



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

Informe

Número: IF-2023-26505264-APN-DNRYRT#MT

CIUDAD DE BUENOS AIRES

Viernes 10 de Marzo de 2023

Referencia: REG - EX-2022-123387526- -APN-DGD#MT

De conformidad con lo ordenado en la **RESOL-2023-416-APN-ST#MT** se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo de Empresa obrante en el RE-2022-123385934-APN-DGD#MT y en el RE-2023-07839312-APN-DTD#JGM del expediente principal, quedando registrado bajo el número **1681/23 “E”**.

Digitally signed by Gestion Documental Electronica
Date: 2023.03.10 12:26:03 -03:00

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

Digitally signed by Gestion Documental
Electronica
Date: 2023.03.10 12:26:04 -03:00

**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO ENTRE UNIÓN FERROVIARIA
Y EL SERVICIO FERROVIARIO TURISTICO TREN A LAS NUBES S.E.**

TITULO I

**ORGANIZACIÓN GENERAL DE ESTE CONVENIO Y DE LAS
NEGOCIACIONES EN LA ACTIVIDAD**

I.1. PARTES INTERVINIENTES

ARTÍCULO 1º:

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, al 9 de noviembre de 2022, por la parte de los Trabajadores la UNIÓN FERROVIARIA, con personería gremial y domicilio en Avenida Independencia 2880, representada en este acto por los señores, Sergio Adrián Sasía, en calidad de Secretario General; Néstor Raúl Pais, Secretario de Administración; Karina Fabiana Benemérito, Secretaria de Relaciones Internacionales; Osvaldo Antonio Crespo en carácter de delegado de personal y en calidad de asesores los Dres. Francisco Mazzoleni y Santiago Marotta y por la parte empleadora la empresa Servicio Ferroviario Turístico Tren a las Nubes Sociedad del Estado, representada por el Sr. Jorge Sebastián Vidal Nasif en su carácter de Presidente.

I.2. AMBITO PERSONAL:

ARTÍCULO 2:

El presente convenio es aplicable a todo el personal comprendido en la representación de la Unión Ferroviaria, dependiente de la empresa Servicio Ferroviario Turístico Tren a las Nubes Sociedad del Estado.

ARTÍCULO 3:

Las partes dejan establecido que la presente Convención Colectiva, los convenios complementarios que eventualmente se suscriban entre las partes y las decisiones adoptadas por el órgano creado con funciones de interpretación y autocomposición (Comisión de Interpretación) constituyen la voluntad colectiva que, juntamente con la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 y normas complementarias, serán las normas aplicadas a las relaciones de la Empresa con los trabajadores abarcados por las disposiciones del presente instrumento, dejándose sin efecto los anteriores Convenios Colectivos, con las salvedades dispuestas en los artículos 45 y ss de este convenio.

Quedan excluidos los dependientes que no se correspondan con funciones, categorías o puestos descriptos en el presente texto ni comprendidos en el ámbito de representación personal de la Unión Ferroviaria.

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

RE-2022-123385934-APN-DGD#MT

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

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

I.3. ESTRUCTURA DE LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS EN LA ACTIVIDAD. SUBSISTENCIA TRANSITORIA DE ACUERDOS ANTERIORES.

ARTÍCULO 4:

Las materias aún no negociadas como parte de éste convenio y la subsistencia transitoria de lo dispuesto sobre estas materias en convenios todavía vigentes, se regirá por lo que se estipula en el artículo 46 del presente.

I.4. VIGENCIA TEMPORAL.

ARTÍCULO 5:

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

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

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

I.5. ÁMBITO DE APLICACIÓN TERRITORIAL.

ARTÍCULO 6:

El presente convenio se aplicará al personal comprendido en la representación de la Unión Ferroviaria y ocupado en la explotación de la Línea.

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

Cualquier divergencia que suscite la aplicación de éste último párrafo, será tratada y resuelta por la CIP.

ARTÍCULO 7:

La empresa entregará a los delegados del personal comprendido en el ámbito de esta Convención Colectiva de Trabajo un (1) ejemplar de la misma, dentro de los cuarenta y cinco (45) días a partir de dictada la homologación por parte del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

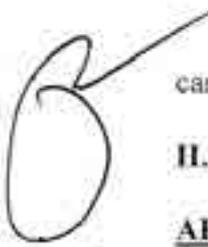
TITULO II

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

II.1. RELACIONES LABORALES

ARTÍCULO 8:

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

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

II.2. COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN PERMANENTE

ARTÍCULO 9:

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

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

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

9.1. Convocatoria:

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

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

9.2. Resoluciones:

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

9.3. Acta:

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

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

9.4. Funciones:

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

- Interpretar, con alcance general, el presente Convenio Colectivo de Trabajo, a pedido de cualquiera de las partes signatarias. En su labor de interpretación, la CIP deberá guiarse fundamentalmente por las finalidades establecidas en el presente Convenio Colectivo de Trabajo y por los principios generales del derecho del trabajo.
Las decisiones adoptadas en materia de interpretación del Convenio Colectivo de Trabajo por la CIP serán obligatorias para las partes, con la naturaleza y alcance de las normas convencionales.
- Clasificar las nuevas tareas resultantes del proceso de innovación tecnológica y asignar al personal la calificación correspondiente a las tareas que cumpla.

- Reclasificar las tareas que experimenten modificaciones por efectos de innovaciones tecnológicas u organizacionales y subsanar las omisiones previstas como posible en el artículo 2° de esta Convención. Las decisiones que adopten en el ejercicio de tales atribuciones quedarán incorporadas al Convenio Colectivo como partes integrantes del mismo.
- Considerar los diferendos que puedan suscitarse entre las partes con motivo de la presente Convención Colectiva de Trabajo, procurando componerlos adecuadamente.
Los diferendos podrán ser planteados a la CIP por cualquiera de las partes.
- Intervenir en controversias de carácter individual con las siguientes condiciones:
 1. Que la intervención se resuelva por unanimidad.
 2. Que se hubiere sustanciado y agotado, previamente, el procedimiento de queja establecido en el presente convenio.
 3. Que se trate de un tema regulado en la presente Convención Colectiva.
 4. La intervención será de carácter conciliatorio y los acuerdos a los que se arribe podrán presentarse ante la autoridad administrativa para su homologación, cumpliéndose con los requisitos ahora vigentes sobre representación de intereses individuales por la asociación sindical o los que puedan regir en el futuro.

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

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

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

Mecanismos de autocomposición del conflicto:

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

- Cualquiera de las partes signatarias podrá solicitar la intervención de la Comisión, definiendo con precisión la naturaleza del conflicto.
- La Comisión en este caso actuará como instancia privada y autónoma de conciliación de los intereses de las partes, procurando un avenimiento de las mismas.
- Mientras se sustancie el procedimiento de autocomposición previsto en el presente artículo, las partes se abstendrán de adoptar medidas de acción directa o de cualquier otro tipo que pudiera afectar la normal

prestación del servicio. Asimismo, durante dicho lapso, quedarán en suspenso las medidas de carácter colectivo adoptadas con anterioridad por la contraparte.

- Los mecanismos de autocomposición, establecidos precedentemente no invalidan la intervención de la Autoridad Administrativa del Trabajo, prevista en la normativa vigente.
- La comisión, previo a la ejecución de medidas de acción directa, tendrá a su cargo la determinación de las guardias de emergencia y establecer las modalidades de prestación de los servicios mínimos que deberán mantenerse mientras dure el conflicto. Las guardias de emergencia deberán estar compuestas, principalmente, por el personal que tenga a su cargo equipos o instalaciones, estableciendo las modalidades de la prestación de los servicios mínimos, para asegurar el resguardo de los pasajeros, de los bienes y de la operatoria de la Empresa. Una vez acordada la conformación de las guardias de emergencia, la Empresa determinará qué trabajadores deberán cumplir dichas funciones. Si la comisión no acordase la conformación de las guardias mínimas, se procederá conforme la normativa vigente en la materia.
- Si la Comisión no lograra arribar a una solución en el conflicto, cualquiera de las partes puede recurrir a los procedimientos o instancias previstas en la legislación vigente en la materia.

TÍTULO III
DE LA CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL

ARTÍCULO 10:

A) Dentro de los principales objetivos del presente convenio, está el de promover la colaboración académica, científica y técnica entre ambas partes y en el terreno de sus respectivas competencias, con el fin de establecer una relación de cooperación mutua tendiente a la implementación de programas de formación y capacitación de los trabajadores ferroviarios, destacando que la capacitación es un deber y un derecho para los trabajadores siendo las actividades de formación programadas en función de las necesidades operativas de la Empresa. Los trabajadores por su parte estarán obligados a asistir a las actividades de formación que le sean asignadas y recibirán un certificado de asistencia.

Las partes trabajarán en conjunto para lograr el mayor grado de eficiencia en el desarrollo de acciones formativas tendientes a la producción de herramientas conceptuales, que permitan dotar a los trabajadores ferroviarios y postulantes que aspiren a trabajar en el ferrocarril, del conocimiento científico y técnico que la materia reviste.

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

abonada como jornada ordinaria, en su defecto como jornada extraordinaria. Asimismo, la Empresa determinará los temarios y contenidos que deben impartirse al personal.

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

B) Se conformará un Comité de Asesoramiento en materia de Capacitación Profesional, que estará integrado por dos representantes de cada parte y tendrá las siguientes funciones: Colaborar en la detección y evaluación de las necesidades de capacitación; Realizar sugerencias respecto de las acciones formativas que compongan el Plan Anual de Capacitación; Propiciar la realización de cursos, seminarios, congresos u otras actividades de capacitación que se estimen convenientes. Los miembros del sector sindical serán designados por el Secretariado Nacional de la Unión Ferroviaria.

C) En los supuestos antes mencionados, los cursos serán dictados por el Instituto de Formación, Capacitación y Estudios Ferroviarios Seis de Octubre, o (CENACAF) y/u otras entidades similares, a los fines de la capacitación de los trabajadores, sin perjuicio de los cursos a dictar por la Empresa en el marco de su Plan Anual de Capacitación.

D) La Empresa, podrá instrumentar la evaluación de desempeño del personal mediante una calificación periódica a los fines de garantizar una mayor eficiencia en el servicio, pudiendo determinar la metodología y frecuencia de los periodos de evaluación.

E) ADICIONAL TÍTULO: La posesión de títulos oficiales de estudios terciarios o universitarios será abonada de acuerdo con la siguiente escala y cualesquiera sean las tareas que cumpla el personal encuadrado en el presente Convenio, no siendo acumulable unos niveles con otros:

- a) Títulos terciarios** percibirá el quince por ciento (15%) del sueldo básico del trabajador.
- b) Títulos universitarios** de carreras superiores a los cuatro años, percibirá el veinticinco por ciento (25%) del sueldo básico del trabajador.

Este beneficio será reconocido a partir del mes siguiente a la fecha de presentación del título o del certificado oficial que acredite la finalización de los estudios.

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

IV.1. CCYMAT
ARTÍCULO 11:

La "Comisión de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo" (CCYMAT), será un órgano de consulta permanente y con funciones de asesoramiento, que estará constituida por un (1) representante de cada parte, sin perjuicio de la presencia de los

asesores que estimen pertinentes. A su vez, las partes también podrán designar un (1) representante suplente que ocupará el lugar del titular en caso de ausencia. Las partes podrán requerir, a su exclusiva costa, el asesoramiento de técnicos especializados en las materias de que se trate.

Los miembros del sector sindical serán designados por el Secretariado Nacional de la Unión Ferroviaria, y el titular, y en su caso el suplente cuando lo reemplace, gozará de una licencia gremial idéntica a la establecida en el artículo 9 tercer párrafo in fine, con derecho a percibir sus haberes y beneficios sociales de la Empresa.

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 12:

A) La Empresa se obliga a respetar las disposiciones vigentes en la materia, conforme a lo establecido en las leyes vigentes, Ley 19587, Decreto 351/79, Decreto 911/96 y Ley 24557 contemplada por la Ley 26.773 y Decreto Reglamentario 427/14, Ley 27.348 y su Decreto Reglamentario 132/17 sobre Riesgos del Trabajo, o aquellas que en el futuro las reemplacen.

Los trabajadores deben tomar conocimiento sobre salud ambiental, enfermedades de riesgo, factores de accidentabilidad y medidas de seguridad y colaborar para que las

tareas se desarrollen en ambientes saludables y sin riesgos para sí, para terceros y para el patrimonio de la Empresa.

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

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

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

C) La empresa al efecto pondrá en práctica medidas de Medio Ambiente y Seguridad para proteger la vida y la integridad de los trabajadores, especialmente en lo relativo:

1. A la construcción, adaptación, instalación y equipamiento de los edificios y lugares de trabajo en condiciones ambientales y sanitarias adecuadas.
2. A la colocación y mantenimiento de resguardos y protectores de maquinarias y de todo género de instalaciones con los dispositivos de higiene y seguridad que la mejor técnica aconseja.
3. Al suministro y mantenimiento de los equipos de protección personal.
4. A las operaciones y proceso de trabajo.

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

1. Disponer el examen preocupacional y la revisión médica periódica del personal registrando sus resultados en el respectivo legajo de salud, haciendo especial énfasis en los trabajadores pertenecientes a especialidades que impliquen un riesgo mayor para la salud que pudiera derivar en una enfermedad profesional. Asimismo, en el caso de encontrarse alguna patología en los exámenes pre ocupacionales, los resultados deberán ser dados a conocer al trabajador. En su caso, la revisión periódica del personal por agentes de riesgo será de obligación de la Aseguradora de Riesgos del Trabajo.
2. Mantener en buen estado de conservación, utilización y funcionamiento, de las maquinarias, instalaciones y útiles de trabajo.

3. Instalar los equipos necesarios para renovación de aire y eliminación de gases, vapores y demás impurezas producidas en el curso del trabajo.
4. Mantener en buen estado de conservación, uso y funcionamiento, las instalaciones eléctricas, sanitarias y servicio de agua potable.
5. Evitar la acumulación de desechos y residuos que constituyan un riesgo para la salud, efectuando la limpieza y desinfecciones periódicas pertinentes.
6. Eliminar, aislar o reducir los ruidos o vibraciones perjudiciales para la salud de los trabajadores.
7. Instalar los equipos necesarios para afrontar los riesgos en caso de incendio o cualquier otro siniestro.
8. Depositar con el resguardo consiguiente y en condiciones de seguridad, las sustancias peligrosas.
9. Disponer de medios adecuados para la inmediata prestación de primeros auxilios.
10. Colocar y mantener en lugares visibles, avisos o carteles que indiquen medidas de higiene y seguridad o adviertan peligrosidad en las maquinarias e instalaciones.
11. Promover la capacitación del personal en materia de higiene y seguridad en el trabajo, particularmente en lo relativo a la prevención de los riesgos específicos de las tareas asignadas.
12. Estudiar la problemática de Seguridad, Salud Laboral y Medicina del Trabajo en el ámbito de la Empresa y en el orden general.
13. Proponer acciones que tiendan a prevenir, reducir, eliminar o aislar los riesgos en los equipos o puestos de trabajo.
14. Participar activamente en la supervisión de la calidad de la ropa de uso institucional en cada entrega.

A los efectos de dar cumplimiento a lo descripto anteriormente, previo a la compra, se realizará una reunión del Comité con el fin de evaluar las muestras de los elementos a adquirir. La entrega de ropa y elementos de protección personal deberá ajustarse a lo dispuesto en la Resolución 299/11 de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo. Asimismo, en lo relacionado con los elementos de protección personal (EPP), zapatos, botines de seguridad y herramientas, velando por el apego a las normas vigentes para cada actividad.

IV.3. COMPROBACIÓN DE LA APTITUD FÍSICA Y PSÍQUICA

ARTÍCULO 13:

Atento las características de la actividad, considerando las funciones de los trabajadores íntimamente vinculadas a la seguridad del tráfico, los mismos, al momento

de presentarse a tomar servicios y durante su desarrollo, deberán estar en condiciones normales de aptitud física y/o psíquica para cumplimentar sus prestaciones. Atento lo expuesto, la Empresa podrá efectuar al trabajador los controles y/o exámenes clínicos y/o médicos, a fin de constatar que el mismo se encuentre en condiciones normales de aptitud física y/o psíquica.

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

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

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

d) Accidentes por arrollamiento de personas: Se aplicará el procedimiento previsto por en la Resolución 558/09, complementada por la Resolución 65/2011 de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo:

Producido un accidente cuya consecuencia provoque un arrollamiento, el personal que interviene en forma directa en el incidente, será evaluado por un profesional del servicio médico empresario a efectos de brindarle asistencia y verificar su condición psicofísica.

En caso de que el profesional médico verificara un daño en la salud de los trabajadores involucrados, se efectuará la denuncia respectiva ante la Aseguradora de Riesgos del Trabajo correspondiente a ese empleador, siguiendo el procedimiento contemplado por la ley N° 24.557 y sus normas reglamentarias.

TÍTULO V,
RELACIONES Y REPRESENTACIÓN GREMIALES

V.1. PARTICIPACIÓN SINDICAL EN LOS LUGARES DE TRABAJO

ARTÍCULO 14:

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

V.2. LA REPRESENTACIÓN GREMIAL INTERNA

ARTICULO 15:

La representación gremial del personal en los lugares de trabajo y en el ámbito de la Empresa, será ejercida por los Delegados de Personal que se elijan conforme la Ley 23.551, representación que comprenderá una Comisión de Reclamos, según lo establecido en el último párrafo del presente artículo.

Por la tipología de la unidad negociadora y las características operativas de la Empresa, y en el caso que estas tengan más de una línea, se considerará a cada una de ellas como un (1) sólo establecimiento.

El número de Delegados que integrará la representación de la Unión Ferroviaria en cada empresa, línea o rama, será el que surja de aplicar la proporcionalidad establecida en el artículo 45° de la Ley 23.551. Esta representación comprenderá una Comisión de Reclamos, cuyos integrantes serán designados por decisión del Secretariado Nacional, del seno del Cuerpo de Delegados conforme lo estipulado por el artículo 63 del Estatuto Social de la Unión Ferroviaria.

V.3. DELEGADOS DE PERSONAL. DEBERES Y DERECHOS:

ARTICULO 16:

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

Cada uno de los delegados del personal, gozará de una disponibilidad de tiempo de hasta dos (2) horas retribuidas por día, acumulable semanalmente, para atender a sus representados y cualquiera sea la modalidad de desenvolvimiento que opte, en modo alguno implicará pérdida de salarios, viáticos, bonificaciones o adicionales económicos a que tenga derecho. La falta de utilización de esa disponibilidad no generará derecho a su acumulación en semanas ulteriores.

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

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

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

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

ARTÍCULO 17:

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

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

El temario de dichas reuniones será anticipado con cuarenta y ocho (48) horas previas, con el objeto de permitir a las partes reunir la información necesaria para el tratamiento de los distintos tópicos.

Los asuntos tratados en esta instancia y las resoluciones tomadas en cada una de ellas, constarán en actas firmadas por las partes y con copia a cada uno.

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

V.5 COMITÉ DE GÉNERO

ARTÍCULO 18:

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

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

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

V.6 LOCAL SINDICAL:

ARTÍCULO 19:

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

TÍTULO VI
DERECHO DE INFORMACIÓN

VI.1. INFORMACIÓN:

ARTÍCULO 20:

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

- Evolución de la estructura total del rubro salarios del personal comprendido en la presente convención.
- Evolución de las remuneraciones mínimas y máximas mensuales del personal comprendido en las categorías del presente convenio.
- Situación de empleo, destacando en particular, la evolución del plantel de personal y de las subcontrataciones.
- Cursos de capacitación realizados durante el año.

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

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

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

La Empresa deberá comunicar al Sindicato todo despido y/o suspensión de personal motivado por razones de fuerza mayor, causas económicas, tecnológicas u operativas, con una anticipación no inferior a diez (10) días previos a la iniciación del procedimiento preventivo de crisis de empresa, a realizar por ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, previstos en los Capítulos 5 y 6 de la Ley 24.013 cuando la medida fuere de carácter colectivo. Solo se admitirá como excepción a lo dispuesto, la medida que fuere consecuencia de causas excepcionales y graves, ajenas a la previsión razonable de la Empresa o que le resulten imposibles de evitar.

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

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

VI.2. CARTELERAS SINDICALES:
ARTÍCULO 21:

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

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

TÍTULO VII
SOBRE LOS PROCEDIMIENTOS SANCIONATORIOS

ARTÍCULO 22:

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

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

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

Una vez cumplimentado por el trabajador el descargo respectivo, entregará el formulario nuevamente al supervisor, o vencido el plazo para formulario, la Empresa evaluará los hechos que se debaten.

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

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

TITULO VIII
SOBRE LOS ACCIDENTES Y ENFERMEDADES

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

ARTÍCULO 23:

Se regularán por la legislación respectiva, con las siguientes especificaciones:

a) Aviso al Empleador

Quando un trabajador sufre un accidente de trabajo, debe dar aviso inmediato a su superior, quien arbitrará los medios para su atención.

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

b) Control

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

VIII. 2. ACCIDENTES Y/O ENFERMEDADES INCULPABLES

ARTÍCULO 24:

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

a) Plazo. Remuneración:

Conforme con lo dispuesto por el art. 208 de la L.C.T. (t.o.), cada accidente o enfermedad inculpable que impida la prestación del servicio, no afectará el derecho del trabajador a percibir su remuneración durante un período de 3 (tres) meses, si su

antigüedad en el servicio fuere menor a 5 (cinco) años, y de 6 (seis) meses si fuera mayor.

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

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

b) Aviso al Empleador:

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

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

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

c) Control:

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

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

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

En los casos en que la Empresa no ejerciera el derecho de control médico domiciliario, inclusive cuando el mismo ocurra por motivos de fuerza mayor o circunstancias excepcionales, el trabajador deberá presentar los certificados médicos originales que correspondan, en la primera hora del día que se reintegre, dejando los

mismos para su evaluación y consideración contra entrega de la respectiva constancia extendida por el Servicio de salud de la Empresa.

En los casos que existan discrepancias por una licencia por enfermedad prolongada, mayor de sesenta (60) días entre lo dictaminado por el médico del trabajador y de la empresa, y con referencia al otorgamiento del alta médica, las partes podrán someter el caso a examen del COMITÉ DE APTITUD Y DISPENSA. Si no lo hicieran, se entenderá que acepta el criterio del profesional médico del trabajador. Durante el lapso en que se expida el COMITÉ DE APTITUD Y DISPENSA, el empleador deberá seguir abonando las remuneraciones al trabajador, salvo que éste se encuentre en período de reserva de puesto (art.211 de la LCT). El Comité deberá expedirse dentro del máximo de diez (10) días hábiles, a contar del pedido de su intervención respecto del tema en cuestión.

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

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

d) Conservación del empleo.

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

e) Reincorporación.

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

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

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

TÍTULO IX

DE LAS LICENCIAS

ARTÍCULO 25:

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

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

En todos los casos será requisito indispensable para el pago que corresponda, la presentación de la documentación legal pertinente, con excepción de la prevista en el apartado a) de la presente cláusula. Asimismo, la licencia solicitada debe ser debidamente acreditada por el trabajador y comprobada por la Empresa.

a) Vacaciones:

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

- Plazo:

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

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

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

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

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

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

- Época de otorgamiento:

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

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

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

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

Existiendo acuerdo entre las partes, en los casos en que el trabajador acredite licencias superiores a los catorce (14) días, la Empresa podrá acordar con el trabajador las mismas de modo que una fracción no inferior a esos catorce 14 días se usufructúen en el periodo abarcado entre el 15 de diciembre y el 15 de febrero, gozando del periodo excedente en el periodo abarcado entre el 16 de febrero y el 14 de diciembre, siempre y cuando no se afecte la normal prestación de los servicios.

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

- Notificación:

En todos los casos, sin excepción, se notificará al personal individualmente la fecha en que deberá iniciar la licencia, con una anticipación no menor de cuarenta y

cinco (45) días, haciendo constar en la misma el año a que corresponde y la cantidad de días pertinentes.

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

- Disposiciones varias:

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

- Interrupción de las vacaciones:

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

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

b) Licencia por Matrimonio:

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

c) Licencia por Paternidad:

En caso de nacimiento de hijos, el personal masculino tendrá derecho a diez (10) días corridos de licencia con goce de sueldo, que deberá disfrutar dentro de los veinte (20) días subsiguientes a la fecha del nacimiento del hijo.

En caso que existan necesidades derivadas del nacimiento y que hagan necesario la ampliación de esta Licencia hasta un máximo de catorce (14) días, el trabajador deberá solicitarlo ante la Empresa a los efectos de ser considerado presentando los certificados correspondientes.

En caso de nacimiento de dos (2) o más hijos se extenderá a catorce (14) días, misma licencia se otorgará si el hijo nace con discapacidad.

d) Licencia por Fallecimiento:

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



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

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

Por fallecimiento de hermano tres (3) días.

Por fallecimiento de hermanastros, nietos, abuelos, suegros, yernos, nueras y cuñados: gozará de tres (3) días corridos.

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

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

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

La duración de esta licencia se prolongará por un (1) día más cuando el lugar del fallecimiento de los familiares mencionados se encuentre a más de trescientos (300) km del domicilio del trabajador declarado ante la empresa, y por dos (2) días cuando el lugar del fallecimiento de los familiares se encuentre a más de quinientos (500) km. Ambas circunstancias deberán ser debidamente acreditadas e ante la Empresa.

e) Licencia por Exámenes:

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

En caso de rendir examen en la enseñanza universitaria, el trabajador gozará de una licencia de tres (3) días corridos por examen, con un máximo de veinticinco (25) días por año calendario.

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

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

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

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

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

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

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

g) Licencia por extracción piezas dentales:

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

h) Licencia por Mudanza:

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

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

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

i) Licencia por Maternidad:

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

se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los 90 (noventa) días.

- Notificación:

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

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

- Descanso diario por lactancia:

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

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

- Opción en favor de la Mujer. Estado de excedencia:

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

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

Se considerará situación de excedencia la que asuma voluntariamente la mujer trabajadora que le permita reintegrarse a las tareas que desempeñaba en la Empresa a la época de alumbramiento dentro de los plazos fijados, u optar en el momento de la finalización de la licencia que pudiera haberle correspondido, por la percepción de la compensación que establece el inc. b) calculada a la época del alumbramiento.

La adopción deberá efectuarse por escrito y en caso de silencio de la trabajadora, el empleador la intimará en los términos del art. 58 de la LCT. La mujer trabajadora que hallándose en situación de excedencia formulara nuevo contrato de trabajo con otro empleador, quedará privada del pleno derecho a la facultad que le está conferida de reintegrarse a la actividad que desempeñaba luego de transcurrido dicho plazo y de percibir la compensación por el tiempo de servicio fijado en el apartado b).

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

j) Licencia por adopción:

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

El cónyuge tendrá derecho de seis (6) días de licencia, que deberá disfrutar dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha del discernimiento de la tenencia.

k) Licencia para Delegados Congressales y en la Obra Social Ferroviaria:

Se otorgará licencia hasta un máximo de cinco (5) días por año a todos los Delegados Congressales electos en las elecciones llevadas a cabo por la Unión Ferroviaria para tal fin, para asistir al Congreso Ordinario de Delegados de la mencionada Entidad.

Cuando el Congreso se realice en el interior de la República, a más de trescientos (300) km del lugar de prestación de servicios del trabajador, la licencia se ampliará hasta un máximo de 8 (ocho) días por año.

El pedido de estas licencias deberá hacerlo la Unión Ferroviaria por escrito, con anticipación suficiente y mencionando la persona y las fechas de su realización, acompañando la correspondiente convocatoria del Congreso publicada.

Cuando un trabajador sea designado por la Unión Ferroviaria para ocupar un cargo en la dirección de la Obra Social Ferroviaria, gozará de licencia gremial con derecho a percibir sus haberes y beneficios sociales de la Empresa, en virtud de la tipología y características de la misión a desempeñar.

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

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

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

En el caso de enfermedad del cónyuge, o concubino, y/o hijos menores, y/o padres a su cargo, que se encuentren afectados de una enfermedad de gravedad y requiera cuidado intensivo o continuos y sea insustituible su presencia para su cuidado, previamente fundamentadas, comprobadas y justificadas ante la empresa, tendrá derecho a que se le concedan hasta treinta (30) días corridos de licencia continuos o discontinuos por año calendario, con goce integro de haberes por año calendario.

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

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

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

n) Licencia sin goce de sueldo:

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

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

Por otro lado, El trabajador o trabajadora podrá solicitar, por escrito y fundando su petición, licencias sin goce de sueldo por motivos deportivos profesionales o estudios. La Empresa considerará las mismas y podrá otorgarlas en la medida en que estas licencias no afecten, a criterio de la misma, el desenvolvimiento de las obras y servicios en general.

Las licencias sin goce de sueldo detalladas en el párrafo anterior se asignarán en los siguientes casos:

Licencia Deportiva: El trabajador o trabajadora que sea deportista profesional o aficionado perteneciente a una federación que como consecuencia de su actividad fuere designado para intervenir en campeonatos nacionales, regionales selectivos dispuestos por los organismos competentes de su deporte, en los campeonatos argentinos o para integrar delegaciones que figuren regular o habitualmente en el calendario de las organizaciones internacionales, se le podrá conceder esta licencia.

Licencia por estudios: el trabajador/a que tenga que realizar estudios, investigaciones o trabajos, sea en el país o en el extranjero, se le podrá conceder licencia sin goce de haberes por un lapso de hasta un (1) año.

Finalizado el período de licencia, el trabajador/a asume el compromiso de acreditar el certificado que dé cuenta de la realización de los estudios, como así también su deber de reintegrarse en su puesto de trabajo.

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

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

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

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

**FINALIZACIÓN DE LICENCIAS GREMIALES
RESERVA DE PUESTO**

ARTÍCULO 26:

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

**TÍTULO X
FERIADOS NACIONALES**

ARTÍCULO 27:

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

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

TÍTULO XI

XI.1. ADICIONALES SALARIALES UNIFORMES

ARTICULO 28:

Los adicionales salariales serán tratados en el Anexo correspondiente del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

XI.2. ADICIONAL POR ANTIGÜEDAD

ARTÍCULO 29:

Se establece un adicional de carácter remunerativo equivalente al uno con cincuenta por ciento (1,50%) del sueldo básico de la categoría a la que pertenezca el trabajador, por cada año de servicio.

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

TÍTULO XII

COBERTURA DE VACANTES

ARTÍCULO 30:

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

Los trabajadores que transitoriamente realicen tareas comprendidas en cargos de categorías superiores, percibirán la diferencia de sueldo y demás adicionales, correspondientes a la categoría de las tareas efectuadas.

Una vez alcanzados los tres (3) meses de relevo ininterrumpidos o 6 meses alternados dentro de un (1) año desde el inicio del relevo, el trabajador será confirmado de manera automática en la categoría relevada.

La empresa privilegiará la movilidad interna para la cobertura de sus vacantes.

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

1) De la publicación:

La Empresa publicará conforme las necesidades operativas, en el ámbito interno, en un plazo de 30 días de producida la vacante, todos los puestos vacantes permanentes que se generen en la estructura de los agrupamientos, sea por ascenso, traslado

definitivo, renuncia, despido o fallecimiento del titular, o por creación de nuevos puestos, o por ampliación de planteles, con indicación de categoría, clase, base laboral, conocimientos y condiciones requeridas para el cargo.

2) De los requisitos:

Ningún trabajador o trabajadora podrá ser promovido más allá de la categoría inmediata superior.

En los casos en que corresponda, los aspirantes a ocupar los cargos vacantes, deberán realizar un examen psicofísico para determinar su aptitud para el puesto.

En todos los casos, dichos postulantes, deberán tener aprobados el o los cursos de capacitación programados para su categoría y para la categoría o especialidad vacante. Sólo podrá exceptuarse de cualquiera de las exigencias establecidas en el párrafo anterior la cobertura de vacante que, a criterio de la Empresa, deba efectuarse con motivo de circunstancias excepcionales fundadas por razones operativas.

Por su parte, en caso de ser necesaria la evaluación mediante examen teórico práctico éste deberá llevarse a cabo en un plazo no menor de diez (10) días del cierre de la publicación.

3) De la solicitud:

Será voluntario para el trabajador o trabajadora el derecho a petitionar cuantas vacantes disponibles desee, confeccionando la solicitud de concursar en duplicado dentro del plazo estipulado en la publicación.

4) Del examen:

Se considerará aprobado cuando se alcance o supere el sesenta por ciento (60%) del puntaje preestablecido. En caso de igualdad, será de aplicación lo establecido en el punto siguiente. En el examen participará, en carácter de observador, un miembro designado por la Unión Ferroviaria.

5) Prioridades:

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

- Por mayor antigüedad en la especialidad
- Por mayor antigüedad en la Empresa
- Por mayor edad del postulante
- Por mayor carga de familia

6) De la adjudicación:

La vacante será adjudicada al postulante que alcance o supere el porcentaje pre indicado como piso, a partir de cuyo momento será notificado de la adjudicación y se le reconocerá el pago efectivo del sueldo correspondiente al nuevo puesto.

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

ARTÍCULO 31:

Las partes acuerdan:

- a) El periodo de prueba se establecerá conforme a lo dispuesto en la legislación vigente.
- b) Dentro de este marco normativo la Empresa implementará un registro de postulantes potenciales que será aportado por la Unión Ferroviaria a través del Secretariado Nacional, de manera que en igualdad de condiciones se considere el ingreso de familiares, particularmente de aquellos trabajadores fallecidos, jubilados, o cualquier tipo de baja contemplada en este Convenio.

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

La Empresa seleccionará el personal ingresante entre los postulantes que hubieran realizado y aprobado los cursos pertinentes, sin perjuicio de los requisitos y condiciones establecidos por la Empresa.

CONTRATACIÓN

ARTÍCULO 32:

Solamente cuando circunstancias técnicas excepcionales y extraordinarias lo exijan, porque la magnitud de las obras a realizar exceda insuperablemente las posibilidades de dotación propia y/o porque revistan urgencia inaplazable, la Empresa podrá disponer la realización de trabajos que hagan a su objeto normal y específico por medio de empresas contratistas.

La Empresa quedará obligada a constatar el cumplimiento de las obligaciones laborales y del régimen de la seguridad social por parte de las empresas contratistas y/o subcontratistas de acuerdo a lo dispuesto por el Artículo 30 de la L.C.T.

Asimismo, la empresa contratista (o en su defecto las empresas) deberá proveer a los trabajadores, de los equipos de seguridad exigidos por el presente Convenio para el cumplimiento de las tareas asignadas.

TÍTULO XIII
DE LOS REEMPLAZOS Y RELEVOS

ARTÍCULO 32:

Los trabajadores que transitoriamente realicen tareas comprendidas en categorías superiores, percibirán la diferencia del sueldo correspondiente a la categoría superior y cualquier otro adicional económico de dicha categoría.

Para que se genere este derecho, la asignación de la tarea tendrá que ser como mínimo superior al cincuenta por ciento (50%) de la jornada.

Una vez alcanzados los tres (3) meses de relevo ininterrumpido o seis (6) meses alternados dentro de un (1) año desde el inicio del relevo en una categoría, el trabajador o trabajadora será confirmado en la categoría relevada, siempre y cuando el puesto relevado configure una vacante, no así en el caso de relevos por enfermedades, accidentes y/u otras licencias prolongadas.

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

ARTICULO 33:



Atento a las particulares condiciones y características del tráfico ferroviario y de las operaciones comerciales de la Empresa y del servicio público que presta, tanto respecto a las regulaciones y exigencias en materia de seguridad y permanente control del tráfico, como la operatividad del servicio y seguridad, queda establecido, que en situaciones imprevistas, excepcionales y extraordinarias para el personal asignado en forma permanente o transitoria a funciones o tareas que puedan afectar el funcionamiento normal del tráfico y la marcha segura de los trenes, la prohibición de retirarse o abandonar el puesto de trabajo y funciones asignadas hasta tanto sea autorizado o se produzca su relevo, extendiendo su jornada habitual hasta cumplir doce (12) horas, abonándose la diferencia con los recargos de ley, según lo previsto en la legislación y en el presente convenio colectivo. La Empresa procurará el relevo del trabajador afectado por esta circunstancia dentro del menor tiempo posible.



Sólo en los casos contemplados en el párrafo anterior y en los casos en que el trabajador deba permanecer en su puesto de trabajo con un exceso de jornada diaria normal de cuatro (4) horas o más, la empresa abonará un 50 % más el viático diario. Este beneficio no tendrá carácter remuneratorio a los fines laborales y previsionales, conforme a lo determinado por el art. 106 in fine de la LCT.



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



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

TÍTULO XIV
TAREAS FUERA DE PLAZA Y TRASLADOS EN GENERAL

ARTICULO 34: Solicitudes de traslado.

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

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

ARTÍCULO 35: Trabajos alejados del lugar habitual.

El trabajador realizará las tareas de la especialidad que reviste en el lugar de su residencia y en la línea a la que pertenece.

Cuando la Empresa disponga que el personal deba cumplir una orden de servicio fuera de su lugar habitual de trabajo, se hará cargo de transportarlo hasta el lugar de prestación de servicios, ida y vuelta en el medio que la Empresa disponga.

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

ARTÍCULO 36: Credencial de pase libre.

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

La Empresa otorgará a la familia de cada trabajador (Esposa/o o concubina/o e hijos menores de dieciocho (18) años de edad) una Credencial Personal e Intransferible para viajar por todos los ramales de la línea operados por la Empresa, y dentro de sus posibilidades en las demás Líneas ferroviarias, abonando solo el valor del viaje/ abono estudiantil, siendo su tenencia indispensable para presentar ante personal de boleterías. Para gozar de este beneficio el trabajador debe gestionar el documento en forma personal en las oficinas de Recursos Humanos de la Empresa, presentando la documentación que acredite el vínculo y fotografías de 4x4 fondo blanco. Esta franquicia continuará para el

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

En todos los casos, el beneficio a viajar estará sujeto a disponibilidad y reserva previa de pasajes.

TÍTULO XV
ROPA DE TRABAJO Y ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL

XV.1. ROPA DE TRABAJO

ARTICULO 37:

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

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

La Empresa arbitrará las medidas necesarias para que las licitaciones y/o compras de la provisión de la ropa de trabajo y de los elementos de protección personal, sean realizadas con la anticipación necesaria para que las entregas se realicen dentro de las fechas previstas en este Convenio.

37.1. Elementos de protección personal:

La empresa proveerán al personal, con cargo de devolución, los elementos de protección personal y de seguridad correspondiente a cada función y puesto de trabajo y teniendo en cuenta las condiciones climáticas zonales. Los trabajadores se obligan a la utilización de los mismos.

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

37.2. Zapatos y/o botines de seguridad:

La Empresa proveerá con cargo de devolución, al personal afectado zapatos y/o botines de seguridad, a razón de un (1) par cada año calendario. Los zapatos mencionados serán de uso obligatorio durante la jornada de trabajo, debiendo cada empleado a quien le fuera provisto hacerse cargo del cuidado y limpieza del mismo.

37.3. Ropa de empresa:

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

37.3.1) Tráfico y Personal de Estación.

a) Entrega de ropa Estacional por año:

EPOCA ESTIVAL

- 1 Camisa Ombú, Grafa o similar.
- 1 Pantalón Ombú, Grafa o similar.

EPOCA INVERNAL

- 1 Camisa Ombú, Grafa o similar.
- 1 Pantalón Ombú, Grafa o similar.
- 1 Pullover o Buzo.

b) Entrega de ropa no Estacional:

- 1 Par de botines de Seguridad por años y/o con recambio según necesidad
- 1 Campera institucional cada 2 años

37.3.2) Operadores de Estación sin Servicio de Maniobras

a) Entregas de Ropa Estacional

EPOCA ESTIVAL

- 2 Chombas
- 1 Pantalón

EPOCA INVERNAL

- 2 Camisas
- 1 Pullover o buzo
- 1 Pantalón
- 1 Corbata

b) entrega de Ropa No Estacional:

- 1 Par de Zapatos medio Paseo por año
- 1 Campera institucional cada 2 años

37.3.3) Boleteros

a) Entrega de Ropa estacional por año:

EPOCA ESTIVAL

- 1 Pantalón
- 2 Chombas

EPOCA INVERNAL

- 1 Pantalón
- 2 Camisas
- 1 Pullover o buzo
- 1 Corbata

b) Entrega de ropa no Estacional por año:

- 1 Par de zapatos de medio paseo
- 1 Campera institucional cada 2 años

37.3.4) Material Rodante, Tractivo y Peón de limpieza.

a) Entrega de Ropa Estacional por año:

EPOCA ESTIVAL

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

EPOCA INVERNAL

- 2 Camisas Ombú, Grafa o similar.
- 2 Pantalones Ombú, Grafa o similar.
- 1 Pullover o buzo.

b) Entrega de Ropa no Estacional:

- 1 par de Botines de Seguridad por año y/o por recambio según necesidad
- 1 campera institucional cada 2 años.
- 1 mameluco descartable con recambio según necesidad.

37.3.5) Guarda – Trenes

a) Entrega de ropa Estacional por año:

EPOCA ESTIVAL

- 2 Pantalones
- 2 Chombas

EPOCA INVERNAL

- 2 Pantalones
- 2 Camisas
- 1 Pullover
- 1 Corbata

b) Entrega de Ropa no estacional:

- 1 Impermeable cada 2 años
- 1 Campera institucional cada 2 años
- 1 Par de Zapatos de seguridad por año
- 1 Gorra de recambio según necesidad

37.3.6) Personal de Infraestructura

a) Entrega de Ropa Estacional por año

EPOCA ESTIVAL

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

EPOCA INVERNAL

- 2 Camisas Ombú, Grafa o similar.
- 2 Pantalones Ombú, Grafa o similar.
- 1 Pullover o buzo
- 1 Chaleco para personal de vías y obras

b) Entrega de ropa no estacional:

- 1 Campera institucional cada 2 años
- 1 Par de Botines de Seguridad por año y/o con recambio según necesidad.

37.3.7) Personal Control de Evasión.

a) Entrega de Ropa Estacional por año

EPOCA ESTIVAL

- 2 Pantalones
- 2 Chombas

EPOCA INVERNAL

- 2 Pantalones
- 2 Camisas
- 1 Pullover
- 1 Corbata

b) Entrega de Ropa no estacional:

- 1 Campera institucional cada 2 años
- 1 Par de Zapatos Medio Paseo por año

37.3.8) Operario de Limpieza y Pasto

a) Entrega de Ropa Estacional por año

EPOCA ESTIVAL

- 2 Pantalones
- 2 Chombas y/o camisas

EPOCA INVERNAL

- 2 Pantalones
- 2 Camisas
- 1 Buzo
- 1 Chaleco

b) Entrega de Ropa no estacional:

- 2 Pares de Botines de seguridad
- 1 Par de Botas de Lluvia
- 1 Capa de agua cada dos (2) años
- 1 Campera Institucional cada 2 años

37.3.9) Personal de Almacenes

a) Entrega de ropa Estacional por año

EPOCA ESTIVAL

- 2 Pantalones
- 2 Chombas

EPOCA INVERNAL

- 2 Pantalones
- 2 Camisas
- 1 Buzo
- 1 chaleco

b) Entrega de ropa no Estacional:

- 1 Par de zapatos de Seguridad por año y/o con recambio según necesidad
- 1 Campera institucional cada 2 años

37.3.9) Personal que actúa en zonas de Montaña

a) Entrega de ropa Estacional por año

EPOCA INVERNAL

- 1 Anorak cada dos años
- 1 Mameluco Térmico cada dos años
- 1 Conjunto de ropa interior térmica cada dos años
- 2 Camisas Ombú, Grafa o similar
- 2 Pantalones Ombú, Grafa o similar
- 2 Pulóveres o buzos
- 1 Par antiparras contra viento y nieve
- 1 Tricota de lana cada un año
- 1 Capa de lana cada un año
- 1 Par guantes de cuero y lana cada un año
- 1 Gorra de lana cada un año
- 4 Pares medias de lana cada un año.

EPOCA ESTIVAL

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

b) Entrega de ropa no Estacional:

- 1 Par de zapatos de Seguridad por año y/o con recambio según necesidad
- 1 Borceguí o bota de cuero con planta de goma por año y/o con recambio según necesidad
- 1 Par de Botas de Lluvia
- 1 Capa de agua cada dos (2) años

37.3.9) Personal de Servicios y Guías Turísticos.

a) Entrega de ropa Estacional por año

EPOCA INVERNAL

- 1 Mameluco Térmico
- 1 Campera Térmica cada dos años
- 1 Conjunto de ropa interior térmica cada dos años
- 2 Camisas alta montaña
- 2 Pantalones alta montaña
- 2 Pulóveres o buzos
- 1 Tricota de lana cada un año
- 1 Capa de polar cada un año
- 1 Par guantes de lana cada un año
- 1 Necktube cada un año
- 4 Pares medias térmica cada un año.

EPOCA ESTIVAL

- 2 Chombas
- 2 Pantalones alta montaña
- 1 Buzo
- 1 Chaleco

b) Entrega de ropa no Estacional:

- 1 Par de zapatos de Seguridad por año y/o con recambio según necesidad
- 1 Par de Botas de Lluvia
- 1 Capa de agua cada dos (2) años

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

Para la reposición de la ropa de trabajo será requisito la devolución de la ropa en uso que por la índole de sus tareas sufra rotura y/o deterioro que impida su uso y que haya finalizado el tiempo por el cual se le dio la misma.

37.3.10) Personal Administrativo.

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

37.4. Provisión ropa de agua:

La Empresa proveerá a todo el personal, que no se encuentre especificado especialmente en los párrafos precedentemente, y cuando por la índole de la función o de la modalidad del servicio en que actúa, deba desempeñarse a la intemperie, un (1) equipo de agua (pantalón y saco de lluvia o impermeable) y botas de goma cada cinco (5) años.

Reposición por rotura y/o deterioro prematuro:

La Empresa procederá a reponer la ropa de trabajo, los zapatos de seguridad y elementos de protección personal que sufran rotura o deterioro prematuro por causas derivadas de su uso normal.

Todo esto en virtud de la Resolución N° 299/11 de la Superintendencia de Riesgos de Trabajo.

XV.2. HERRAMIENTAS DE TRABAJO

ARTÍCULO 38:

La Empresa entregará al personal las herramientas de mano y los dispositivos adecuados y normalizados para la realización o ejecución de las tareas requeridas. Las herramientas de mano y los dispositivos se entregarán con cargo de devolución a cada empleado, el que será responsable de su cuidado y apropiado uso, debiendo realizar su devolución a la empresa cuando le sea requerido.

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

Las cuadrillas de vía deberán estar dotadas de sanitarios de campaña cuando en las cercanías del lugar en que trabajen se carezca de baño.

TÍTULO XVI
DÍA DEL TRABAJADOR FERROVIARIO

ARTÍCULO 39:

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

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

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

TÍTULO XVII
CLÁUSULAS ECONÓMICAS – APORTES EMPRESARIOS Y
RETENCIONES AUTORIZADAS

XVII.1. RETENCIONES AUTORIZADAS

ARTÍCULO 40:

De acuerdo a las disposiciones legales vigentes, la Empresa deberá retener de las remuneraciones del personal afiliado comprendido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, la cuota sindical, y demás conceptos autorizados por la Autoridad de Aplicación y depositarlos a la orden de la Unión Ferroviaria. El monto de la cuota de afiliación es el 2.50% (dos con cincuenta) de la remuneración que mensualmente percibe el trabajador.

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

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

XVII.2. CONTRIBUCIÓN DE SOLIDARIDAD

ARTÍCULO 41:

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

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

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

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

XVII.3. APOORTE PATRONAL

ARTÍCULO 42:

El empleador procederá a abonar mensualmente, durante la vigencia del presente convenio, por cada trabajador un aporte equivalente al importe que surja del producto entre el dos por ciento (2%) del sueldo básico de la categoría mínima, y por la cantidad de trabajadores en la Empresa, comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, a partir de su entrada en vigencia. Dicho monto será depositado a la orden de la Unión Ferroviaria en pro de mejorar, incrementar, fomentar, o desarrollar sus prestaciones sociales, asistenciales, previsionales, recreativas, y/o culturales, en interés y beneficios de los trabajadores representados por la misma.

La Unión Ferroviaria comunicará a la empresa la cuenta bancaria en que se deberán efectuar los depósitos mencionados precedentemente.

TÍTULO XVIII
COMISIÓN ESPECIAL DE DIAGRAMACIÓN ESPECIALIDAD
GUARDATRENES ELECCION DE DIAGRAMAS.

ARTÍCULO 43:

Créase una Comisión mixta en cada una de las líneas de la empresa, la cual estará compuesta por dos integrantes por cada parte, y que tendrá como única misión establecer los diagramas laborales para la especialidad de guardatrenes.

Los mismos serán efectuados por la Empresa mediante la diagramación de los trenes según itinerario.

Los diagramas elaborados serán puestos a la vista y elección del personal con una antelación no inferior a diez (10) días hábiles previos a su puesta en vigencia.

El derecho a elegir diagrama expira cuarenta y ocho (48) horas antes de la puesta en vigencia de la nueva diagramación.

Las vacantes definidas en los servicios diagramados serán cubiertas con el personal más antiguo del servicio sin diagramar.

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

RE-2022-123385934-APN-DGD#MT

XIX.1. MATERIAS DIFERIDAS

ARTÍCULO 44:

Asimismo, las partes dejan establecido, que las Actas que no se encuentran incluidas en el presente plexo convencional, y que sin embargo fueron suscriptas entre la Empresa y la Unión Ferroviaria, y/o la Comisión de Interpretación, mantendrán su vigencia, comprometiéndose a reunirse para su incorporación.

XIX.2. CONVENIOS SUBSISTENTES

ARTÍCULO 45:

Los convenios o acuerdos colectivos vigentes en toda la actividad o en cada línea o empresa en las materias indicadas en el artículo anterior, seguirán rigiendo transitoriamente hasta que se llegue a nuevos acuerdos como parte de éste convenio.

XIX.3. NEGOCIACIONES SUCESIVAS

ARTÍCULO 46:

La Comisión Negociadora se seguirá reuniendo a los efectos de analizar la incorporación de nuevas normas convencionales y/o la modificación de las establecidas en el presente Convenio.

XIX.4. VIÁTICOS Y OTROS BENEFICIOS

ARTÍCULO 47:

Sin perjuicio del diferimiento acordado en materia de remuneraciones y compensaciones, se establece desde ya que los viáticos establecidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, serán tales pese a la circunstancia de que los trabajadores no deban presentar comprobantes de rendición de cuentas, en cuanto que respondan a gastos reales en los cuales evidentemente deban incurrir los trabajadores para el desempeño de sus labores. En ningún caso sufrirán descuentos del régimen de la seguridad social –por no formar parte de la remuneración del trabajador-, en un todo de acuerdo con el art. 106 in fine de la Ley de Contrato de Trabajo.

XIX.5. ASISTENCIA LEGAL

ARTÍCULO 48:

Como beneficio convencional, el empleador a requerimiento del trabajador deberá prestar asistencia letrada a los trabajadores, a través de profesionales especializados en materia penal y civil, para que asuman la representación y asistencia letrada de los mismos, exclusivamente por hechos

vinculados con el cumplimiento del servicio ferroviario, en tanto no exista un conflicto de intereses entre el empleador y el dependiente.

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

XIX.6. VIVIENDA

ARTÍCULO 49:

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 105 inc. d) de la L.C.T., modificado por Ley 24.700 y mientras éste mantenga su vigencia, el empleador podrá asignar en condiciones especiales y restrictivas el uso de una vivienda en comodato, ya sea de las que resulten adjudicadas por el contrato de operación suscrito con el Estado Nacional, o de propiedad o arrendada por la Empresa.

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

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

TÍTULO XX

AUTORIDAD DE APLICACIÓN – HOMOLOGACIÓN

ARTÍCULO 50:

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

ARTÍCULO 51:

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



ANEXO A

SALARIOS Y OTRAS BONIFICACIONES

TREN A LAS NUBES - UNIÓN FERROVIARIA

Escala salarial hasta el 30/11/2022

Nivel	Categoría Laboral	Sueldo Básico
ATENCIÓN AL PASAJERO		
AP1	Encargado de área Atención al pasajero y Servicios Turísticos	\$ 162.606,64
AP2	Guardatren	\$ 152.606,64
AP3	Asistente al pasajero y Servicios Turísticos	\$ 134.102,47
AP4	Auxiliar Asistente al pasajero y Servicios Turísticos	\$ 129.033,58
AP5	Encargado de Boletería	\$ 162.606,64
AP6	Expendedor de boletos	\$ 134.102,47
AP7	Expendedor de boleto auxiliar	\$ 129.033,58
AP8	Sereno Portero	\$ 129.421,78
MANTENIMIENTO Y OPERACIONES		
MO1	Encargado de Mantenimiento	\$ 231.964,94
MO2	Encargado de Almacén	\$ 162.692,34
MO3	Bodeguero	\$ 132.557,87
MO4	Oficial de Primera	\$ 162.692,34
MO5	Oficial Calificado	\$ 195.193,55
MO6	Oficial de Primera Mecánico	\$ 162.692,34
MO7	Oficial de Primera Electricista	\$ 162.692,34
MO8	Oficial de Primera Carrocero	\$ 162.692,34
MO9	Oficial de Primera - Estación de Servicio- Mecánico	\$ 162.692,34
MO10	Oficial de Primera - Estación de Servicio- Electricista	\$ 162.692,34
MO11	Oficial de Segunda	\$ 149.164,15
MO12	Ayudante	\$ 132.557,87
MO13	Peón	\$ 129.421,78
MO14	Sereno Portero	\$ 129.421,78
ADMINISTRACION		
AD1	Administrativo 1ra.	\$ 162.606,64
AD2	Administrativo 2da.	\$ 149.164,15
AD3	Auxiliar Administrativo	\$ 129.033,58
AD4	Sereno Portero	\$ 129.421,78

Handwritten signatures and initials in black and blue ink are present on the left side of the page, including a large signature at the top, several smaller ones in the middle, and a large signature at the bottom with blue initials below it.

VIATICOS	
VIÁTICO GENERAL	\$ 1.828,00
VIÁTICO PERNOCTE	\$ 6.704,00
VIÁTICO ALMUERZO/CENA	\$ 1.184,00
VIÁTICO DESAYUNO/ MERIENDA	\$ 501,00

TREN A LAS NUBES - UNIÓN FERROVIARIA

Escala suma no remunerativa hasta el 30/11/2022

Nivel	Categoría Laboral	Sueldo Básico
ATENCIÓN AL PASAJERO		
AP1	Encargado de área Atención al pasajero y Servicios Turísticos	\$ 15.277,42
AP2	Guardatren	\$ 14.277,42
AP3	Asistente al pasajero y Servicios Turísticos	\$ 12.480,64
AP4	Auxiliar Asistente al pasajero y Servicios Turísticos	\$ 11.659,08
AP5	Encargado de Boletería	\$ 15.277,42
AP6	Expendedor de boletos	\$ 12.480,64
AP7	Expendedor de boleto auxiliar	\$ 11.659,08
AP8	Sereno Portero	\$ 11.775,05
MANTENIMIENTO Y OPERACIONES		
MO1	Encargado de Mantenimiento	\$ 25.730,34
MO2	Encargado de Almacén	\$ 15.277,42
MO3	Bodeguero	\$ 12.061,43
MO4	Oficial de Primera	\$ 15.277,42
MO5	Oficial Calificado	\$ 20.101,78
MO6	Oficial de Primera Mecánico	\$ 15.277,42
MO7	Oficial de Primera Electricista	\$ 15.277,42
MO8	Oficial de Primera Carrocero	\$ 15.277,42
MO9	Oficial de Primera - Estación de Servicio- Mecánico	\$ 15.277,42
MO10	Oficial de Primera - Estación de Servicio- Electricista	\$ 15.277,42
MO11	Oficial de Segunda	\$ 13.669,23
MO12	Ayudante	\$ 12.061,43
MO13	Peón	\$ 11.775,05
MO14	Sereno Portero	\$ 11.775,05
ADMINISTRACION		
AD1	Administrativo 1ra.	\$ 15.277,42
AD2	Administrativo 2da.	\$ 13.669,21
AD3	Auxiliar Administrativo	\$ 11.659,08
AD4	Sereno Portero	\$ 11.775,05

ANEXO B

DESCRIPCION DE CATEGORIAS

ATENCION AL PASAJERO (AP).

Categoría: Encargado de área Atención al pasajero y Servicios Turísticos

Queda incluido en esta categoría todo personal capaz de desempeñar, de acuerdo a los requerimientos, tareas y funciones de una especialidad y que además de cumplimentar las condiciones totales requeridas para su función, demuestre poseer un conocimiento superior en cuestiones técnicas, teóricas, prácticas, de la idoneidad y calificación técnico profesional acorde, a efectos de cumplimentar las tareas y funciones inherentes a su especialidad, entre ellas la cognoscitiva avanzada de dos (2) o más idiomas, efectuando además los trabajos con eficiencia y autonomía. También deberá contar con título terciario o universitario afín a la actividad turística, como igualmente poseer carnet habilitante de guía de turismo emitido por Ministerio de Cultura y Turismo de la Provincia de Salta, según requerimiento de esta entidad. Se deben, por lo tanto, observar los siguientes puntos:

- Velar por la puntualidad y asistencia regular a sus tareas y de los demás anfitriones.
- Velar por el desempeño correcto de los demás anfitriones.
- Controlar únicamente durante la marcha del tren las controversias que se susciten entre los demás anfitriones y clientes usuarios del servicio.
- Informar a su Jefe de Guías y Servicios Turísticos las novedades que se produzcan.
- Orientar a los pasajeros sobre los servicios y prestaciones, guiándolo con trato correcto.
- Informar las novedades relacionadas con la función.
- Cumplir las tareas operativas que se le indiquen conforme las instrucciones y directivas que se le impartan.
- Deberá realizar toda otra tarea que se le asigne de acuerdo a las necesidades de la Sociedad.

Categoría: Guarda Tren:

El guarda es el encargado de velar que se haga la debida protección del tren y del cumplimiento de las instrucciones recibidas del jefe o señalero tocante al movimiento del mismo y a la hora y punto de librar la sección. Será responsable de que al regresar o seguir a la estación de adelante, el tren lo haga completo. El/la guarda trenes debe presentarse al servicio correctamente vestido/a y afeitado. Solo ejercerá su función en lo tocante a la circulación, seguridad y tránsito del convoy. Si durante el viaje de un tren se cometiera algún delito, el guarda tren tiene facultades y autoridad inherentes a los agentes de policía, de acuerdo con el Art. 87 de la Ley de Ferrocarriles. Tomar la formación del tren y revisarlo, y si notara cualquier anomalía si no puede subsanar el

defecto avisará al personal de estación, dejando constancia en la hoja de ruta en caso de que no fuera rectificada.

Deberes de los Guardatrenes:

- Control de la hora.
- Todo el Personal de Servicio se desempeña en lo TURISTICO bajo las órdenes del Jefe de Evento. No incide Guarda-Jefe del tren quien se dedica a lo estrictamente ferroviario.
- Cierre de las ventanillas conforme descriptivo.
- Los guardas no permitirán fumar donde esté prohibido.
- Deben ayudar con los movimientos de trenes como, por ejemplo: dar vuelta cambios a mano.
- Conocer e interpretar correctamente todas las disposiciones del Reglamento Interno Técnico Operativo (R.I.T.O).
- Señales de emergencia del guarda al conductor para llamar la atención del conductor en caso de que fuera necesario detener un tren sin freno automático.
- Los guardas deben ayudar en todo lo que se relacione con el movimiento de trenes.
- Recepción de la orden de partida.
- Conducción y transporte de bultos en carácter de envió y o encomienda.
- Velará por que las puertas de coches del lado opuesto al andén estén cerradas.
- Tener consigo su equipo personal y de trabajo completos.
- Cerciorarse de que el último vehículo del tren se halle desprendido de cualquier otro vehículo o locomotora que se encontrara atrás.
- Cerciorarse, cuando corresponda, de que estén exhibidas las señales de cola reglamentarias.
- Comunicar al conductor el peso del tren; en ejes o vehículos y toneladas.
- Tratándose de trenes sin freno automático, se cerciorará que la cantidad de vehículos dotados de él, cuando los haya, acoplados a la locomotora, sea la que corresponde.
- Excepción hecha de los trenes de las secciones urbanas, cerciorarse de que el equipo del furgón en trenes de pasajeros esté completo.
- Ver que los faroles para señales de cola estén en debido estado.

Categoría: Asistente al pasajero y Servicios Turísticos:

Comprende al personal que realiza tareas de mayor complejidad relacionada con la atención y necesidades de los pasajeros durante el viaje, colaborando con el resto de los trabajadores del área que se encuentren a bordo. Incluye a los trabajadores que se encuentran habilitados con el conocimiento de las técnicas propias de su especialidad, como lo son la asistencia al pasajero ya sea mediante información que este deba brindar referente al ámbito turístico (guiada turística), resolución posible de problemáticas que eventualmente el pasajero presente utilizando la idoneidad que el puesto demanda. Especialidad cognoscitiva intermedia/avanzada de dos (2) o más idiomas. Deberá realizar toda otra tarea que se le asigne de acuerdo a las necesidades de la Sociedad.

Sub-categoría: Auxiliar Asistente al pasajero y Servicios Turísticos:

RE-2022-123385934-APN-DGD#MT

Esta categoría incluye trabajadores recién egresados de las carreras técnicas profesionales de la rama turísticas orientada a la actividad de guía de turismo que cuenten con los conocimientos básicos en técnicas guiado, teniendo la habilidad necesaria para ser capacitados en técnicas de guiado, idiomas, conocimiento de la temática de patrimonio turístico solicitado por la empresa, oratoria, primeros auxilios. Asimismo, especialidad cognoscitiva intermedia de dos (2) o más idiomas. Podrá realizar toda otra tarea que se le asigne de acuerdo a las necesidades de la Sociedad.

Categoría: Encargado de Boletería:

Queda incluido en esta categoría todo el personal capaz de desempeñar, de acuerdo a los requerimientos, tareas y funciones de una especialidad y que además de cumplimentar las condiciones totales requeridas para su función, demuestre poseer un conocimiento superior de conocimientos técnicos, teóricos, prácticos, idoneidad y una calificación técnico profesional acorde para cumplimentar las tareas y funciones inherentes a su especialidad efectuando los trabajos con eficacia y autonomía. Asimismo especialidad cognoscitiva avanzada de dos (2) o más idiomas. Se deben, por lo tanto, observar los siguientes puntos:

- Velar por la puntualidad y asistencia regular a sus tareas de los demás expendedores de boletos.
- Atención y asistencia a agencias de viajes y operadores turísticos.
- Velar por el uso correcto del uniforme de trabajo de los demás expendedores de boletos.
- Controlar el desempeño laboral de los demás expendedores de boletos.
- Resolver las controversias que se susciten entre los demás expendedores de boletos y clientes usuarios del servicio.
- Informar a su Gerente Comercial las novedades que se produzcan.
- Orientar al pasajero sobre la utilización del servicio guiándolo con trato correcto.
- Informar las novedades relacionadas con la función.
- Cumplir las tareas operativas que se le indiquen conforma las instrucciones y directivas que se le impartan.
- Podrá realizar toda otra tarea que se le asigne de acuerdo a las necesidades de la Sociedad.

Categoría: Expendedor de boletos:

Esta categoría incluye a los trabajadores que se encuentran habilitados con el conocimiento de las técnicas propias de su especialidad, como lo son la venta y control de stock de boletos en forma manual o por sistema computarizado en estaciones, efectuando la contabilización y rendición de recaudación. Asimismo, especialidad cognoscitiva intermedia/avanzada de dos (2) o más idiomas. Podrá realizar toda otra tarea que se le asigne de acuerdo a las necesidades de la Sociedad.

Categoría: Expendedor de boleto auxiliar:

Esta categoría incluye trabajadores que cuentan con los conocimientos básicos en técnicas de ventas, teniendo la habilidad necesaria para ser capacitados en control de stock de boletos en forma manual o por sistema computarizado, contabilización y

rendición de la recaudación. Asimismo, especialidad cognoscitiva intermedia de dos (2) o más idiomas, no siendo este requisito excluyente. Podrá realizar toda otra tarea que se le asigne de acuerdo a las necesidades de la Sociedad.

Categoría: Sereno Portero:

Vigilar instalaciones, apagar luces y fuegos, revisar vehiculos, denunciando las irregularidades que se observen, tales como robos, roturas, etc. Y denunciar cualquier actitud sospechosa o novedad que se registre. Actuar en casos de siniestros, como también prevenir la comisión de delitos, como incidencias, reuniones, etc. Deberá estar al tanto de la ubicación de alarmas, elementos y sistemas contra incendios. Se mantendrá en su lugar de trabajo, no debiendo abandonarlo por ninguna causa, salvo con autorización y relevo.

ADMINISTRACIÓN (AD).

Categoría Administrativo 1ra:

Amplios conocimientos sobre Convenios Colectivos, reglamentaciones, disposiciones, decretos y leyes y completos en relación con el sector en que actúa y función del mismo. Criterio para su aplicación. Debe poseer capacidad para desempeñar cualquier tarea de su categoría. Debe poseer conocimientos de computación. Podrá realizar toda otra tarea que se le asigne de acuerdo a las necesidades de la Sociedad.

Categoría Administrativo 2da:

Generales sobre Convenios Colectivos, reglamentaciones, disposiciones, decretos y leyes, disposiciones reglamentarias para la función que debe desempeñar. Secunda al personal superior del área en todo lo concerniente al desenvolvimiento de la misma o donde la empresa lo necesite. Debe poseer conocimientos de computación. Podrá realizar toda otra tarea que se le asigne de acuerdo a las necesidades de la Sociedad.

Categoría Auxiliar Administrativo:

Elementales del servicio en que actúa y debe poseer cierta experiencia que le permita colaborar con el personal de superior categoría, en el desenvolvimiento de las tareas administrativas o todas aquellas que hagan a un mejor desenvolvimiento de la Empresa. Conocimientos de computación. Podrá realizar toda otra tarea que se le asigne de acuerdo a las necesidades de la Sociedad, en las instalaciones de la misma o fuera de ellas.

Categoría: Sereno Portero:

Vigilar instalaciones, apagar luces y fuegos, revisar vehiculos, denunciando las irregularidades que se observen, tales como robos, roturas, etc. Y denunciar cualquier actitud sospechosa o novedad que se registre. Actuar en casos de siniestros, como también prevenir la comisión de delitos, como incidencias, reuniones, etc. Deberá estar al tanto de la ubicación de alarmas, elementos y sistemas contra incendios. Se mantendrá en su lugar de trabajo, no debiendo abandonarlo por ninguna causa, salvo con autorización y relevo.

MANTENIMIENTO Y OPERACIONES (M).

Categoría: Encargado de Mantenimiento:

En la categoría precedente se encuentran comprendidos todos los trabajadores de calificación superior que tienen capacidad para realizar actividades para las cuales son necesarios conocimientos técnicos prácticos multiespecializados en lo referente al mantenimiento del material rodante, con amplio y profundo conocimiento de las maquinarias, instalaciones y/o procesos aplicables a la función específica, orientando, coordinando y supervisando las actividades del personal que tenga a su cargo; organiza y fiscaliza el trabajo y la utilización de las máquinas, materiales y el personal, analizando y resolviendo los problemas técnicos relativos al ámbito de su competencia. A su vez, deberá tener la capacidad para conducir camionetas oficiales.

Entre las principales responsabilidades estarán:

- Estimular el trabajo en equipo y la colaboración.
- Estudiar y proponer mejoras en las metodologías de trabajo.
- Lograr el cumplimiento en tiempo y forma de las tareas encargadas a cada sector, solucionando los inconvenientes que demoren dicho fin.
- Coordinar maniobras y movimientos de coches dentro de los talleres para maximizar la seguridad.
- Velar por la correcta realización de los trabajos de manera de maximizar la seguridad tanto del convoy como también de los equipos y operarios.
- Podrá realizar toda otra tarea que se le asigne de acuerdo a las necesidades de la Sociedad.

Categoría: Encargado de Almacén:

Esta categoría, incluye a los trabajadores calificados que realizan actividades para las que son necesarios conocimientos técnico prácticos inherentes a la tecnología de trabajo a realizar, obtenidos a través de la experiencia laboral previa o en instituciones formativa. Tendrá a su cargo el almacén o depósito, siendo responsable directo de los materiales y elementos almacenados bajo inventario registro a su cargo, llevará los registros, ficheros o distintos controles de la entrada y salida y destino de los materiales o herramienta. Será responsable del buen ordenamiento y clasificación de todo lo depositado en el almacén a su cargo. Colabora con el transporte y manejo de los materiales y herramientas, podrá realizar otra tarea que se le asigne de acuerdo a las necesidades de la Sociedad. A su vez, deberá tener la capacidad para conducir camionetas oficiales.

Categoría: Bodeguero:

Custodia los materiales, repuestos y herramientas correspondientes a un depósito. Registra los movimientos de materiales de acuerdo a los métodos de registración dispuestos. Colabora con la carga y descarga de vehículos. Realiza controles de entrada, salida y destino de los materiales y herramientas. Confecciona el parte diario de novedades y demás documentación que le sea requerida. Ordena y clasifica todos los

elementos depositados en el almacén o la bodega a su cargo. A su vez, deberá tener la capacidad para conducir camionetas oficiales.

Categoría: Oficial de Primera:

Teniendo en cuenta que para el mantenimiento del material rodante contamos con tres áreas bien definidas que son Mecánica, Electricidad y Carrocería, es que definimos de la siguiente manera al Oficial de Primera. Esta categoría, incluye a los trabajadores que cuentan con una calificación superior en por lo menos una de las áreas supra mencionadas y semi-calificados en las otras dos. A su vez, deberá tener la capacidad para conducir camionetas oficiales.

Realizan actividades complejas, operan maquinarias o equipos, trabajan con materias primas para fines determinados, realizan el montaje, la reparación y conservación de equipamientos mecánicos, eléctricos o electrónicos, asegurando la limpieza, conservación y seguridad de las instalaciones, herramientas a cargo y el material con que se trabaja.

Categoría: Oficial Calificado:

Tiene bajo su responsabilidad la atención de los equipos ferroviarios en la línea, ya sea en caso de urgencias, emergencias o circunstancias extraordinarias que requieran la presencia de un oficial altamente especializado y experimentado. Coordina la implementación de las modificaciones en los sistemas, subsistemas, componentes y subcomponentes de material rodante ferroviario, bajo una mínima supervisión. Interpreta planos, circuitos, tolerancias y especificaciones técnicas, evaluando y tomando decisiones sobre tareas complejas. Utiliza herramientas, equipos e instrumentos de medición mecánicos, eléctricos y electrónicos y todo otro vinculado a sus tareas (calibres, testers y otros). Trabaja con plena autonomía sobre la base de planos de conjuntos o detalle, croquis o especificaciones escritas o verbales. Conduce e instruye al personal que eventualmente le sea asignado a cargo. Conduce, instruye y controla la ejecución de las tareas de equipos multidisciplinares de especialistas que eventualmente puedan ser asignados a su cargo. Fabrica, repara y adapta repuestos, componentes, sistemas y herramientas cuando la complejidad de los trabajos así lo requiera. Realiza tareas complejas sobre el material rodante en base a sus conocimientos de tratamientos térmicos y lubricantes. Tiene bajo su responsabilidad el material rodante que se encuentra en reparación en su área de trabajo. Posee un nivel superior de conocimientos técnicos (teóricos y prácticos), así como capacidad, idoneidad y elevada calificación técnica profesional para cumplimentar con máxima eficiencia todas las tareas y funciones inherentes a su especialidad. A su vez, deberá tener la capacidad para conducir camionetas oficiales.

Categoría: Oficial de Primer Mecánico

Prueba, calibración y ensayo de motores, equipos neumáticos, electro-neumáticos e hidráulicos en banco de pruebas. Reparación, calibración y prueba de instrumentos

mecánicos y neumáticos. Regulación y prueba de equipos de freno neumáticos con instrumental. Balanceo estático y dinámico, ejecuta toda otra tarea de importancia en la especialidad. Localización y reparación de averías en máquinas, herramientas y equipos. Revisión, calibración y reparación en todos los sistemas mecánicos de los coches de pasajeros, esto es, Sistema de frenos, Equipo de tracción y choque, bogies, pares montados, puntas de ejes, y demás partes mecánicas. Manejos de instrumental específicos de medición con el fin de lograr protocolos que aseguren la trazabilidad de todas las partes vitales de los coches. A su vez, deberá tener la capacidad para conducir camionetas oficiales. Podrá realizar toda otra tarea que se le asigne de acuerdo a las necesidades de la Sociedad.

Categoría: Oficial de Primera Electricista:

Prueba, calibración y ensayos de equipos eléctricos, electromecánicos en banco de pruebas. Reparación, calibración y prueba de instrumental eléctrico de medición y registro. Regulación y prueba de equipos eléctricos con instrumental. Detección de fallas, calibración, ajuste y prueba de equipos eléctricos y electro neumáticos de maniobra, de regulación de carga, velocidad y otros de envergadura. Reparación de los componentes de los antes citados, incluye conjuntos de caja de interruptores de línea, controlador principal, equipos de regulación de carga de batería, equipo de frenado electromecánico, máquinas eléctricas rotativas. Renovación y/o reparación de instalaciones eléctricas en general. Revisión, medición y reparación en generadores trifásicos y monofásicos. Revisión, instalación y reparación en instalaciones trifásicas y monofásicas en los coches, como así también en artefactos como heladeras, hornos, iluminación, equipos de audio y videos, etc. A su vez, deberá tener la capacidad para conducir camionetas oficiales. Podrá realizar toda otra tarea que se le asigne de acuerdo a las necesidades de la Sociedad.

Categoría: Oficial de Primera Carrocero

Mantenimiento y reparación de vehiculos de pasajeros metálicos, comprendiendo el cambio y reparación de: ventanillas, persianas, puertas, marcos, jaulas de metal, material sintético o chapa interior y exterior, machimbres, vidrios en general, espejos, puertas bisagras, cerraduras, asientos, respaldos y todo otro elemento que componga el equipado de los coches. A su vez, deberá tener la capacidad para conducir camionetas oficiales. Podrá realizar toda otra tarea que se le asigne de acuerdo a las necesidades de la Sociedad.

Categoría: Oficial de Primera Estación de Servicio Mecánico

Conocimiento general del reglamento operativo y demás disposiciones emitidas por la empresa, tendrá a su cargo la fabricación de repuestos, balanceo dinámico de generadores y motores de tracción, instrumental eléctrico, preparación y terminación y/o prueba de instalaciones, freno electro neumático de locomotoras diésel eléctricas, tendrá a su cargo la reparación y puesta a punto de cualquier componente de locomotoras diésel eléctricas. Tendrá la obligación de actuar en cualquier sector o dependencia del taller y/o lugar en que actúa. A su vez, deberá tener la capacidad para conducir camionetas

oficiales. Podrá realizar toda otra tarea que se le asigne de acuerdo a las necesidades de la Sociedad.

Tendrá a cargo el reabastecimiento y alistamiento de la locomotora según planilla provista por el Belgrano Cargas y Logística.

Categoría: Oficial de Primera Estación de Servicio Eléctrico.

Conocimiento general del reglamento operativo y demás disposiciones emitidas por la empresa, tendrá a su cargo el balanceo dinámico de generadores y motores de tracción, instrumental eléctrico, preparación y terminación y/o prueba de instalaciones, freno electro neumático de locomotoras diésel eléctricas. Tendrá la obligación de actuar en cualquier sector o dependencia del taller y/o lugar en que actúa. Es responsable de realizar los controles, alistamiento, como así también aquellos eventuales que surgieren con el propósito de optimizar el estado del Material Rodante y por consiguiente la seguridad del mismo. A su vez, deberá tener la capacidad para conducir camionetas oficiales. Podrá realizar toda otra tarea que se le asigne de acuerdo a las necesidades de la Sociedad. Tendrá a cargo el reabastecimiento y alistamiento de la locomotora según planilla provista por el Belgrano Cargas y Logística.

Categoría: Oficial de Segunda

Se encuentran comprendidos los trabajadores semi-calificados que realizan actividades complejas para las que son necesarios conocimientos técnicos específicos de la función, operación de maquinarias o equipos, trabajan con materias primas para objetivos determinados, montaje, reparación y conservación de equipamientos mecánicos, eléctricos o electrónicos, asegurando la limpieza, conservación y seguridad de las instalaciones y el material con que trabaja. A su vez, deberá tener la capacidad para conducir camionetas oficiales. Podrá realizar toda otra tarea que se le asigne de acuerdo a las necesidades de la Sociedad.

Categoría: Avudante

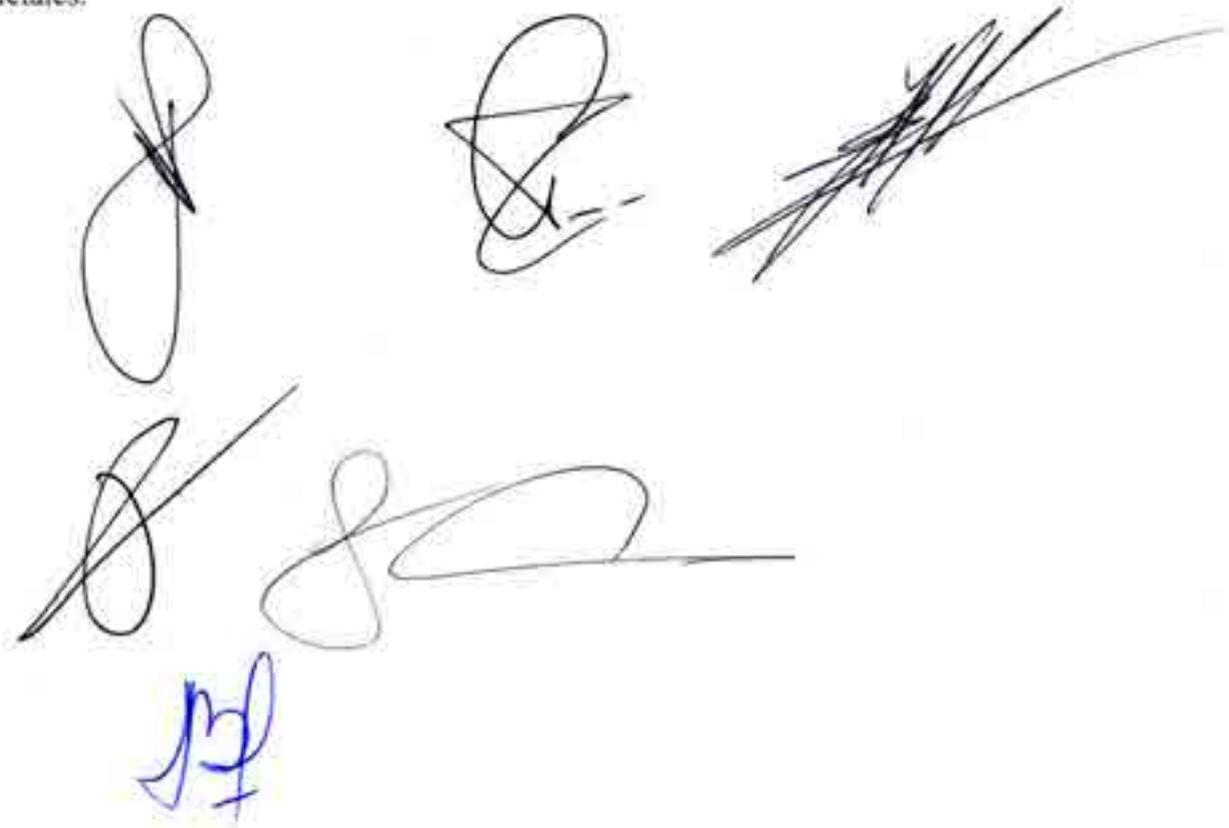
En esta categoría se encuentran comprendidos los trabajadores que realizan tareas, para las que son necesarios conocimientos sobre la actividad que desarrollan y requieren una práctica laboral previa. Colabora con el responsable en todas las tareas necesarias para el correcto funcionamiento de equipos, aparatos, instalaciones y cuando corresponda en modificaciones y obra nueva. Tiene a su cargo la limpieza de herramientas, equipos, lugares de trabajo. Movimiento de materiales en general (carga, descarga, transporte, acondicionamiento etc.). Maneja las herramientas necesarias para realizar las tareas que se le encomienden. A su vez, deberá tener la capacidad para conducir camionetas oficiales. Podrá realizar toda otra tarea que se le asigne de acuerdo a las necesidades de la Sociedad.

Categoría: Peón

En esta categoría se encuentran comprendidos los trabajadores que realizan tareas de menor complejidad, según le sean asignadas. A su vez, deberá tener la capacidad para conducir camionetas oficiales. Podrá realizar toda otra tarea que se le asigne de acuerdo a las necesidades de la Sociedad.

Categoría: Sereno Portero:

Vigilar instalaciones, apagar luces y fuegos, revisar vehículos, denunciando las irregularidades que se observen, tales como robos, roturas, etc. Y denunciar cualquier actitud sospechosa o novedad que se registre. Actuar en casos de siniestros, como también prevenir la comisión de delitos, como incidencias, reuniones, etc. Deberá estar al tanto de la ubicación de alarmas, elementos y sistemas contra incendios. Se mantendrá en su lugar de trabajo, no debiendo abandonarlo por ninguna causa, salvo con autorización y relevo. A su vez, deberá tener la capacidad para conducir camionetas oficiales.



The image contains five handwritten signatures in black ink and one in blue ink. The signatures are arranged in two rows. The top row has three signatures: a vertical one on the left, a circular one in the middle, and a long, sweeping one on the right. The middle row has two signatures: one on the left and one on the right. The bottom row has a single signature in blue ink.

ANEXO C

RÉGIMEN DE REMUNERACIONES, VIATICOS, ADICIONALES Y BENEFICIOS SOCIALES

VIÁTICO GENERAL: Se establece como Viático General la suma de \$ 1.828,00 (Pesos mil ochocientos veintiocho) por día efectivamente trabajado ponderado por 26 días hábiles/mes. El mismo se abonará por cada día efectivo trabajado, correspondiente al mes anterior al de liquidación. El mismo tiene carácter No Remunerativo, de acuerdo con lo normado por el Artículo 106 in fine de la L.C.T. 24.744.

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

VIÁTICO ESPECIAL POR PERNOCTADA: Los trabajadores comprendidos en el ámbito del presente Convenio Colectivo de Trabajo, cuando por razones de trabajo, y a requerimiento de la Empresa, deban pernoctar fuera del lugar de su residencia, esta deberá proporcionarles su alojamiento. Si optare por compensárselos en dinero deberá abonarles un **viático especial por pernoctada** de \$6.704,00 (pesos seis mil setecientos cuatro) por jornada.

Este Viático Pernoctada se liquidará en forma mensual, conjuntamente con el pago de las remuneraciones.

VIÁTICO ESPECIAL: Cuando el personal deba prestar declaración judicial o policial, por cuestiones relacionadas con el servicio, fuera de su horario de labor, la Empresa le abonará en un viático especial equivalente al valor que se determine para el viático general.

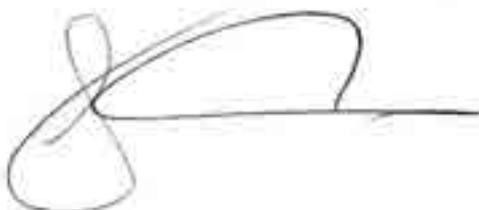
VIATICO ALMUERZO/CENA: Se establece como Viático Almuerzo/Cena la suma de \$1.184,00 (pesos mil ciento ochenta y cuatro) diarios. El mismo se abonará por cada día efectivo trabajado, correspondiente al mes anterior al de liquidación. El almuerzo será considerado entre las 12 y las 14 hs, mientras que la cena lo será entre las 21 y las 22 horas. El mismo tiene carácter No Remunerativo, de acuerdo con lo normado por el Artículo 106 in fine de la L.C.T. 24.744.

VIÁTICO DESAYUNO/MERIENDA: Se establece como Viático Desayuno/Merienda la suma de \$ 501,00 (Pesos quinientos uno) diarios. El mismo se abonará por cada día efectivo trabajado, correspondiente al mes anterior al de liquidación. El desayuno será considerado entre las 6 y las 8 hs, mientras que la merienda lo será entre las 16 y las 18 horas. El mismo tiene carácter No Remunerativo, de acuerdo con lo normado por el Artículo 106 in fine de la L.C.T. 24.744.

RÉGIMEN DE ASIGNACIONES FAMILIARES: La totalidad del personal comprendido en el ámbito del presente Convenio Colectivo de Trabajo, percibirá las asignaciones Familiares las cuales se pagarán con fondos del Gobierno de la Provincia de Salta a través de la Sociedad del Estado.



JORGE ESTEBAN VIDAL NASIF
PRESIDENTE
TREN LAS NUBES SITSE





República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional
Las Malvinas son argentinas

Hoja Adicional de Firmas
Documentación Complementaria

Número: RE-2022-123385934-APN-DGD#MT

CIUDAD DE BUENOS AIRES
Martes 15 de Noviembre de 2022

Referencia: Otra documentación que sea pertinentes al trámite solicitado

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

Digitally signed by Gestion Documental Electronica
Date: 2022.11.15 14:31:03 -03:00

FRANCISCO MAZZOLENI - 20339564427
en representación de
UNION FERROVIARIA - 30546707276

Digitally signed by Gestion Documental
Electronica
Date: 2022.11.15 14:31:06 -03:00

ANEXO D

REGULACIÓN DE LAS CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO

1. Jornada de Trabajo.

En materia de jornada de trabajo serán de aplicación las disposiciones legales vigentes en la actualidad, y especialmente por los artículos 196, siguientes y concordantes de la L.C.T., artículo 25 de la Ley 24.013, Ley 11.544; con la distribución que esta Ley y su reglamentación faculta y que la Empresa adopte en los términos de la misma (Artículos N°

2. Jornada Extraordinaria de Trabajo.

La jornada extraordinaria de trabajo se regirá por lo establecido en el artículo 201 y disposiciones concordantes de la Ley de Contrato de Trabajo.

Atento a la extensión de la red ferroviaria, a la distribución del personal a lo largo de la misma, y a la necesaria centralización de la liquidación de sueldos y jornales, las horas extraordinarias se abonarán de la siguiente manera: *"en la fecha de pago establecida por la legislación vigente, al procederse al pago de las remuneraciones del mes en curso, se abonarán las horas trabajadas en la segunda quincena del mes inmediato anterior conjuntamente con las horas extras trabajadas en la primera quincena del mes en curso."*

3. Horarios de Trabajo.

Los horarios de trabajo serán dispuestos por la Empresa de acuerdo a las disposiciones legales vigentes. La Empresa podrá contratar personal a tiempo parcial, sea por horario reducido o trabajo en determinados días y horas, sea semanal o mensualmente.

Los tiempos de labor efectuados en jornada nocturna mixta, podrán ser compensados en dinero (recargos de Ley), o en tiempo. La Empresa podrá disponer jornadas de trabajo diarias continuas o discontinuas.

A) Jornada de Trabajo Continua.

La prestación de tareas durante la jornada de trabajo continua tendrá una interrupción parcial de veinte minutos por día para descanso y/o merienda del trabajador, de acuerdo a lo que establezca la Empresa por razones de servicio.

B) Jornada de Trabajo Discontinua.

La prestación de tareas durante la jornada de trabajo discontinua podrá ser dispuesta por la Empresa sobre la base de una interrupción parcial de la misma de una (1) hora como

mínimo y de cuatro (4) como máximo. La extensión de esta interrupción podrá ser ampliada por la Empresa cuando por razones operativas, funcionales, climáticas, zonales, y/o de estacionalidad así lo hagan necesario, siempre y cuando se otorgue el descanso entre jornada y jornada de trabajo previsto en la legislación vigente.

4. Cambio de Horario.

La Empresa podrá variar los horarios de trabajo, por razones operativas y en los cambios de temporada, a fin de adaptar dicho horario a las necesidades operativas y/o a las razones climáticas del verano y/o del invierno, considerando, en cada oportunidad, las circunstancias o necesidades locales. Cuando se trate de cambios de horarios generales serán efectuados previa comunicación y consulta a la representación Gremial.

5. Trabajo por Equipos (Ciclos).

Atento a la naturaleza del servicio prestado por la Empresa, la misma podrá disponer el régimen de trabajo por equipos y en ciclos, de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 202 de la Ley de Contrato de Trabajo y disposiciones concordantes de la Ley 11.544 y de su Decreto Reglamentario 16.155 (Artículos Nº 2, 3, 10 y concordantes).

En estos supuestos la Empresa podrá adoptar cualquier duración de los ciclos, respetando la jornada máxima legal y los descansos mínimos.

Resultan inaplicables en éstos casos las disposiciones sobre limitaciones de jornadas de trabajo o de recargos por horas trabajadas en sábado después de las trece (13) horas o en días domingos.

La modalidad de distribución del tiempo de trabajo correspondiente al trabajo por equipos o trabajo en ciclos, solo puede admitirse como resultado de una programación previa. En tal supuesto, la incorporación de un trabajador a dicho sistema de trabajo y el horario en que se desempeñaran los equipos, deberá ser avisada por medio fehaciente a los trabajadores comprendidos con una antelación mínima de cuarenta y ocho (48) horas.

En consecuencia, cuando el trabajador que no hubiese sido notificado en la forma y tiempo especificado precedentemente, deba extender su jornada de trabajo para atender casos de peligro o accidentes, o por necesidades excepcionales e imprescindibles de la Empresa, o bien, acepte a pedido de ésta, las horas excedentes le serán pagadas, en todos los casos, con los recargos de la Ley.

6. Pausa entre Jornada y Jornada de Trabajo.

Queda igualmente establecido que, sea cual fuere la modalidad adoptada en materia de tiempo de trabajo, en ningún caso por ninguna razón podrá afectarse la pausa mínima de doce (12) horas entre el cese de una jornada y el comienzo de la otra, en residencia y de diez (10) horas fuera de residencia. A tal efecto la Empresa podrá autorizar a diferir la hora de ingreso de la jornada siguiente, a los efectos de dar cumplimiento al descanso mínimo establecido entre jornada y jornada de trabajo, sin afectar por ello el diagrama u horario que venía cumpliendo el trabajador, ni su remuneración.

En la eventualidad que por cualquier causa se produzcan atrasos en la llegada del tren a destino según el horario previsto en el diagrama, imposibilitando el otorgamiento del descanso mínimo parcial reglamentario conforme al límite fijado por éste artículo, el tiempo de reducción del descanso parcial en unidades de horas será compensado económicamente mediante el pago de las horas reducidas de la jornada de descanso con más un recargo equivalente a un plus del cincuenta por ciento (50%) sobre cada hora que el descanso se vea reducido, ello conforme al valor hora reflejado en el cuadro "Valor Horario" del ANEXO correspondiente y según el nivel de la categoría de revista de cada trabajador comprendido.

7. Tiempo de Trabajo, Jornada Laboral.

Será considerado tiempo de trabajo el transcurrido desde la hora indicada para iniciar un servicio hasta la hora de su terminación, incluyendo los lapsos asignados para llevar a cabo las obligaciones previas y posteriores a la realización del trabajo fijado.

Quedan excluidos de la jornada de trabajo, los tiempos que el dependiente utilice para cambiarse, higienizarse, etc., antes y después del horario de trabajo asignado por la Empresa.

8. Jornada Máxima.

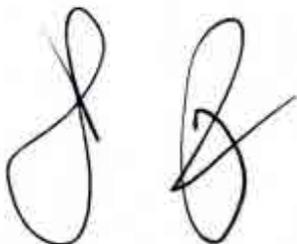
Atento a las características operativas de la actividad ferroviaria que desarrolla la Empresa, de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 198 "in fine" de la Ley de Contrato de Trabajo (t.o. artículo 25 de la Ley 24.013), se podrán distribuir en forma desigual, entre los días laborables las cuarenta y ocho (48) horas de trabajo.

Asimismo, salvo para el trabajo a bordo de las formaciones, la Empresa podrá establecer métodos de cálculo en base promedio, creando un registro trimestral de débitos y créditos horarios, donde las eventuales reducciones de jornada diaria, puedan ser compensadas con jornadas mayores, de acuerdo a las necesidades de la Empresa y exigencias del servicio, respetando siempre las normas previstas en el presente Convenio y la legislación vigente referidas a la duración del trabajo y a los descansos.

9. Pausa entre jornada y jornada

Queda establecido que, sea cual fuere la modalidad adoptada en materia de tiempo de trabajo, en ningún caso y por ninguna razón podrá afectarse la pausa mínima de doce (12) horas entre el cese de una jornada y el comienzo de la otra, en residencia y de diez (10) horas fuera de residencia. A tal efecto, la Empresa podrá autorizar a diferir la hora de ingreso de la jornada siguiente, a los efectos de dar cumplimiento al descanso mínimo establecido entre jornada de trabajo, sin afectar por ello el diagrama u horario que venía cumpliendo el trabajador, ni su remuneración.

En la eventualidad que por cualquier causa se produzcan atrasos en la llegada del tren a destino según el horario previsto en el diagrama, imposibilitando el otorgamiento del descanso mínimo parcial reglamentario conforme al límite fijado por este artículo, el tiempo de reducción del descanso parcial en unidades de horas será compensado económicamente mediante el pago de las horas reducidas de la jornada de descanso con plus equivalente a un cincuenta por ciento (50%) adicional sobre cada hora que el descanso se vea reducido, ello conforme al valor hora reflejado en el cuadro "Valor Horario" del ANEXO correspondiente y según el nivel de categoría de revista de cada trabajador comprendido.



Crespo Osvaldo



JORGE SEBASTIAN VIDAL NASIF
PRESIDENTE
TREN A LAS NUBES SFTSE



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

Hoja Adicional de Firmas
Documentación personal

Número: RE-2023-07839312-APN-DTD#JGM

CIUDAD DE BUENOS AIRES
Viernes 20 de Enero de 2023

Referencia: Documentación Complementaria

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 4 pagina/s.

Digitally signed by Gestion Documental Electronica
Date: 2023.01.20 15:35:42 -03:00

FRANCISCO MAZZOLENI - 20339564427
en representación de
UNION FERROVIARIA - 30546707276

Digitally signed by Gestion Documental
Electronica
Date: 2023.01.20 15:35:42 -03:00



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

Hoja Adicional de Firmas
Informe gráfico

Número:

Referencia: Resol 416-23 CCT 1681-23 "E"

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 63 pagina/s.