la Ley 20.744 (T.O.1976).

**Artículo 56°** - Los beneficios fijados en los dos artículos precedentes serán también aplicables a los trabajadores varones o a las madres no gestantes en los siguientes casos:

- 1) Fallecimiento de la madre gestante de su hijo durante el período de licencia por maternidad.
- 2) Imposibilidad física o psíquica debidamente acreditadas, del cónyuge para procurar atención al niño.
- 3) Cuando fuere adoptante único.

#### **LICENCIA POR ATENCIÓN DE HIJOS MENORES FRENTE AL FALLECIMIENTO DEL PADRE O DE LA MADRE**

The bottom section of the page contains several handwritten signatures in black ink. In the center, there is a small rectangular stamp with the number '20'. To the right, there is a larger, more complex stamp that appears to be a digital or official seal, containing the alphanumeric string 'RE20021834667538ARINDDGVRMT#MT'.

**Artículo 57°** - El trabajador que tenga hijos de hasta DIECIOCHO (18) años de edad, en caso de fallecer la madre o el padre de los menores, tendrá derecho a TREINTA (30) días corridos de licencia con goce de haberes, sin perjuicio de la que le pueda corresponder por fallecimiento.

#### **LICENCIA POR ATENCIÓN DE MIEMBRO DEL GRUPO FAMILIAR**

**Artículo 58°** - Para la atención del cónyuge, conviviente, padres e hijos, aunque en estos dos últimos casos no convivan con el agente, que se encuentren enfermos o accidentados y requieran de la atención personal del agente, aunque el paciente se encuentre hospitalizado, se otorgarán hasta TREINTA (30) días corridos por año calendario, continuos o discontinuos con goce de haberes.

En los casos en que se requiera internación en un centro asistencial o internación domiciliaria por períodos más extensos, se otorgará una licencia adicional a la indicada en el primer párrafo del presente Artículo, cuya duración será igual a la cantidad de días que dure la internación, hasta un máximo de SESENTA (60) días corridos.

Los plazos indicados podrán prorrogarse hasta un máximo de once (11) meses, pero sin goce de sueldo.

El área de Recursos Humanos autorizará en casos excepcionales la incorporación de otros miembros del grupo familiar, cuando circunstancias debidamente fundamentadas justifiquen la atención y cuidado de los mismos. En estos supuestos, el agente deberá aportar la documentación probatoria o justificación que al efecto se requiera.

Los agentes quedan obligados a presentar una declaración jurada sobre los integrantes de su grupo familiar ante la respectiva oficina de Recursos Humanos. Cualquier comprobación de que el agente ha falseado su declaración jurada con intención de lograr una licencia de este tipo, será sancionado conforme con las normas disciplinarias que rigen en la Empresa.

#### **LICENCIA POR ATENCIÓN DE UN MIEMBRO DEL GRUPO FAMILIAR CON DISCAPACIDAD**

**Artículo 59°** - Cuando el agente tenga a su cargo un familiar de primer grado de consanguinidad o cónyuge o conviviente, o la tutela o guarda de una persona con discapacidad y deba atender a su cuidado y tratamiento, o acompañarlo en la realización de los trámites referidos a la obtención o renovación de su Certificado Único de Discapacidad o gestiones derivadas del mismo, se le otorgarán hasta VEINTE (20) días hábiles por año calendario.

Para acceder a este beneficio, el agente deberá presentar el Certificado Único de Discapacidad del miembro de su grupo familiar por el cual hará usufructo de la licencia citada y la documentación probatoria o justificación que al efecto se requiera.

En el supuesto de tratarse de un matrimonio o convivencia en que ambos miembros pertenezcan a la AGPSE, y que tengan a cargo al mismo familiar de primer grado de consanguinidad (hijo), la licencia establecida en el primer párrafo del presente Artículo se le concederá a uno de ellos, conforme elección formulada en presentación suscripta por ambos miembros del matrimonio o unión convivencial

Igual disposición se aplica en el caso en que se trate de agentes hermanos que tengan a cargo a un mismo familiar de primer grado de consanguinidad (madre o padre) y en el caso en que se trate de agentes que tengan la guarda por adopción de un menor de edad con discapacidad o la tutela de personas con discapacidad a su cargo.

## LICENCIA LABORAL POR VIOLENCIA DE GÉNERO

**Artículo 60°** - Establécese la "Licencia laboral por violencia de género" destinada a empleadas de la AGPSE que se encuentren en situación de violencia doméstica descrita en la Ley N° 26.485 y su Decreto Reglamentario N° 1011/2010. Será otorgada con goce íntegro de haberes y por un plazo de hasta QUINCE (15) días corridos por año calendario, plazo que podrá prorrogarse por igual período por única vez, cuando se acredite la persistencia del motivo que justificó su origen. Será requisito para el otorgamiento de la licencia la presentación de la documentación probatoria o justificación que al efecto se requiera, debiendo la AGPSE preservar el derecho a la intimidad de la víctima.

Igual licencia y en las mismas condiciones se otorgará a empleados de la AGPSE que se encuentren en situación de violencia doméstica.

La licencia a que se refiere el presente artículo es independiente de la que eventualmente pudiera corresponder por la aplicación de los Artículos 44° (Licencia por enfermedad, afecciones o lesiones de corto tratamiento) o 45° (Licencia por enfermedad, afecciones o lesiones de largo tratamiento).

## DISPOSICIONES COMUNES

**Artículo 61°** - Las licencias comprendidas en este capítulo son incompatibles con el desempeño de cualquier función pública o privada, aun cuando estuviere declarada y autorizada. Las incompatibilidades de este orden darán lugar a que se declaren injustificadas las ausencias incurridas, con el consecuente descuento de los haberes devengados, sin perjuicio de las sanciones que pudieran corresponder.

**Artículo 62°** - Los agentes en uso de licencias por afecciones o lesiones de corto tratamiento, afecciones o lesiones de largo tratamiento, accidente de trabajo y asistencia a miembro del grupo familiar, no podrán ausentarse del lugar de su residencia o, en su caso, de la del familiar, sin autorización del servicio de salud laboral que hubiere acordado la respectiva licencia. De no cumplir con ese requisito, las ausencias serán declaradas injustificadas con el consecuente descuento de haberes a partir de la fecha en que se compruebe la falta, sin perjuicio de las sanciones que correspondan.

**Artículo 63°** - El agente que no se sometiera a tratamiento médico perderá su derecho a las licencias y beneficios que otorga el presente régimen.

**Artículo 64°** - Los agentes que encontrándose en el exterior contrajeran una enfermedad que les impidiera el retorno al trabajo en tiempo oportuno, deberán comunicar esta circunstancia y presentar o remitir para su justificación el certificado extendido por autoridades médicas oficiales del país en el que se encontraren legalizado por el Consulado de la República Argentina.

**Artículo 65°** - Las licencias concedidas por causa de enfermedad o accidentes de trabajo, podrán ser canceladas si las autoridades médicas respectivas estimaren que se ha operado el restablecimiento total del agente antes de lo previsto.

El agente que, antes de vencer el término de la licencia que le hubiere sido otorgada, se considerara en condiciones de prestar servicios, deberá solicitar su reincorporación al servicio. En tal caso la AGPSE podrá requerirle las constancias que avalen su restablecimiento.

**Artículo 66°** - Corresponde al trabajador la libre elección de su médico, pero estará obligado a someterse al control que se efectúe por el facultativo designado por la AGPSE.

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

No tiene el empleador facultades para exigir al trabajador estudios complementarios.

La verificación queda limitada a un control de los elementos de diagnóstico que pueda tener el trabajador o de la constatación de signos o síntomas que permitan tener por acreditada la enfermedad.

En caso de discrepancia entre el médico del trabajador y el de la "EMPRESA", prevalecerá el criterio del médico tratante del trabajador.

En cuanto a los accidentes de trabajo y/o enfermedad profesional, el agente deberá ajustarse a lo determinado en la Ley 24.557, decretos reglamentarios y normas legales de aplicación, o a la legislación que en el futuro la reemplace.

### CAPÍTULO III LICENCIAS EXTRAORDINARIAS

**Artículo 67°** - Las licencias extraordinarias serán acordadas con o sin goce de haberes, conforme a las siguientes normas:

#### CON GOCE DE HABERES

##### 1) PARA RENDIR EXÁMENES

Por año calendario se concederán hasta VEINTE (20) días laborables para rendir exámenes de nivel secundario, terciario, universitario o posgrado (Maestrías, Doctorados, Carreras de Especialización), incluidos los de ingreso.

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

Este beneficio será acordado en plazos de hasta SIETE (7) días por cada examen de nivel terciario, universitario o posgrado y de hasta CUATRO (4) días para los secundarios.

La AGPSE podrá fijar para la realización de posgrados no encuadrados en el primer párrafo del presente Artículo, la asignación de días por estudio hasta el límite fijado, de acuerdo a la intensidad y modalidad de cursado. Será condición que el agente haya sido designado por el Organismo para dichos estudios y/o le haya otorgado beca total o parcial.

El beneficiario deberá acreditar ante la Superioridad haber rendido el examen mediante la presentación de un certificado expedido por la autoridad competente del instituto donde cursa los estudios. Si al término de la licencia acordada, el agente no hubiere rendido examen por postergación de fecha o mesa examinadora, deberá presentar un



certificado extendido por la autoridad educacional respectiva, en el que conste dicha circunstancia y la fecha en que se realizará la prueba quedando hasta entonces en suspenso la justificación de las ausencias incurridas.

## **2) PARA REALIZAR ESTUDIOS O INVESTIGACIONES**

Podrá otorgarse licencia para realizar estudios o investigaciones científicas, técnicas o culturales en el país o en el extranjero, cuando por su naturaleza resulten de interés para el Organismo.

La duración de esta licencia no podrá extenderse por más de DOS (2) años.

El agente a quien se conceda este beneficio quedará obligado a permanecer en su cargo por un período igual al doble del lapso acordado, cuando éste supere los TRES (3) meses. En caso contrario el agente será penado con la devolución de los haberes percibidos.

Para tener derecho a esta licencia deberá contar con una antigüedad ininterrumpida de UN (1) año en la AGPSE.

## **3) POR MATRIMONIO DEL TRABAJADOR**

Corresponderá licencia por quince (15) días hábiles.

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

## **4) POR ACTIVIDADES DEPORTIVAS Y CULTURALES NO RENTADAS**

La licencia por actividades deportivas o culturales no rentadas se acordará conforme a las disposiciones legales vigentes.

## **5) PARA INCORPORACIÓN COMO RESERVISTA**

Al personal que, en carácter de reservista, fuera incorporado transitoriamente a las Fuerzas Armadas o de Seguridad, se le acordará licencia por el término que demande su incorporación, con arreglo a las normas legales vigentes en la materia.

## **6) POR MUDANZA**

Por mudanza de la vivienda principal del trabajador: DOS (2) días hábiles. Esta licencia se podrá otorgar una vez al año, debiendo presentar el agente las constancias que la Administración General de Puertos le requiera a los fines de acreditar que se ha llevado a cabo la mudanza en cuestión.

## **SIN GOCE DE HABERES**

### **1) PARA EL EJERCICIO TRANSITORIO DE OTROS CARGOS**

El trabajador que fuera electo o designado para desempeñarse en cargos electivos del ámbito municipal, provincial o nacional o de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires o para desempeñar funciones superiores de Gobierno en el orden Nacional, Provincial o Municipal o del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, tendrá derecho a solicitar licencia sin percepción de haberes, que se acordará por el término que dure el mandato para el que hubiese sido electo o por el término en que ejerza esas funciones.

En caso de que exista superposición horaria y/o percepción de cualquier tipo de emolumento, la licencia sin sueldo será de carácter obligatorio.

## 2) POR ASUNTOS PARTICULARES

El agente podrá disfrutar de hasta treinta y seis (36) meses de licencia sin goce de haberes, fraccionado en doce períodos de hasta tres (3) meses cada uno, siempre que cuente con SIETE (7) años de antigüedad ininterrumpida en la Administración General de Puertos S.E.

El término de licencia no utilizada no puede ser acumulado a los septenios subsiguientes. Para tener derecho a esta licencia en distintos septenios, deberá transcurrir un plazo mínimo de DOS años entre la terminación de una y la iniciación de la otra. No podrá adicionarse a las licencias contempladas para realizar estudios o investigaciones, ejercicio transitorio de otros cargos, razones de estudio y la prevista para cargos y horas de cátedra, debiendo mediar para gozar de esta licencia una prestación efectiva ininterrumpida de servicios de SEIS (6) meses en el período inmediato anterior a la fecha en que formule el pedido respectivo.

## 3) PARA ACOMPAÑAR AL CÓNYUGE EN MISIÓN OFICIAL

Esta licencia se acordará al agente cuyo cónyuge fuera designado para cumplir una misión oficial en el extranjero o en el país, en caso de verse obligado a cambiar la ciudad de residencia. Será otorgada por el término que demande la misión, siempre que tenga una duración prevista o previsible de más de SESENTA (60) días corridos.

Se entiende por misión oficial aquella cuya designación se dispone en el ámbito del Estado Nacional, Provincial, Municipal o del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y reúne características de transitoriedad y excepcionalidad, quedando excluidos aquellos desplazamientos que importen un cambio permanente del asiento habitual de las tareas del cónyuge del agente afectado.

## CAPÍTULO IV JUSTIFICACIÓN DE INASISTENCIAS

### CON GOCE DE HABERES

**Artículo 68°** - Los agentes tienen derecho a la justificación, con goce de haberes, de las inasistencias en que incurran por las siguientes causas y con las limitaciones que en cada caso se establecen:

#### 1) POR FALLECIMIENTO:

De un familiar ocurrido en el país o en el extranjero, con arreglo a la siguiente escala:

- a) Del cónyuge o conviviente que comparta un proyecto de vida común en base a relaciones afectivas de carácter singular, pública, notoria, estable y permanente por un término mínimo de dos (2) años: DIEZ (10) días hábiles.
- b) De hijos/as, hijos/as afines, padres o madres, progenitores afines, hermanos/as, hermanos/as por afinidad: DIEZ (10) días hábiles.
- c) De nietos, abuelos, tíos, sobrinos: CINCO días hábiles.
- d) De bisabuelos, bisnietos, primos, suegros, yernos, nueras y cuñados: DOS (2) días hábiles.

25

RE200218346602368ARPNDDGVRMT#MT

En los casos c) y d) deberán considerarse los grados de parentesco en línea directa. La licencia por duelo se hará extensiva en los casos de nacidos muertos, con certificación médica.

Los términos previstos en este inciso, comenzarán a contarse a partir del día de producido el fallecimiento, de la toma de conocimiento del mismo o del de las exequias, a opción del agente.

La justificación de estas inasistencias estará sujeta a la acreditación del vínculo, en la forma que determine la AGPSE.

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

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

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

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

## 2) POR MATRIMONIO DE HIJOS O PADRES DEL TRABAJADOR

Se concederán DOS (2) días hábiles a los agentes con motivo del matrimonio de cada uno de sus hijos/as, hijos/as afines, padres o madres o progenitores afines.

## 3) POR ASUNTOS PERSONALES

Se justificarán con goce de sueldo hasta dos (2) inasistencias por mes, con un máximo de doce (12) inasistencias por año calendario, a los fines de que el personal pueda atender sus asuntos personales.

## 4) POR DONACIÓN DE SANGRE, PIEL, PLASMA Y/O PLAQUETAS

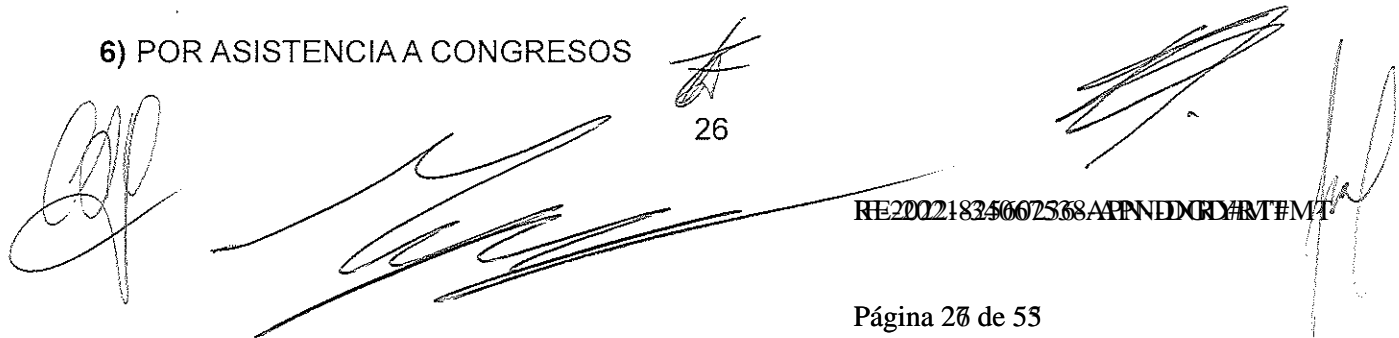
En todos los casos en que los agentes dadores voluntarios de sangre, piel, plasma y/o plaquetas concurren a cumplir con tal propósito, deberá reconocérseles la inasistencia de ese día con goce de sueldo, previa presentación del justificativo correspondiente, aún cuando estén inscriptos como tales en Instituciones oficiales.

## 5) POR INTEGRAR MESAS EXAMINADORAS

Cuando el agente deba integrar mesas examinadoras en establecimientos educacionales o en Universidades reconocidas oficialmente y con tal motivo se creara conflicto de horarios, que no pudieran superarse mediante la autorización a cumplir jornada especial en la AGPSE, se le justificarán hasta DOCE (12) días laborables en el año calendario.

La actividad docente debe encontrarse declarada conforme a las normas establecidas al respecto. Asimismo, la AGPSE exigirá las constancias que acrediten la obligación de integrar mesas examinadoras.

## 6) POR ASISTENCIA A CONGRESOS



26

RE20021834662338ARINDDGVRMFM

Las inasistencias en que incurra el personal con motivo de haber sido autorizado a concurrir a conferencias, congresos o simposios, incluidos los organizados por APDFA, que se celebren en el país o en el extranjero, con auspicio oficial o declarados de interés nacional, serán justificadas con goce de haberes.

Igualmente podrá autorizarse la concurrencia a eventos de esta naturaleza que no contaran con dicho auspicio o declaración de interés, siempre y cuando la temática a abordar resulte de directo interés de la Administración General de Puertos S.E.

#### 7) POR CUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES LEGALES

Cuando el trabajador deba cumplir actos a los que las leyes hayan atribuido el carácter de carga pública o deba responder a citaciones judiciales o administrativas, dentro de su horario normal de prestación de servicios, se le justificará la o las inasistencias en las que hubiere incurrido o las horas de labor que deba invertir a aquellos efectos. La justificación sólo se operará si el trabajador aportare dentro de las cuarenta y ocho (48) horas los comprobantes respectivos.

Si tales citaciones estuvieran vinculadas a hechos del servicio, se considerará al agente en comisión de servicio con el consiguiente reconocimiento de pasajes y viáticos, si a tales efectos tuviera que desplazarse a más de CINCUENTA (50) KILOMETROS de su sede.

#### SIN GOCE DE HABERES

**Artículo 69°** - Las inasistencias que no encuadren en ninguno de los puntos del artículo anterior, pero que obedezcan a razones particulares, se podrán justificar sin goce de sueldo hasta un máximo de CINCO (5) días por año calendario y no más de DOS (2) por mes.

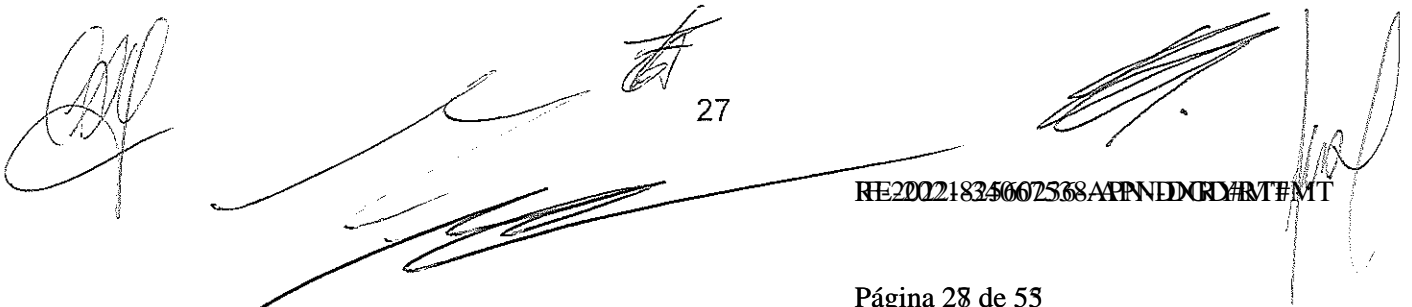
### CAPÍTULO V FRANQUICIAS

**Artículo 70°** - Reducción horaria para madres de niños lactantes.

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

El presente beneficio tendrá una duración máxima de seis (6) meses contados a partir de la fecha de nacimiento del niño, pudiendo ser ampliado por otro período similar, con la presentación de un certificado médico que lo justifique y previa intervención del servicio médico de la empresa.

Asimismo, las agentes madres de lactantes podrán, de manera opcional, reducir en DOS (2) horas diarias su jornada normal de trabajo y en la misma proporción su remuneración mensual, desde la conclusión del plazo fijado en el párrafo anterior o, en su caso, desde la prórroga del mismo, y por un período no superior a DOCE (12) meses. Igual situación debe contemplarse para la madre que haya adoptado un niño lactante.



27

RE20021834662538ARPNDDGVRMT#MT

**- TÍTULO III -  
RETRIBUCIONES Y ADICIONALES**

**CAPÍTULO I  
RETRIBUCIONES**

**Artículo 71°** - El personal tendrá derecho a la retribución de sus servicios con arreglo a las escalas cuyos valores se consignan en la planilla que, como Anexo N° 4, forma parte del presente Convenio, en función de su categoría de revista y de las modalidades de su prestación. La retribución estará conformada por el sueldo o jornal y las asignaciones complementarias establecidas en el presente Convenio.

**RETRIBUCIÓN POR HORAS EXTRAORDINARIAS**

**Artículo 72°** - Es la que corresponde al personal que realice horas extraordinarias, al margen de su horario normal de labor.

**Artículo 73°** - La AGPSE deberá abonar al trabajador que prestare servicios en horas suplementarias, un recargo del cincuenta por ciento (50%) calculado sobre el salario habitual, si se tratare de días comunes, y del ciento por ciento (100%) en días sábado después de las trece (13) horas, domingo y feriados, de conformidad a lo establecido en la Ley N° 20.744 y sus normas complementarias y modificatorias.

**SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO**

**Artículo 74°** - Todos los agentes comprendidos en el presente convenio colectivo de trabajo percibirán un sueldo anual complementario, de acuerdo con lo establecido en la Ley 23.041.

**CAPÍTULO II  
ADICIONALES**

**Artículo 75°** - La AGPSE otorgará a todo el personal comprendido en el presente convenio los siguientes adicionales a su respectiva "Asignación Escalafonaria":

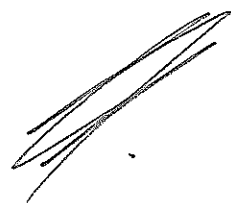
- 1) Por Antigüedad
- 2) Por Presentismo
- 3) Por Puntualidad y Asistencia
- 4) Por Título
- 5) Por Fallas de Caja
- 6) Por Hora Didáctica
- 7) Por Mantenimiento Automotor
- 8) Viáticos
- 9) Bono Anual
- 10) Fondo Estímulo

**ADICIONAL POR ANTIGÜEDAD**



28

RE20021834667538ARINDDGVRMT#MT



**Artículo 76°** - La totalidad del personal percibirá en concepto de Adicional por Antigüedad, por cada año de servicio y sin límite, la suma que resulte de aplicar los coeficientes que se detallan a continuación, sobre el sueldo básico del Nivel 1 o categoría equivalente que eventualmente en un futuro reemplazare a aquél:

Nivel 8:	0,0381
Nivel 9:	0,0477
Nivel 10:	0,0520
Nivel 11:	0,0561
SUBGERENTE:	0,0901
GERENTE:	0,0996
SUBGERENTE GRAL.:	0,1030
GERENTE GRAL:	0,1070

1) La antigüedad computable será la correspondiente a servicios prestados en la AGPSE.

Únicamente podrán computarse otros servicios como de la Empresa al personal transferido de otras Reparticiones o Empresas del Estado en cumplimiento de disposiciones de carácter general y/o racionalización administrativa, y siempre que no medie interrupción entre una y otra prestación. Igual temperamento rige para el personal de reparticiones o empresas que hubieran pasado o pasen en el futuro a formar parte de la Administración General de Puertos.

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

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

4) El Adicional por antigüedad es de carácter remunerativo bonificable, y está sujeto a los descuentos de aportes jubilatorios y a los que fijan las normas para la liquidación de haberes.

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

#### **ADICIONAL POR PRESENTISMO**

**Artículo 77°** - El personal comprendido en este convenio colectivo de trabajo que revista en las categorías Nivel 8 a Nivel 11, percibirá el Adicional por Presentismo, que



29

RE20021834067368ARINDDGVRIT#MT

se liquidará íntegramente cuando el agente hubiera trabajado en el mes la totalidad de los días correspondientes, de acuerdo con la modalidad del servicio que desempeñe.

El importe a percibir por dicho concepto será el que resulte de aplicar el 30% sobre el sueldo básico de cada Nivel/Categoría, revistiendo el mismo el carácter de remunerativo bonificable.

Por cada día en que el agente no concorra en el mes a prestar servicios y su inasistencia no fuere justificada con goce de sueldo, sin perjuicio de la sanción administrativa que le pudiere corresponder, se practicarán las siguientes deducciones sobre el importe a percibir por dicha bonificación:

Primera Ausencia	20%
Segunda Ausencia	30%
Tercera Ausencia	50%

La escala precedente es acumulativa.

Las deducciones se practicarán, exclusivamente, sobre el Adicional por Presentismo.

No sufrirán deducciones a los fines de la percepción de este beneficio, las licencias y las inasistencias debidamente justificadas con goce de haberes.

#### **ADICIONAL POR PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA**

**Artículo 78°** – La AGPSE otorgará al personal comprendido en este Convenio Colectivo de Trabajo que revista las categorías Nivel 8 a Nivel 11 un Adicional por Puntualidad y Asistencia.

El importe a percibir por dicho concepto será el que resulte de aplicar el 5% sobre el sueldo bruto de cada agente, incluyendo el pago de los relevos de categorías. El Adicional por Puntualidad y Asistencia reviste el carácter de remunerativo no bonificable, formando parte del sueldo mensual bruto, normal y habitual.

No obstante, cuando un agente incurra en un retraso en su horario de ingreso superior a los QUINCE (15) minutos, la AGPSE procederá a descontar del adicional otorgado, el proporcional correspondiente al día en el cual se haya registrado dicho retraso.

Asimismo, la pérdida del adicional se producirá en los casos que seguidamente se enumeran, proporcionalmente a los días no trabajados:

- 1) Licencias por atención de miembro de grupo familiar.
- 2) Licencias para rendir exámenes.
- 3) Licencias para realizar estudios o investigaciones.
- 4) Licencias por matrimonio del trabajador.
- 5) Licencias por actividades deportivas y culturales no rentadas.
- 6) Licencias para incorporación como reservista.
- 7) Licencias por mudanza.
- 8) Licencias sin goce de haberes.
- 9) Inasistencias justificadas por matrimonio de hijos o padres del trabajador.
- 10) Inasistencias justificadas por asuntos personales.
- 11) Inasistencias justificadas sin goce de haberes.

La pérdida total del adicional se producirá cuando el personal incurra en UNA (1) o más ausencias injustificadas en el mes, o cuando se encuentre sancionado con suspensión.

El adicional se liquidará de manera mensual, con los haberes del mes siguiente al mes en el que se hayan registrado los datos de control biométrico en el sistema pertinente.

## ADICIONAL POR TÍTULO

**Artículo 79°** – El personal de la AGPSE comprendido en este Convenio Colectivo de Trabajo que acredite poseer título secundario, de nivel superior no universitario, universitario de pre-grado, universitario de grado o de posgrado, percibirá un adicional que resultará de aplicar los coeficientes que a continuación se definen, sobre el sueldo básico de cada categoría / nivel, de la siguiente forma:

A) Título Secundario, de enseñanza media o especial, para cuya obtención se requiera el cumplimiento de un plan de estudios no inferior a dos (2) años y haber cursado el ciclo completo de enseñanza primaria: 15%

B) Título Superior no universitario, expedido por instituto de nivel superior o terciario, que comprendan normalmente un ciclo de estudios de uno (1) a tres (3) años: 21%

C) Título universitario de pre-grado (tecnicaturas universitarias): 27%

D) Título universitario de grado: 40%

E) Título de Posgrado: Especialidades, Maestrías, Doctorados: 50%

1) Para la percepción de este adicional únicamente se reconocerán los títulos otorgados por establecimientos educativos provinciales, nacionales o internacionales, públicos o privados, reconocidos por los organismos oficiales competentes.

2) No podrá reconocerse más de un título habilitante por agente.

3) El adicional por título sufre proporcionalmente los descuentos que corresponden efectuar por las leyes y reglamentaciones vigentes que se relacionen con las remuneraciones.

4) Para el reconocimiento del Adicional por Título, el requirente deberá presentar previamente la documentación que acredite la obtención de dicho título. La liquidación se practicará a partir del día 1° del mes siguiente a la fecha de la presentación de la respectiva documentación probatoria.

5) Por las horas que excedan de la jornada ordinaria, esta bonificación se abonará proporcionalmente al tiempo trabajado, con los recargos que prevé la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744.

6) En virtud de que la Administración General de Puertos S.E. es miembro oficial de la UNCTAD y que dicho organismo dicta el "Programa de Gestión Portuaria/TrainForTrade", el cual brinda herramientas teóricas y prácticas para que las comunidades portuarias puedan implementar servicios eficientes y competitivos y, por ende, resulta de especial interés para la AGPSE, al agente que hubiere cursado y aprobado dicho Programa se le otorgará una Bonificación por Título superior a la que le corresponda percibir en función del título que efectivamente posea.



#### **ADICIONAL POR FALLAS DE CAJA**

**Artículo 80°** – Al personal de la AGPSE que se desempeñe efectivamente en el área de Tesorería, se le reconocerá mensualmente la suma de PESOS TRES MIL DOSCIENTOS VEINTIUNO con 98/100 (\$ 3.221,98.-) suma que será actualizada en base a los futuros aumentos paritarios. El adicional de que se trata reviste el carácter de remunerativo no bonificable.

#### **ADICIONAL POR HORA DIDÁCTICA**

**Artículo 81°** – Todo agente que, con la supervisión del Centro Nacional de Capacitación Portuaria (CENCAPOR) o del área que en el futuro lo reemplace, dicte cursos al personal del Organismo o a terceros, percibirá un adicional de PESOS DOS MIL (\$ 2.000.-) por cada hora didáctica de cursos efectivamente dictada, suma que será actualizada en base a los futuros aumentos paritarios. Este adicional podrá ser percibido por el personal que se desempeñe en la AGPSE en calidad de adscripto o en comisión, en tanto reúna los extremos exigibles para su reconocimiento. El adicional de que se trata reviste el carácter de remunerativo no bonificable.

#### **ADICIONAL POR MANTENIMIENTO AUTOMOTOR**

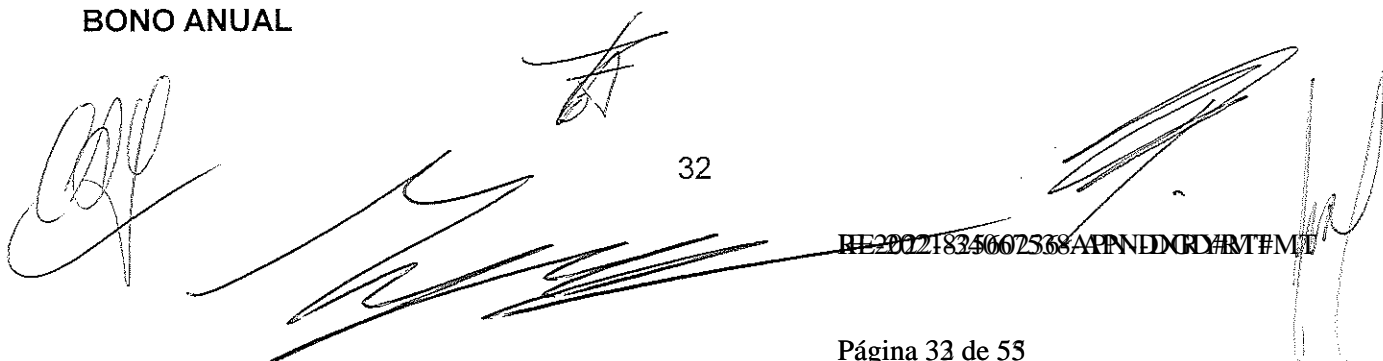
**Artículo 82°** – Al personal de la AGPSE comprendido en este Convenio Colectivo de Trabajo que desarrolle tareas de Chofer se le reconocerá mensualmente la suma de PESOS MIL QUINIENTOS (\$ 1.500.-), por los trabajos de acondicionamiento y control de la unidad automotor asignada, suma que será actualizada en base a los futuros aumentos paritarios. El adicional de que se trata reviste el carácter de remunerativo no bonificable.

#### **VIÁTICOS**

**Artículo 83°** - El pago de viáticos, reintegro de gastos de movilidad, indemnización por traslado y gastos de comida, se ajustará a la reglamentación establecida por el Decreto N° 1343/74 y sus disposiciones complementarias o modificatorias o las que en un futuro reemplacen a las precedentemente aludidas, y será de aplicación para la totalidad del personal de la Empresa, como así también para el que salga del lugar de residencia en misión y/o representación gremial por citación de la superioridad.

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

#### **BONO ANUAL**



32

RE200218356602368ARPNDDGVRMT#MT

**Artículo 84°** - Todos los agentes comprendidos en el presente escalafón percibirán el equivalente a un sueldo bruto del mes de junio, pagadero en agosto siguiente de cada año. Este beneficio será de carácter no remunerativo y no bonificable.

#### **FONDO ESTÍMULO**

**Artículo 85°** - Las partes acuerdan que el pago del Fondo Estímulo establecido en el Artículo 28° -inciso c)- del Estatuto Societario de la AGPSE, aprobado por el Decreto N° 1456/1987 o norma que lo sustituya, no podrá ser inferior al 5% de las ganancias del ejercicio surgidas de los balances, siempre que los resultados no asignados sean positivos, y deberá ser abonado en el mes de mayo siguiente al cierre de cada ejercicio.

### **- TÍTULO IV - BENEFICIOS Y COMPENSACIONES**

#### **CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES**

**Artículo 86°** - El personal de la AGPSE gozará de los siguientes beneficios y compensaciones:

- a) Beneficio por Pasajes.
- b) Beneficio de Cobertura de Plan de Salud
- c) Beneficio por Nacimiento de Hijo/a.
- d) Beneficio de Anticipo por Vacaciones.
- e) Compensación de Gastos por Escolaridad, por Colonia de Vacaciones o por Cuidado de Menores.
- f) Compensación de Gastos por Cuidados Domiciliarios.
- g) Compensación de Gastos por adquisición o reposición de Lentes.
- h) Compensación de Gastos por compra de Medicamentos.

**Artículo 87°** - A los fines de la implementación de los beneficios y compensaciones previstos en el presente Título, el área de Recursos Humanos establecerá las reglamentaciones pertinentes, pudiendo solicitar las informaciones y documentaciones que estime necesarias.

**Artículo 88°** - En todos los casos, el personal deberá presentar los comprobantes de gastos respectivos, a efectos de percibir las sumas correspondientes. Asimismo, se establece que los beneficios y compensaciones establecidos en el presente Título, no forman parte del salario de los trabajadores.

**Artículo 89°** - Los beneficios del "Salario Familiar" se otorgarán al personal con sujeción a lo establecido en la Ley 24.714 y/o disposiciones que se dictaren en su reemplazo, en lo que concierne a las Empresas del Estado.

## CAPÍTULO II BENEFICIOS

### BENEFICIO POR PASAJES

**Artículo 90°** - En compensación de la pérdida del derecho del trabajador y su grupo familiar a contar anualmente con pases libres y rebajas en servicios ferroviarios dentro del país para ser utilizados durante los períodos de vacaciones, la AGPSE otorgará un beneficio al personal, consistente en el pago por persona, de un importe anual en pesos, equivalente al costo de un pasaje ida y vuelta en micro-ómnibus, en el mejor servicio, desde la Ciudad de Buenos Aires a la Ciudad de Salta, República Argentina, para el trabajador y cada uno de los integrantes de su grupo familiar a cargo. Para el cálculo del importe del citado pasaje, se tomará su valor existente al 1° de cada mes en que el agente inicia sus vacaciones.

El presente beneficio se computará por año de vacaciones, no por año calendario, abonándose consecuentemente un pasaje por cada período vacacional.

Para poder gozar del presente beneficio, el agente deberá hacer uso de un mínimo de cinco (5) días de licencia ordinaria.

A los fines del presente beneficio se entiende por grupo familiar a cargo a las siguientes personas:

- a) Cónyuge o conviviente, conforme lo establecido en el Título I – Capítulo VIII del presente Convenio.
- b) Hijas/os y/o hijas/os afines, solteras/os, hasta los VEINTICINCO (25) años de edad inclusive.
- c) Menores a cargo cuya guarda o tutela haya sido acordada al agente por autoridad judicial o administrativa competente, hasta la edad indicada en el inciso precedente y siempre que sean de estado civil solteros.

Se exceptúa del límite de edad establecido en los puntos b) y c) en los casos que se trate de familiares inválidos o impedidos física o mentalmente.

Aquellos agentes que estén casados o en convivencia con otro agente de esta Administración General de Puertos S.E., tendrán derecho al beneficio que le corresponda, pero sólo uno de ellos podrá percibir el mismo por el resto del grupo familiar a cargo.

### BENEFICIO DE COBERTURA DE PLAN DE SALUD

**Artículo 91°** - El personal de la Administración General de Puertos S.E. que realice erogaciones para el pago Planes de Salud para sí y su grupo familiar, cuyo costo no sea cubierto en su totalidad por los aportes y contribuciones a la seguridad social liquidados mensualmente por la AGPSE, recibirá un beneficio consistente en el reintegro del excedente abonado por el agente, hasta un tope del equivalente al Plan OSDE 310 para el personal que revista en las categorías Niveles 8, 9, 10 y 11 y al Plan OSDE 410 para el personal que revista en las categorías de Subgerente, Gerente, Subgerente General y Gerente General.

A los fines del presente beneficio, se entienden integrantes del grupo familiar del personal a las siguientes personas:

- a) Cónyuge o conviviente, conforme lo establecido en el Título I – Capítulo VIII del presente Convenio.

b) Hijas/os y/o hijas/os afines, solteras/os, hasta los VEINTICINCO (25) años de edad inclusive.

c) Menores a cargo cuya guarda o tutela haya sido acordada al agente por autoridad judicial o administrativa competente, hasta la edad indicada en el inciso precedente, y siempre que sean de estado civil solteros.

Se exceptúa del límite de edad establecido en los puntos b) y c) en los casos que se trate de familiares inválidos o impedidos física o mentalmente.

Aquellos agentes que estén casados o en convivencia con otro agente de esta Administración General de Puertos S.E., tendrán derecho al beneficio que le corresponda, pero sólo uno de ellos podrá percibir el mismo por el resto del grupo familiar a cargo.

### **BENEFICIO POR NACIMIENTO DE HIJA/O**

**Artículo 92°** - El personal de la AGPSE recibirá un beneficio por el nacimiento de su hija/o, para afrontar los gastos del ajuar del menor, cuyo monto deberá ser aprobado por la AGPSE, el que deberá actualizarse trimestralmente en función del Índice de Precios al Consumidor (IPC). En el caso en que el aumento salarial otorgado al personal en el transcurso del año sea superior a la última actualización por IPC, la compensación deberá actualizarse nuevamente hasta alcanzar el porcentaje máximo de aumento salarial otorgado.

El beneficio por nacimiento también será otorgado al personal que le hubiere sido acordada, por autoridad judicial o administrativa competente, una guarda o tutela de un menor de hasta 3 años de edad.

Para poder acceder al presente beneficio, el personal deberá formalizar su solicitud dentro de los cuarenta y cinco (45) días corridos de producido el nacimiento u otorgada la guarda o tutela del menor.

En los casos de agentes que estén casados o en convivencia con otro agente de esta Administración General de Puertos S.E., sólo uno de ellos podrá percibir el presente beneficio.

### **BENEFICIO DE ANTICIPO POR VACACIONES**

**Artículo 93°** - La AGPSE otorgará al personal que así lo solicite, siempre que las normas vigentes lo permitan, un anticipo de sus haberes no devengados, en concepto de ayuda económica para que pueda afrontar los gastos propios de sus vacaciones y las de su grupo familiar.

El presente anticipo será otorgado una sola vez al año, con la licencia correspondiente a ese período, debiendo usufructuar el agente, como mínimo, cinco (5) días de su licencia ordinaria.

El monto máximo a otorgar por tal concepto será equivalente a un (1) vez la remuneración de revista que corresponda al agente que solicita el anticipo (sin considerar la Bonificación por Antigüedad y la Bonificación por Título) fijándose como monto máximo a acordar el equivalente a un (1) vez la remuneración correspondiente a la categoría Nivel 11.

Los montos precedentemente referidos podrán ser aumentados por la AGPSE.

La cantidad de cuotas en que se descontará el anticipo otorgado no podrá exceder de doce (12), debiendo determinar la AGPSE en cada caso, la cantidad de cuotas y los montos a otorgar, previendo que el importe de cada cuota junto a otros créditos

concedidos al agente en cuestión, no superen el porcentaje establecido en las leyes vigentes.

En el caso en que un agente beneficiado por este anticipo cesare en su puesto, se procederá a descontar el saldo adeudado directamente de sus haberes y/o demás sumas a percibir por el mismo por otros conceptos.

En el caso de agentes fallecidos en servicio, el saldo que pudiere existir por tal concepto será absorbido por la Empresa, con cargo a la partida presupuestaria que corresponda.

### CAPÍTULO III COMPENSACIONES

#### COMPENSACIÓN DE GASTOS POR ESCOLARIDAD, POR COLONIA DE VACACIONES O POR CUIDADO DE MENORES

**Artículo 94°** - El personal de la Administración General de Puertos S.E. que realice erogaciones para el pago de guardería, jardín maternal, escolaridad inicial, primaria y secundaria y, en períodos de receso escolar, para el pago de colonia de vacaciones o, en reemplazo de los anteriores, para el pago de cuidados domiciliarios de sus hijas/os, hijas/os afines o menores a cargo cuya guarda o tutela hay sido acordada al agente por autoridad judicial o administrativa competente, que tengan entre cuarenta y cinco (45) días y dieciocho (18) años de edad, recibirá una compensación cuyo monto deberá ser aprobado por la AGPSE, el que deberá actualizarse trimestralmente en función del Índice de Precios al Consumidor (IPC). En el caso en que el aumento salarial otorgado al personal en el transcurso del año sea superior a la última actualización por IPC, la compensación deberá actualizarse nuevamente hasta alcanzar el porcentaje máximo de aumento salarial otorgado.

Aquellos agentes que estén casados o en convivencia con otro agente de esta Administración General de Puertos S.E., tendrán derecho al beneficio que le corresponda, pero solo uno de ellos podrá percibir el mismo por el resto del grupo familiar a cargo. En estos casos sólo percibirá la compensación el agente que efectivamente haya realizado el gasto.

El otorgamiento de la compensación por el pago de guardería, jardín maternal, escolaridad inicial, primaria y secundaria y, en períodos vacacionales, de colonia de vacaciones, impedirá el otorgamiento de la compensación por pago de cuidados domiciliarios establecido en el presente Artículo y viceversa.

#### COMPENSACIÓN DE GASTOS POR CUIDADOS DOMICILIARIOS

**Artículo 95°** - El personal de la Administración General de Puertos S.E. que realice erogaciones para el pago de cuidados domiciliarios por enfermedad de alguno de los miembros de su grupo familiar o por alojamientos de los mismos en instituciones para adultos mayores o para personas con discapacidad o para personas con adicciones o por concurrencia de los mismos a instituciones asistenciales para personas con discapacidad o adicciones, recibirá una compensación cuyo monto deberá ser aprobado por la AGPSE, el que deberá actualizarse trimestralmente en función del Índice de Precios al Consumidor (IPC). En el caso en que el aumento salarial otorgado al personal en el transcurso del año sea superior a la última actualización por IPC, la

compensación deberá actualizarse nuevamente hasta alcanzar el porcentaje máximo de aumento salarial otorgado.

A los fines del presente beneficio, se entienden integrantes del grupo familiar del personal a las siguientes personas:

- a) Cónyuge o conviviente, conforme lo establecido en el Título I – Capítulo VIII del presente Convenio.
- b) Hijas/os y/o hijas/os afines.
- c) Menores a cargo cuya guarda o tutela haya sido acordada al agente por autoridad judicial o administrativa competente.
- d) Madre y/o padre.

En los casos de agentes que estén casados o en convivencia con otro agente de esta Administración General de Puertos S.E., sólo percibirá la presente compensación el agente que efectivamente haya realizado el gasto.

### **COMPENSACIÓN DE GASTOS POR ADQUISICIÓN O REPOSICIÓN DE LENTES**

**Artículo 96°** - El personal de la AGPSE que realice erogaciones para la adquisición o reposición de anteojos o lentes de contacto recetados tendrá derecho, una (1) vez al año, a percibir una compensación cuyo monto deberá ser aprobado por la AGPSE, el que deberá actualizarse trimestralmente en función del Índice de Precios al Consumidor (IPC). En el caso en que el aumento salarial otorgado al personal en el transcurso del año sea superior a la última actualización por IPC, la compensación deberá actualizarse nuevamente hasta alcanzar el porcentaje máximo de aumento salarial otorgado.

### **COMPENSACIÓN DE GASTOS POR COMPRA DE MEDICAMENTOS**

**Artículo 97°** - El personal de la AGPSE que realice erogaciones para la adquisición de medicamentos para tratar patologías crónicas o de extrema gravedad, tendrán derecho a una compensación cuyo monto no podrá exceder el cincuenta por ciento (50%) para los medicamentos de uso habitual, o el treinta por ciento (30%) para los medicamentos destinados a patologías crónicas prevalentes, de acuerdo a lo establecido en el ANEXO III a la Resolución N° 310/04 del Ministerio de Salud y sus complementarias y modificatorias.

A todos los efectos, para el otorgamiento del reintegro, deberá darse intervención al Servicio de Medicina Ocupacional de la AGPSE.

## **- TÍTULO V - RECONOCIMIENTO SINDICAL**

### **CAPÍTULO I**

#### **DELEGADOS DEL PERSONAL, MIEMBROS DE LA COMISIÓN DIRECTIVA NACIONAL, MIEMBROS DE LA COMISIÓN EJECUTIVA DE LA SECCIONAL CAPITAL PUERTO Y DELEGADOS A LA ASAMBLEA GENERAL**

**Artículo 98°** - APDFA comunicará a la AGPSE, dentro de los TRES (3) días posteriores a su postulación, la nómina de Delegados del Personal, de Delegados a la Asamblea General, de miembros de la Comisión Directiva Nacional y de miembros de la Comisión

Ejecutiva de la Seccional Capital Puerto. A estos efectos, deberán indicar nombre y apellido, número de legajo y sector de trabajo que representan. Toda modificación relativa a esta información será puesta en conocimiento de la AGPSE en forma inmediata.

**Artículo 99°** - Una vez concluido el proceso electoral, deberá notificar la nómina de representantes gremiales que hubieran resultado electos; la fecha a partir de la cual corresponde su designación como tales y el tiempo de duración de los mandatos.

**Artículo 100°** - A los efectos de los Artículos anteriores serán de aplicación todos los derechos inherentes a la condición de delegado consagrados por la normativa de aplicación en la materia.

## CAPÍTULO II CRÉDITO HORARIO Y LICENCIAS

### CRÉDITO HORARIO GREMIAL

**Artículo 101°** - Las partes establecen que de conformidad con lo previsto en el art. 44, inc. c) de la Ley 23.551 de Asociaciones Sindicales de Trabajadores, el crédito horario a que tendrá derecho cada uno de los delegados de personal o integrantes de comisiones internas o de organismos similares para ejercer sus funciones gremiales, será de dos (2) horas diarias de lunes a viernes, no acumulativo. Además, en las áreas de la EMPRESA en las cuales trabaje más de un delegado de personal de la Asociación del Personal de Dirección de los Ferrocarriles y Puertos Argentinos, dichos delegados deberán turnarse para hacer uso del citado crédito laboral no pudiendo utilizarlo en forma conjunta, salvo en los casos en que se trate de reuniones por motivos gremiales con las autoridades de la EMPRESA o de reuniones programadas propias de la actividad sindical. Para la utilización del crédito horario en cuestión, el delegado de personal o integrante de comisión interna deberá comunicar con la debida antelación al titular del área en que desempeñe sus tareas tal circunstancia.

### LICENCIAS GREMIALES

**Artículo 102°** - Ante su simple requisitoria, se concederá licencia con goce de sueldo a:

- 1) Hasta TRES (3) agentes que pasen a desempeñar cargos electivos como integrantes de la Comisión Directiva de la Entidad Gremial.
- 2) Un agente que pase a desempeñar cargo electivo como Secretario General de la Comisión Ejecutiva Capital Puerto.
- 3) TRES (3) agentes que pasen a desempeñar cargos electivos en la Comisión Ejecutiva Capital Puerto, siendo éstos últimos necesariamente propuestos por pedido expreso y fundamentado del Secretario General de la Seccional o su reemplazo.

A los delegados y representantes gremiales que asistan al "Congreso Ordinario y Extraordinario de Delegados", como así también a las "Jornadas Ferroportuarias de Delegados", por el término que las mismas demanden. La nómina de agentes que concurran a dichos eventos, será la que comunique la entidad sindical. El presente beneficio se concederá también al personal que ocupe cargos en la comisión directiva

del gremio. Dicho listado deberá ser comunicado a la AGPSE con una antelación de quince (15) días hábiles.

### CAPÍTULO III VITRINA SINDICAL Y ESPACIO FÍSICO

**Artículo 103°** - La AGPSE autorizará y facilitará la colocación -en todos los lugares de trabajo y en forma bien visible- de vitrinas y/o carteleras para uso exclusivo de la entidad gremial. En ellas, la representación sindical podrá exhibir sus circulares y comunicados, sin autorización o censura de ninguna naturaleza. Asimismo, la empresa deberá incluir un logo de la entidad gremial que linkee a la página web institucional de APDFA.

La AGPSE otorgará a APDFA el acceso al sistema de comunicación, intranet y red virtual, con acceso a casillas de correo con extensión puertobuenosaires.gov.ar o la que en el futuro la reemplace, permitiendo el envío de mails masivos a todo el personal de la empresa.

**Artículo 104°** - La AGPSE facilitará a la organización gremial signataria del presente convenio, oficinas para el desarrollo de las tareas sindicales de dicha entidad gremial en forma exclusiva, dentro de sus espacios físicos.

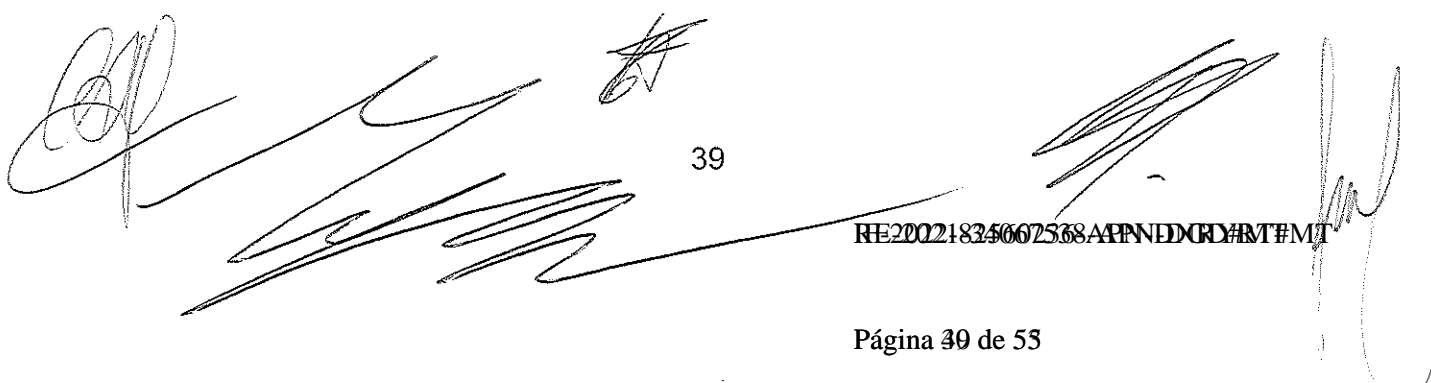
### CAPÍTULO IV APORTES DEL PERSONAL

**Artículo 105°** - La EMPRESA en su carácter de empleador procederán a descontar mensualmente de los sueldos de los trabajadores afiliados, la cuota sindical que fijen en el futuro los organismos directivos del gremio de la APDFA; procediéndose hasta entonces al descuento del 2% (dos por ciento) sobre la suma total que en tal carácter perciba el trabajador, en concepto de cuota sindical y del 0,5% en concepto de ayuda solidaria.

### CAPÍTULO V DÍA DEL FERROPORUARIO

**Artículo 106°** - Declárase asueto total para todo el personal representado por APDFA de la A.G.P.S.E., el día 7 de marzo de cada año.

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



39

RE20021834662538ARPNDDGVRMT#MT



## CAPÍTULO VI COMISIONES PERMANENTES

### COMISIÓN PERMANENTE DE DISCAPACIDAD Y SERVICIO SOCIAL

**Artículo 107°** - Las partes arbitrarán los medios para la creación de una "Comisión Permanente de Discapacidad y Servicio Social", que se integrará con 2 representantes designados por la comisión ejecutiva de la seccional A.P.D.F.A., y por los representantes que designe la A.G.P.S.E., sin perjuicio de los representantes gremiales que en igual número puedan designar las otras organizaciones gremiales signatarias de convenio.

Será incumbencia de la Comisión Permanente de Discapacidad y Servicio Social:

- 1) Promover acciones para la efectiva integración de los agentes con capacidades especiales; vinculadas en particular, con capacitación mediante técnicas acordes y evaluación de lugares de trabajo y condiciones edilicias y de equipamiento adecuadas para el cumplimiento de las funciones.
- 2) Organizar y administrar un banco de sangre conformado por empleados de la AGPSE que, en forma solidaria, manifiesten su voluntad de participar.
- 3) Participar en programas de orientación vocacional, laboral o pos laboral.
- 4) Participar en programas de atención de factores psicosociales.
- 5) Brindar orientación y contención al personal que lo solicite, en temas vinculados con problemáticas personales y/o familiares que tengan repercusión en el ámbito laboral (enfermedades; reinscripción al cabo de licencias médicas; gestión jubilatoria, etc.).
- 6) Efectuar el seguimiento y orientación en casos de internación psiquiátrica y/o geriátrica.

Las incumbencias precedentes no son taxativas, pudiendo la Comisión realizar y/o proponer otras actividades que estén dentro del marco general de sus competencias.

En tal sentido, podrá igualmente proponer a la AGPSE planes y/o programas que crea convenientes para el correcto desarrollo de su cometido y mejoras en los aspectos de su competencia.

## - TÍTULO VI - RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y EGRESOS

### CAPÍTULO I RÉGIMEN DISCIPLINARIO

#### SANCIONES – NOTIFICACIONES

**Artículo 108°** - Sin perjuicio de las responsabilidades civiles y criminales en que pudiera incurrir el personal por las faltas o irregularidades, se hará pasible de las pertinentes sanciones disciplinarias administrativas que correspondan.

**Artículo 109°** - Solo se podrá sancionar o despedir al personal con causa justificada. Dicha causa deberá ser comprobada por sumario administrativo, el que será instruido por la Empresa con arreglo al régimen vigente para todo su personal y a la aplicación del Reglamento establecido por el Decreto N° 467/99 o el que lo modifique o suceda.

**Artículo 110°** - La notificación de la medida disciplinaria será por escrito y entregada personalmente al interesado, quien deberá notificarse pudiendo formular su descargo también por escrito, dentro de un plazo de diez (10) días hábiles y recurrir ante quien corresponda si la considerase injusta. La medida disciplinaria no podrá hacerse efectiva mientras no sea denegado el recurso interpuesto.

**Artículo 111°** - La suspensión aplicada como medida disciplinaria, no implica quitarle al personal el goce de los beneficios que establece el escalafón.

**Artículo 112°** - Transcurridos doce (12) meses de la aplicación de una sanción disciplinaria, no se la podrá tener en cuenta a ningún efecto.

## CAPÍTULO II EGRESOS

### EXTINCIÓN DEL VINCULO

**Artículo 113°** - Previo a notificar la extinción del vínculo, por todo motivo y en todos los casos, deberá instruirse sumario administrativo previo, el que será instado por la Empresa con arreglo al régimen vigente para todo su personal y la aplicación del Reglamento establecido por el Decreto N° 467/99 o el que lo modifique o suceda.

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

**Artículo 114°** - El incumplimiento de la actuación sumarial instada por la Empresa, de las reglas de su procedimiento y/o de las competencias y atribuciones fijadas por el estatuto de aquella, imponen la nulidad del acto extintivo.

### PERSONAL EN CONDICIONES DE JUBILARSE

**Artículo 115°** - La AGPSE podrá prescindir de los servicios del personal que hubiera cumplido con los extremos necesarios para obtener la jubilación ordinaria, de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 24.241 y/o disposiciones que se dicten en el futuro en su reemplazo.

A dicho personal, como así también al que se acoja a los beneficios de la jubilación por su propia voluntad, invalidez o edad avanzada, la AGPSE le abonará en carácter de gratificación por su trayectoria laboral en la misma, una compensación equivalente a los sueldos que se indican más abajo, de acuerdo a la antigüedad que posean conforme a la siguiente escala:

- 1) A partir de los veinte (20) años de antigüedad, ocho (8) meses del último sueldo.
- 2) A partir de los treinta (30) años de antigüedad, diez (10) meses del último sueldo.
- 3) A partir de los treinta y cinco (35) años de antigüedad, doce (12) meses del último sueldo.

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

## JUBILACIÓN POR INVALIDEZ

**Artículo 116°** - El personal jubilado por invalidez transitoria, cuya incapacidad sea declarada insubsistente, será reincorporado a la categoría que revistaba al jubilarse, previa la intervención que corresponda al Servicio Médico de la Empresa, a fin de determinar las tareas a que puede ser afectado el agente, decisión que podrá ser apelada, en cuyo caso se constituirá una Junta Médica "ad hoc".

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

## CAPÍTULO III DISPOSICIONES GENERALES

**Artículo 117°** - En todos los casos de procedimientos sumariales previstos en el presente Título, la Comisión Directiva de APDFA podrá solicitar la vista del sumario administrativo incoado, a los efectos de examinarlo y formular objeciones si hubiere lugar, las que tendrán similar tratamiento al alegato presentado por el sumariado con facultades de proponer pruebas.

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

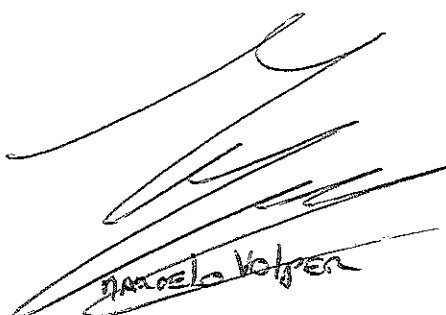
Consideradas las observaciones formuladas o vencido el plazo, la Empresa dictará la resolución correspondiente.

**Artículo 118°** - Los procedimientos sumariales previstos en el presente Título, deberán ajustarse a las siguientes pautas mínimas:

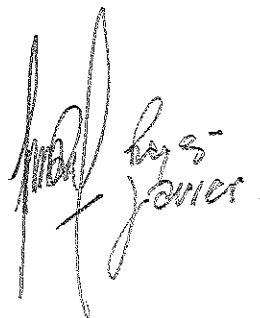
1) Los trabajadores no podrán ser sancionados más de una vez por el mismo hecho, debiendo graduarse la sanción sobre la base de la gravedad de la falta cometida y sus antecedentes.

2) Se garantizará el debido proceso, en los términos del Artículo 1° inciso f) de la Ley N° 19.549 o la que la sustituya.

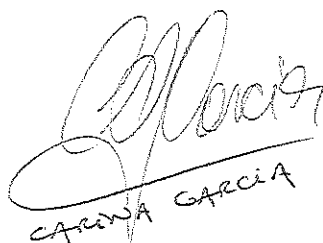
3) Los sumarios deberán tramitarse con la mayor celeridad. Las actuaciones sumariales serán consideradas de "Trámite Urgente" y las instancias que deban intervenir otorgarán pronto despacho a la tramitación de las diligencias que se les soliciten.



Marcela Volp



Luis Jones



Carina Garcia



GUSTAVO TORRES



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

RE20021834662538ARINDDGVRMT#MT

## ANEXO N° 1

### ROPA DE LABOR

La AGPSE proveerá al personal, en los períodos que se detallan a continuación, la ropa de labor necesaria para el normal desarrollo de sus actividades, conforme se establece en el presente Anexo:

- a) "Camperones de Abrigo", uno (1) cada tres (3) años.
- b) "Ropa de lluvia", un conjunto (1) cada cuatro (4) años.
- c) Resto del vestuario, una (1) unidad de cada prenda por año.

En caso de que las prendas se deterioren antes del plazo establecido para su reposición, la empresa deberá reemplazarlas, siendo obligación del trabajador devolver la prenda deteriorada.

El vestuario entregado no podrá ser utilizado para tareas ajenas a las determinadas por la empresa, siendo su uso obligatorio dentro de la jornada de trabajo.

El Gerente de cada área autorizará el suministro del vestuario a cada trabajador, de acuerdo a las misiones y funciones de su categoría de revista.

#### Para el personal de la Gerencia General:

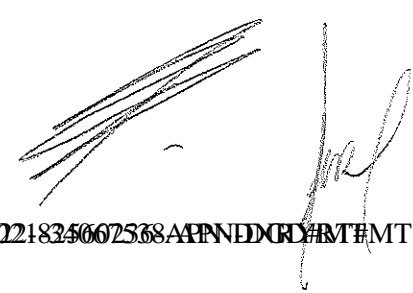
- Camisa color celeste, manga corta y larga
- Corbata color azul
- Pantalón de vestir color azul, invierno y verano
- Pulóver color azul
- Zapatos
- Zapatillas
- Pantalón de fajina, tipo cargo, color azul con reflectivo
- Remeras
- Camperón de abrigo color azul, sin reflectivo
- Botas de goma
- Saco de vestir color azul
- Remera color azul
- Piloto color azul con reflectivo

#### Para el personal de la Gerencia de Administración, Finanzas y Recursos Humanos:

- Guardapolvo color blanco
- Chaqueta cuello mao, color blanca
- Pantalón Blanco
- Camperón de abrigo color azul con reflectivo
- Botín de seguridad
- Chaqueta color turquesa
- Pantalón color turquesa

#### Para el personal de la Gerencia de Compras y Contrataciones:

- Campera frizada con capucha color azul
- Pantalón de fajina, tipo cargo, color azul con reflectivo
- Remera color azul



RE20021834667368ARINDDGRT#MT


- Camperón de abrigo color azul sin reflectivo
- Botín de seguridad
- Botas de goma
- Piloto color azul con reflectivo

Para el personal de la Gerencia de Operaciones, Seguridad y Ambiente:

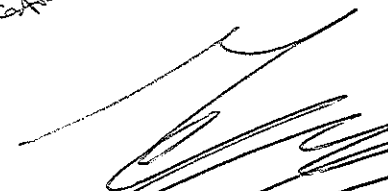
- Camisa de fajina color azul con reflectivo
- Pantalón de fajina, tipo cargo, color azul con reflectivo
- Campera frizada con capucha color azul
- Camperón de abrigo color azul con reflectivo
- Botín de seguridad
- Traje para agua
- Remera color azul
- Botas de goma con puntera de acero
- Piloto color azul con reflectivo
- Camisa color celeste, manga corta y larga
- Campera de algodón con capucha color azul

Para el personal de la Gerencia de Infraestructura y Planeamiento:

- Camisa de fajina con reflectivo
- Pantalón de fajina con reflectivo
- Zapatos de seguridad
- Chomba color gris
- Campera de abrigo con polar
- Bota de goma con puntera de acero
- Traje para agua
- Chaleco
- Remera de trabajo con reflectivo
- Buzo
- Camperón de abrigo color azul
- Botín de seguridad

  
CARINA GARCIA

  
GUSTAVO TORRES

  
Marcelo Volpe

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

RE20021834662538ARINDDGVR#MT

## ANEXO Nº 2

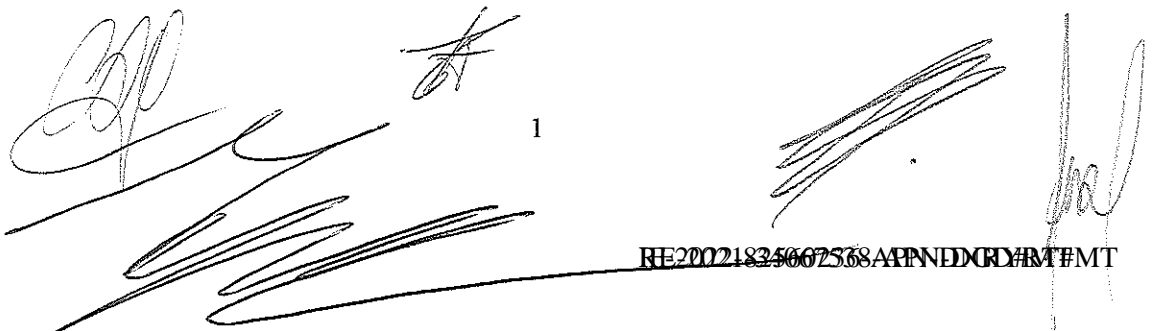
### RÉGIMEN DE INGRESOS Y PROMOCIONES DEL PERSONAL DE DIRECCIÓN DE LA ADMINISTRACION GENERAL DE PUERTOS S.E.

#### A) Mediante el llamado a concurso:

1. La Administración General de Puertos S.E. tiene independencia en cuanto se refiere al cubrimiento de cargos vacantes dentro de su jurisdicción hasta la categoría Nivel 11.
2. Los agentes ocuparán para los ascensos el orden de prioridad que determine la antigüedad en la categoría.  
En caso de que dos (2) o más agentes igualaren la antigüedad precitada, el derecho de prioridad estará dado en el siguiente orden:
  - a) Antigüedad como personal de Dirección.
  - b) Antigüedad en la Empresa.
  - c) Antigüedad en la Administración Nacional (Reparticiones Centralizadas, Autárquicas, Empresas del Estado); en Administraciones provinciales o municipales y en todas aquellas empresas que hayan sido incorporadas o se incorporen al patrimonio de la Nación.
  - d) Edad tomada en orden decreciente.
3. Cuando quedase vacante un cargo cualquiera, la Superioridad respectiva, siempre que lo permitan las disposiciones vigentes, lo publicará dentro de los treinta (30) días hábiles de producida la vacante, dando opción al personal de la o las categorías inmediatas inferiores.

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

4. En el llamado para cubrirlos la Superioridad establecerá las condiciones que deberán satisfacer los aspirantes, cargo y descripción de tareas que para cada caso fija el Memorando Descriptivo de las respectivas estructuras orgánicas, prueba práctica en el cargo y demás condiciones personales cuando la importancia de las tareas así lo requieran.  
En el caso que existiera alguna vacante en cargo que exija título profesional Universitario para su desempeño, y no existiera postulante con derecho, por aplicación del régimen establecido en el presente Anexo 2, la Empresa podrá proceder a otorgarle opción a los agentes comprendidos en el escalafón representado por los gremios de base o llamar a cubrirlo con personal ajeno a la Empresa.



1

RE20021824667368APNDGVRTEMT

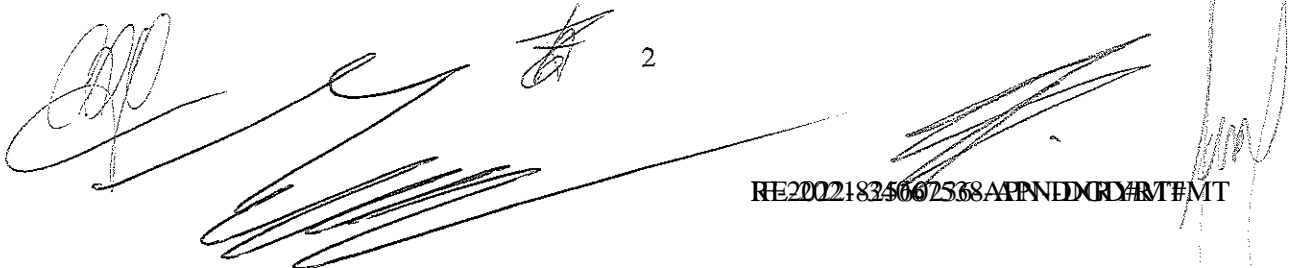
5. El agente que resultare "insuficiente" en la prueba práctica en el cargo o una vez ordenada la posesión renunciare al cargo optado o lo hiciera antes de terminar la prueba práctica, quedará inhabilitado por un lapso de tres (3) meses para ascender. Si al término de la prueba práctica el aspirante resultare desaprobado, será retrotraído a su categoría primitiva sin perder antigüedad.
6. Para proveer cargos vacantes, hasta la categoría de Nivel 11 se dará opción a todo el personal de la Administración General de Puertos S.E. representado por este Convenio.
7. De continuar el cargo vacante, se ofrecerá el personal que reviste en otros Convenios de la Empresa, el que tendrá opción para ocuparla siempre que reúna la idoneidad necesaria que exija el desempeño de la función. De no existir personal en las condiciones señaladas en el párrafo anterior, se recurrirá a postulantes ajenos a la Empresa quienes además de satisfacer los requisitos que exige la presente reglamentación, deberán reunir las siguientes condiciones de ingreso:
  - a) Ser argentino nativo o naturalizado, extranjero casado con mujer argentina o extranjero con hijos argentinos.  
Solamente a falta de candidatos con estas condiciones, podrá ingresar personal extranjero.
  - b) Haber cursado el ciclo completo de la enseñanza secundaria.
  - c) Ser físicamente apto, según certificación de autoridad competente, nacional o provincial.
  - d) Tener más de 18 años de edad.
  - e) Dejando a salvo las condiciones establecidas, el ingreso del personal se ajustará a las disposiciones legales vigentes.

Sin perjuicio de lo determinado precedentemente, no podrán ingresar en la Administración General de Puertos:

- a) El que hubiere sufrido condena por hecho doloso de naturaleza infamante;
- b) El que hubiere sido condenado por delito peculiar de la Administración Pública;
- c) El fallido o concursado civilmente, mientras no obtenga su rehabilitación;
- d) El que tenga pendiente proceso criminal;
- e) El que está inhabilitado para el ejercicio de cargos públicos, durante el término de su inhabilitación;
- f) El que hubiere sido exonerado, hasta que no fuere rehabilitado; el que se encuentre en situación de incompatibilidad o inhabilidad.

**B) Mediante designación de oficio:**

La Empresa cubrirá de oficio, por promoción interna, los cargos vacantes de Gerente o Sub-Gerente con personal que reviste en la categoría inferior en orden decreciente.



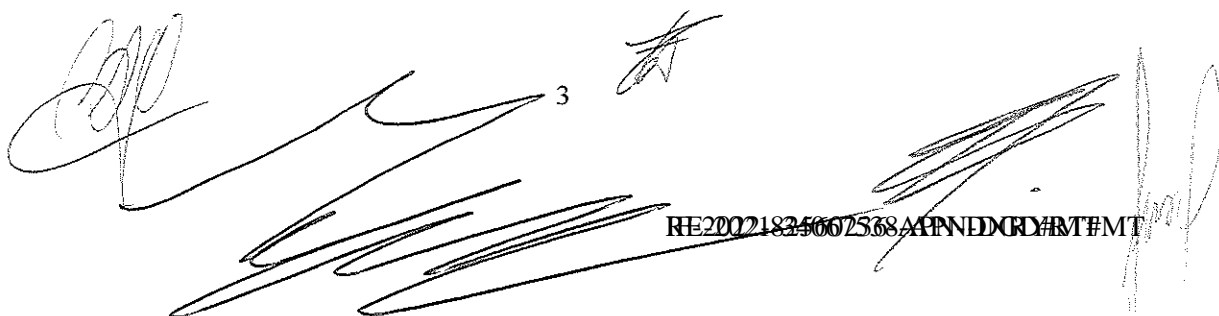
Handwritten signatures and stamps. A stamp with the number '2' is visible. A large, illegible stamp is present at the bottom right.

RE20021834662538ARINDDGVRMT#MT

De no existir en la Empresa personal que posea la idoneidad que exija el desempeño de la función correspondiente al cargo vacante, se recurrirá a postulantes ajenos, quienes además de satisfacer el requisito señalado, deberán reunir las condiciones de ingreso establecidas en el presente reglamento.

### PRUEBA PRÁCTICA EN EL CARGO

1. El agente que pase a ocupar un cargo vacante por ascenso, lo hará con carácter de prueba práctica por un período de diez (10) días hábiles y su confirmación en la nueva categoría se efectuará al término de dicho plazo, si acredita las condiciones de idoneidad requeridas en cada caso para el desempeño de la función correspondiente.
  - a. Las inasistencias por cualquier causa, justificadas o no, con o sin goce de sueldo, superiores a tres (3) días hábiles consecutivos o alternados, durante el período de prueba práctica en el cargo, motivará la prolongación del plazo fijado a ese efecto, igual al número de días hábiles de ausencia del agente en dicho plazo.
  - b. Durante la prueba práctica el agente deberá realizar las tareas generales y trabajos especiales que le encomiende el superior, relativo a la función que tiene asignada el cargo, de acuerdo con las modalidades propias de cada área.
  - c. Todos los trabajos y labores encomendadas al agente efectuadas bajo su supervisión factibles de documentarse y que puedan obtenerse durante la prueba práctica en el cargo, deberán ser conservados por un lapso de diez (10) días corridos, después de finalizada la misma, a fin de que la Superioridad y la "Asociación del Personal de Dirección de los Ferrocarriles Argentinos y de los Puertos Argentinos – A.P.D.F.A.-" puedan disponer de los elementos de juicio necesarios para ponderar los hechos, en caso de reclamación del agente.
  - d. El jefe de mayor jerarquía de revista de la dependencia en que realizó la prueba el agente determinará, en el informe a elevar a la superioridad, si éste reúne las condiciones de idoneidad necesarias para ocupar el nuevo cargo o debe ser retrotraído a su categoría de revista, por haber resultado desaprobado en la prueba práctica efectuada.
  - e. El agente reprobado disconforme podrá presentar su reclamación, por escrito, simultáneamente a la Superioridad y a la "Asociación del Personal de Dirección de los Ferrocarriles Argentinos y de los Puertos Argentinos", dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al de la fecha de ser retrotraído a la categoría primitiva; vencido dicho plazo, de no existir reclamo, la vacante se cubrirá con el agente inscripto que siga a

 3

RE20021824667538A01NDDGVRMT#MT



aquél, y así sucesivamente, según el orden de prioridad que determina el presente reglamento.

- f. La reclamación del agente reprobado deberá ser resuelta por la superioridad dentro de los diez (10) días hábiles de la fecha de presentación.

La entidad gremial, dentro de los ocho (8) días hábiles de la fecha del reclamo, podrá aportar por escrito los elementos de juicio que considere necesarios en apoyo del mismo; vencido dicho plazo, no se admitirá presentación de alguna en tal sentido.

- g. De existir divergencia entre la superioridad y la "Asociación del Personal de Dirección de los Ferrocarriles Argentinos y de los Puertos Argentinos" con respecto a la reprobación del agente, la Entidad Gremial, con el consentimiento del reclamante, podrá solicitar se disponga una nueva prueba práctica en el cargo de diez (10) días hábiles de duración, reservándose el derecho de realizar las verificaciones que estime convenientes sobre el desarrollo de la misma.

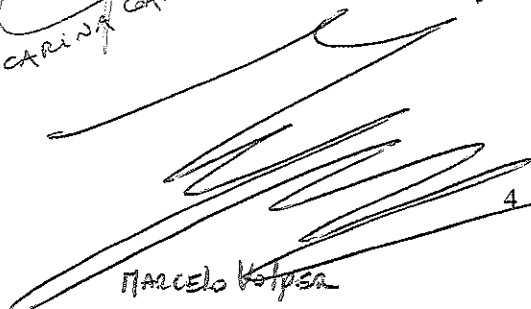
2. Si el agente renunciare a iniciar o proseguir la prueba práctica en el cargo o no fuere confirmado en el nuevo cargo, la vacante será cubierta con el agente inscripto que siga a aquel, y así sucesivamente, según el orden de prioridad que determina el presente reglamento.

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

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

  
CARINA GARCIA

  
GUSTAVO TORRES

  
MARCELO TORRES

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

RE20021834667568ARNDGDMT#MT

## ANEXO N° 3

### REGLAMENTO PARA EL DESEMPEÑO INTERINO EN CATEGORÍA SUPERIOR (RELEVOS)

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

2) El relevo se dispondrá cuando un agente deje de prestar servicio por licencia, enfermedad, accidente o ausencia justificada o no, con o sin goce de sueldo, durante cinco (5) días hábiles. Si la ausencia fuese menor del referido lapso, el puesto no será relevado, en cambio, si de las actuaciones administrativas que en cada oportunidad convaliden la ausencia, resultare que desde el comienzo abarcará un periodo igual o mayor al citado, o bien siendo menor el cargo exigiere ser reemplazado de inmediato, el interinato podrá ser iniciado a contar del primer día hábil de ausencia del agente titular.

Para cubrir los relevos señalados, se deberá tener en cuenta el agente propuesto sin diferenciar si el mismo es de planta permanente o contratado a plazo fijo, debiéndose observar todas las disposiciones consignadas al respecto en el anexo arriba mencionado, considerando que el nivel de categoría se establece de acuerdo a la función y al grado de responsabilidad que se asignan en cada caso.

Se deja constancia que la medida acordada es de carácter excepcional y provisorio, sin que ello implique el reconocimiento de otro derecho establecido en el convenio y hasta tanto se regularice la situación del personal contratado a plazo fijo.

Con el propósito de no entorpecer el desarrollo de las tareas de cada sector o subsector, se acuerda que el cubrimiento de relevos que no superen los treinta (30) días hábiles, sean efectuados con personal del sector o subsector al que corresponden, observando el orden escalafonario del mismo.

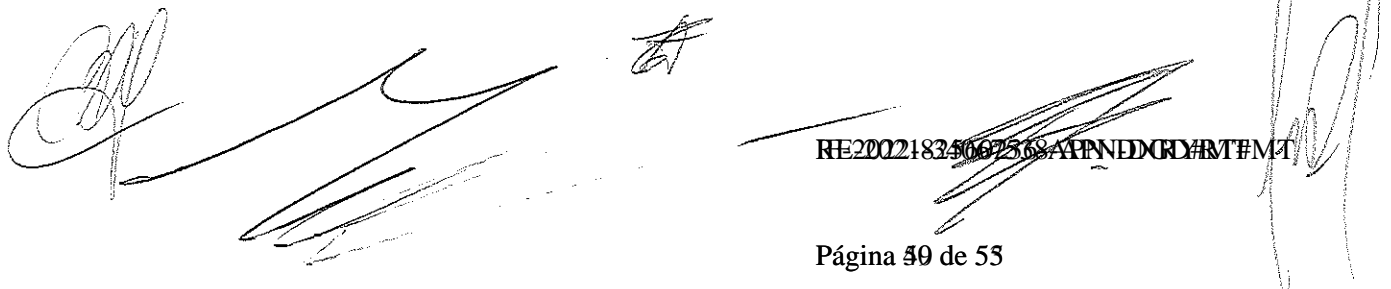
3) Determinada la necesidad de establecer un relevo, será designado para realizarlo el agente en servicio, colocado en primer término de la categoría inmediata inferior del cargo a relevar del subsector o sector de la misma dependencia principal. De no existir tal categoría, el relevo recaerá sobre el agente en servicio ubicado en primer término de la categoría inmediata inferior a la del cargo a relevar de los restantes subsectores o sectores de la dependencia. En último término se recurrirá al agente de las restantes categorías en orden decreciente, del subsector o sector de la misma dependencia en donde se produjo la necesidad de efectuar el relevo. Ejemplo: el relevo del Nivel 11, corresponde al Nivel 10 del mismo subsector o sector, luego al Nivel 10 de los restantes sectores o subsectores de la dependencia principal, tomados en conjunto.

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

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

#### 5) Relevos del Nivel 8

a) Cuando deba relevarse a un Nivel 8 se recurrirá, en orden decreciente, a los agentes



RE200218340697563ARINDDGVRMFM

Página 49 de 55

que revisten en el escalafón de las organizaciones de base.

b) En este caso se tendrán que cumplimentar los pasos prioritarios establecidos en el punto 3 de este anexo.

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

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

**8)** Cuando el relevo sea de tres (3) días hábiles o más en el ciclo semanal, el descanso hebdomadario y los días feriados y no laborales se abonarán con la misma diferencia de haberes.

**9)** Si la superioridad respectiva dispusiera que es necesario cubrir un cargo vacante, éste podrá ser provisto mediante relevo por el tiempo que demande el llamado para ocuparlo en forma definitiva. Salvo en los casos previsto precedentemente, como así mismo en circunstancia excepcionales que serán resueltas por la autoridad máxima de la Empresa, en ningún otro caso podrá disponerse relevos de la categoría superior en cargos vacantes.

**10)** Todo relevo deberá ser propuesto por escrito por el Jefe respectivo, sin cuyo requisito el personal no tendrá derecho a formular reclamación posterior alguna.

**11)** Los relevos de categoría superior durante ciento ochenta (180) días corridos o intermitentes de cada año calendario determinará el pago en esa categoría de la licencia por descanso del año inmediato siguiente. En los casos que se efectuaran dos o más tipos de relevos con diferentes sueldos, y que no superen los ciento ochenta (180) días, se abonará el promedio que resulte.

**12)** El desempeño satisfactorio en categoría superior (Relevo) por un término mínimo de treinta (30) días hábiles efectivos trabajados, ya sea en uno o más relevos, en la misma función, eximirá al agente de la prueba práctica que se exige para los ascensos, de optar éste por el mismo cargo en que efectúa el relevo.

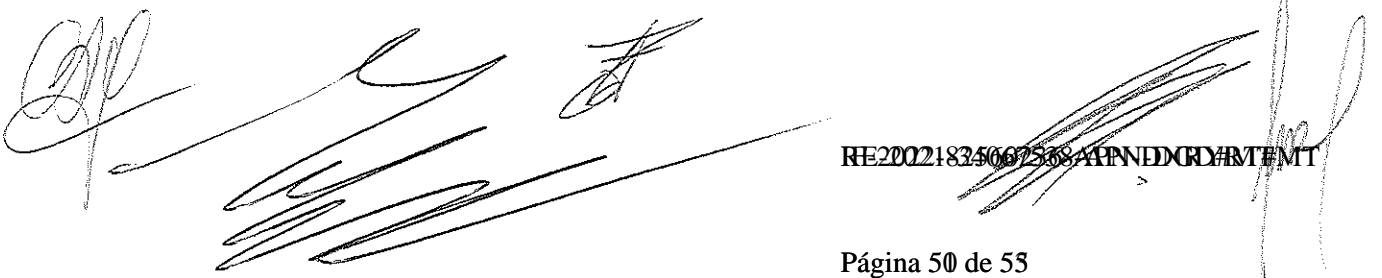
**13)** En cualquier momento puede ser interrumpido un relevo, si se probara que el afectado no reúne las condiciones necesarias para desempeñar el cargo.

**14)** Si al que le correspondiere por derecho se encontrara ausente al momento de iniciarse el relevo, cuando se reintegre al servicio se le asignará el interinato, siempre que aún reste como mínimo cinco (5) días hábiles de relevo y sea posible prever la duración del mismo.

**15)** Los cargos para los que se requiera poseer título profesional solo podrán ser relevados por agentes que lo posean.

**16)** No podrán efectuar desempeño alguno en categoría superior los agentes:

a) Que se encuentren alcanzados por las exclusiones previstas en el Artículo 25 del



RE20021834607538 ARINDDG/RT/EMT

Página 50 de 55

presente acuerdo.

b) Que se encontraren afectados a tareas compatibles con su estado de salud, dispuesta por la autoridad médica competente.


c) Que se desempeñen fuera de su cargo oficial, a su pedido.

d) Que se hallaren cumpliendo el período de prueba práctica establecido para los ascensos.

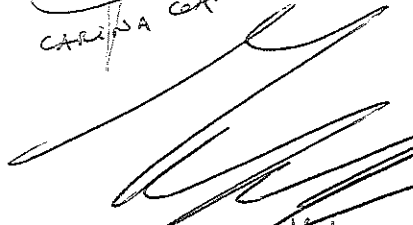
e) Los inhabilitados para optar vacantes, no podrán efectuar relevos de cargos y/o función igual o superior al que originó la inhabilitación.

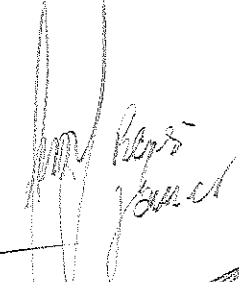
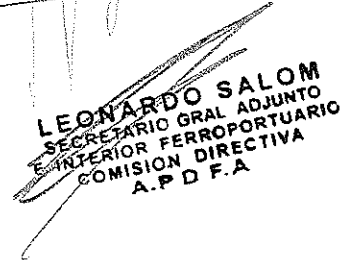
17) La realización de un relevo en categoría superior, no implica adquirir derecho alguno para el cubrimiento, por promoción del cargo relevado, en el supuesto que éste quedare vacante.

18) El relevo en categoría superior que supere los ciento ochenta (180) días corridos, y sólo mientras dure el mismo, determinará que se continúe abonando al relevante la diferencia entre su categoría de revista y la relevada, en ocasión de tener que ausentarse del servicio motivado por razones médicas y/o licencias ordinarias.

  
CARISSA GARCIA

  
GUSTAVO TORRES

  
Marcel Volpe

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

## ANEXO N° 4

### ESCALA SALARIAL

COEF.	CATEGORIA	BASICO	RESP. JERAR- QUICA	DEDICACION FUNCIONAL	PRESENTISMO	ADICIONAL REMUNERATIVO	COMP. MAY. DEDIC. FUNC.	BONIF. ACTA N° 33	TOTAL CAT.
7,750	GERENTE GENERAL	\$ 107.857,91	\$ 102.465,02	\$ 102.465,02		\$ 93.836,38	\$ 26.355,01	\$ 25.498,86	\$ 472.954,55
7,350	SUBGTE GENERAL	\$ 102.291,05	\$ 92.061,95	\$ 81.832,84		\$ 88.993,22	\$ 26.355,01	\$ 25.498,86	\$ 431.509,27
7,050	GERENTE	\$ 98.115,91	\$ 88.304,32	\$ 78.492,73		\$ 85.360,84	\$ 23.198,68	\$ 25.498,86	\$ 413.447,68
6,190	SUBGERENTE	\$ 86.147,16	\$ 77.532,44	\$ 68.917,73		\$ 74.948,03	\$ 21.845,96	\$ 25.498,86	\$ 369.366,53
3,100	NIVEL 11	\$ 43.143,17	\$ 38.828,85	\$ 34.514,53	\$ 12.942,95	\$ 37.534,55	\$ 47.322,00	\$ 25.498,86	\$ 254.261,26
2,480	NIVEL 10	\$ 34.514,53	\$ 18.982,99	\$ 24.160,17	\$ 10.354,36	\$ 30.027,64	\$ 38.529,38	\$ 25.498,86	\$ 196.544,29
2,160	NIVEL 9	\$ 30.061,04	\$ 15.030,52	\$ 21.042,73	\$ 9.018,31	\$ 26.153,11	\$ 35.252,74	\$ 24.717,38	\$ 175.752,18
1,770	NIVEL 8	\$ 24.633,36	\$ 11.085,01	\$ 17.243,35	\$ 7.390,01	\$ 21.431,02	\$ 30.290,37	\$ 22.014,39	\$ 148.563,85

**SUELDO BÁSICO:** Coeficientes que se aplican sobre el sueldo básico del Nivel 1 o categoría equivalente.

**RESPONSABILIDAD JERÁRQUICA (remunerativa bonificable):** Importe que resulta de aplicar los porcentajes que a continuación se detallan, sobre el sueldo básico de cada Nivel/Categoría:

NIVEL 8	45%
NIVEL 9	50%
NIVEL 10	55%
NIVEL 11	
A SUBGERENTE GENERAL	90%
GERENTE GENERAL	95%

**DEDICACION FUNCIONAL:** Suma remunerativa bonificable que resulta de aplicar los porcentajes que a continuación se detallan, sobre el sueldo básico de cada Nivel/Categoría:

NIVEL 8 A 10	70%
NIVEL 11	
A SUBGERENTE GENERAL	80%
GERENTE GENERAL	95%

**PRESENTISMO:** Suma remunerativa bonificable que se otorga al personal que reviste las categorías Nivel 8 a Nivel 11, y que resulta de aplicar el 30% sobre el sueldo básico de cada Nivel/Categoría.

**ADICIONAL REMUNERATIVO:** Suma remunerativa bonificable que resulta de aplicar el 87% sobre el sueldo básico de cada Nivel/categoría

**GASTOS DE COMIDA:** El personal percibirá por día trabajado, en concepto "Gasto de Comida", la suma de PESOS SEISCIENTOS OCHENTA Y NUEVE con 35/100 (\$ 689,35.-), la cual se actualizará en la misma proporción en que se fijen los futuros incrementos salariales, ya sea que ellos se dispongan convencionalmente, por orden del Poder Ejecutivo Nacional o por cualquier otro organismo que se encuentre autorizado a tal efecto.

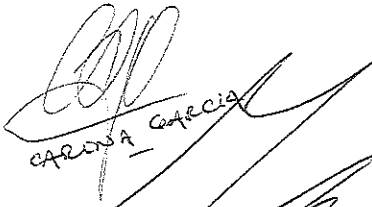
**COMPENSACIÓN POR MAYOR DEDICACIÓN FUNCIONAL:** Suma remunerativa

RE-20021834667338 APN-ED-CYR-#MT

bonificable que resulta de la incorporación al salario mensual de un monto fijo en concepto de servicios extraordinarios. (Acta Acuerdo 31-05-2016)

**BONIFICACIÓN ACTA N° 53-AGPSE-2007:** Suma fija remunerativa bonificable que resulta del pasaje de los tickets canasta al sueldo normal y habitual.

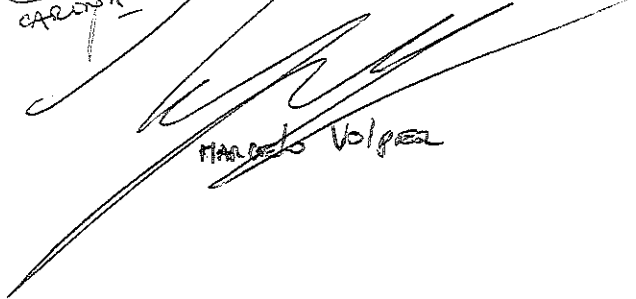
**NOTA:** la presente escala de sueldo reemplaza y anula a la anterior quedando sin efecto en lo inmediato todo concepto que no figure en la misma.



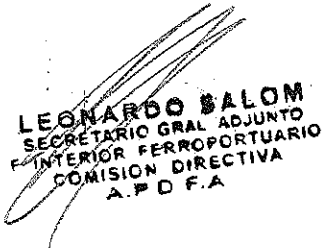
CARLOS GARCIA



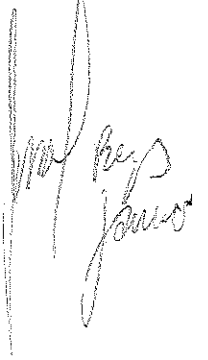
GUSTAVO TORRES



Marcelo Volpe



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





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

**Hoja Adicional de Firmas**  
**Documentación Complementaria**

**Número:** RE-2021-34067538-APN-DGD#MT

CIUDAD DE BUENOS AIRES

Martes 20 de Abril de 2021

**Referencia:** Otra documentación que sea pertinentes al trámite solicitado

---

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 53 pagina/s.

Digitally signed by Gestion Documental Electronica  
Date: 2021.04.20 10:32:50 -03:00

GUIDO ANIBAL GUDE  
20283643426  
-

IF-2022-82560236-APN-DNRYRT#MT



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional  
Las Malvinas son argentinas

**Hoja Adicional de Firmas**  
**Informe gráfico**

**Número:** IF-2022-82560236-APN-DNRYRT#MT

CIUDAD DE BUENOS AIRES

Martes 9 de Agosto de 2022

**Referencia:** Resol 1154-21 CCT 1644-21 "E"

---

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 55 pagina/s.

Digitally signed by Gestion Documental Electronica  
Date: 2022.08.09 14:34:11 -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: 2022.08.09 14:34:12 -03:00





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

**Hoja Adicional de Firmas**  
**Informe gráfico**

**Número:**

**Referencia:** Resol 1154-21 CCT 1679-23 "E"

---

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 56 pagina/s.