

ACTA ACUERDO

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los 24 días del mes de junio de 2016, se reúnen por una parte el **SINDICATO UNIDOS PORTUARIOS ARGENTINOS (S.U.P.A) PUERTO CAPITAL FEDERAL Y DOCK SUD** -de aquí en más SUPA Personería Gremial N° 693- con domicilio constituido en la calle Bolívar 839, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, representada por el Sr. Juan CORVALAN, por la parte sindical, con el asesoramiento del Dr. Federico LARROY y por la parte empresarial la empresa **EXOLGAN SA.**, con domicilio en Alberti 1780, Dock Sud, Partido de Avellaneda, Provincia de Buenos Aires, representada por los Sres.: Julián Pallanza, Jorge Polimeni y con el asesoramiento del Dr. Marcelo G. Aquino conjuntamente en adelante "LAS PARTES", acuerdan lo siguiente:

CONSIDERACIONES PRELIMINARES.

- LAS PARTES ratifican la vigencia del Acta acuerdo celebrada el 21/10/2015 en adelante "ACTA ACUERDO";
- Sin perjuicio de ello, LAS PARTES, han iniciado negociaciones, abriendo paritarias a los fines de su renovación parcial;
- Atento la especial y atípica situación económica vigente, LAS PARTES han priorizado la negociación de las condiciones económicas del ACTA ACUERDO modificando los salarios básicos y sus adicionales de las categorías vigentes hasta la fecha del presente.
- Las partes acuerdan en el ámbito de su autonomía negocial establecer las formalidades mínimas de negociación futura entre las mismas consensuando que para el supuesto de la realización de reuniones privadas con la presencia de los miembros negociadores nominados, se labrarán las actas correspondientes en la que se dejará constancia de lo que se hubiere tratado y acordado y que luego integrará el acuerdo que se presentará para su homologación por ante la autoridad de aplicación en el marco del ACTA ACUERDO de trabajo vigente y/o en el que en lo sucesivo lo reemplace.

Por ello, las partes ACUERDAN:

PRIMERO: Las partes acuerdan en reconocer al personal comprendido en este colectivo un incremento de un 22 % aplicado sobre los salarios básicos



vigentes al 31/05/2016. El mismo tendrá incidencia sobre los salarios a abonar desde el 01/06/2016 hasta el 31/08/2016.

Al aplicarse sobre los salarios básicos, dicho incremento del 22% será extensivo a los adicionales al salario que se calculan sobre estos.

SEGUNDO: las nuevas escalas salariales vigentes a partir del 1 de junio de 2016 hasta el 31 de agosto de 2016 serán las siguientes:

· Estibador Pañolero	\$ 25.010
· Estibador Especializado (Gango)	\$ 25.010
· Estibador A	\$ 23.790
· Estibador B	\$ 22.570

Asimismo el valor del movimiento de contenedor que conforma el Fondo del Premio al volumen de Contenedores al 01/06/16 será de \$ 29,34. El valor mínimo de Punto de Premio asegurado será de \$ 25,42

TERCERO: Las partes acuerdan en reconocer al personal comprendido en este colectivo un incremento de un 10% adicional aplicado sobre los salarios básicos vigentes al 31/05/2016, totalizando a partir del 01/09/2016 un 32% de incremento sobre los salarios básicos vigentes al 31/05/2016. El mismo tendrá incidencia sobre los salarios a abonar desde el 01/09/2016 hasta el 31/05/2017.

CUARTO: las escalas salariales vigentes a partir del 1 de setiembre de 2016 hasta el 31 de mayo de 2017 serán las siguientes:

· Estibador Pañolero	\$ 27.060
· Estibador Especializado (Gango)	\$ 27.060
· Estibador A	\$ 25.740
· Estibador B	\$ 24.420

El valor del movimiento de contenedor que conforma el Fondo del Premio a la Productividad será a partir del 01/09/16 de \$ 31,75 y el valor mínimo de punto asegurado será de \$ 27,51

QUINTO: LAS PARTES se obligan a presentar y ratificar este acuerdo ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación a los efectos solicitar su homologación, resultando dicha ratificación ante la autoridad de aplicación, condición excluyente para que el presente se aplique, a tal efecto, se comprometen a comparecer a las audiencias que se designen para su ratificación.

SEXTO: El presente Acuerdo tendrá una vigencia de doce meses, es decir desde el 1 de junio de 2016 al 31 de Mayo de 2017. Durante el plazo de vigencia del presente acuerdo, las partes ratifican el compromiso de Paz Social establecido en el Acta Acuerdo, y a su vez ratifican el diálogo como única vía de relacionamiento entre las partes.

En prueba de conformidad, previa lectura y ratificación, se firman Cuatro (4) ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto, en el lugar y fecha antes indicada.



ACTA ACUERDO

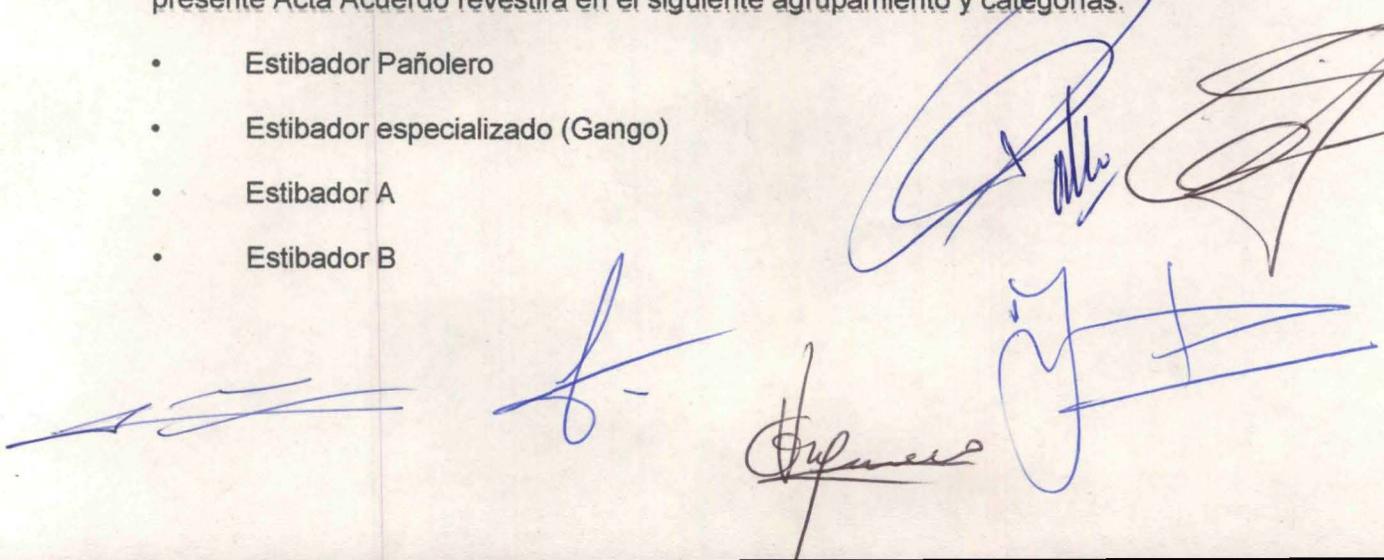
Entre el SINDICATO UNIDOS PORTUARIOS ARGENTINOS (S.U.P.A.) PUERTO CAPITAL FEDERAL Y DOCK SUD, Personería Gremial N° 693, con domicilio en Bolívar 839 de esta ciudad de Buenos Aires, representada por el Sr. Juan Corvalan, en su carácter de Secretario General y como representantes de los trabajadores en la empresa lo hacen los delegados del personal, Víctor Orquera, y Gastón Ben con el asesoramiento legal del Dr. Federico Larroy, por la parte sindical, y la empresa EXOLGAN SA., con domicilio en Alberti 1780, Dock Sud, Partido de Avellaneda, Provincia de Buenos Aires, representada por los Sres. Julián Pallanza y Jorge Polimeni, con el asesoramiento legal de los Dres. Marcelo Aquino y Carlos Baez, convienen en celebrar la presente Acta Acuerdo que registra como antecedente el Acta Acuerdo celebrada entre las partes con fecha 10/10/2014, la que quedará sujeta a las siguientes cláusulas y condiciones:

PRIMERA: ÁMBITO PERSONAL DE APLICACIÓN: Quedan comprendidos dentro de esta Acta Acuerdo, todos los trabajadores contemplados en la cláusula segunda de la presente Acta, que remunerados a sueldo, se desempeñen en relación de dependencia para EXOLGAN S.A. en la Terminal Portuaria emplazada en la localidad de Dock Sud, Provincia de Buenos Aires, realizando tareas propias de los estibadores portuarios, consistentes en la transferencia de contenedores y todo tipo de cargas generales, entre las bodegas de los buques, la Terminal y viceversa, y actividades complementarias directamente vinculadas a ésta. La presente Acta Acuerdo resultará de aplicación a otras Terminales de similares características que la actual que pudiera operar la empresa en el futuro.

SEGUNDA: Se encuentran excluidos de la presente Acta los profesionales cuyo título tenga origen en estudios terciarios o universitarios –en la medida que su actividad no se encuentre incluida en alguna de las categorías del presente–, el personal de nivel gerencial, el personal jerárquico, estén o no las categorías definidas en la presente Acta, y todo aquel personal cuya tarea no se encuentre alcanzada por las categorías definidas en la presente Acta.

TERCERA: AGRUPAMIENTO Y CATEGORÍAS: El personal comprendido en la presente Acta Acuerdo revestirá en el siguiente agrupamiento y categorías:

- Estibador Pañolero
- Estibador especializado (Gango)
- Estibador A
- Estibador B



CUARTA: REPRESENTACIÓN ENCUADRAMIENTO: Las partes acuerdan el reconocimiento recíproco de la legítima representación para los trabajadores y empresa en el ámbito y actividad reconocida en la presente Acta Acuerdo, que se ratifica expresamente.

QUINTA: JORNADA DE TRABAJO: La jornada de Trabajo se regirá por la Ley 11.544, la Ley de Contrato de Trabajo, y modificatorias. La jornada de trabajo será de ocho (8) horas diarias o cuarenta y seis (46) horas semanales de lunes a sábados hasta las 13:00 hs. y se cumplirá en un todo de acuerdo a las excepciones establecidas en el Decreto 2284/91 ratificado por el artículo 29 de la ley 24.307.

La jornada máxima diaria no podrá exceder de 12 horas tomándose como excedente a partir de la octava hora laborada. Se observarán las normas establecidas en la Ley de Contrato de Trabajo en materia de trabajo nocturno.

El valor de la hora se determinara utilizando el divisor 184

Dadas las características especiales del trabajo portuario que frecuentemente debe desarrollarse en forma continua, los trabajadores prestarán su máxima colaboración cuando deba trabajarse en día inhábil.

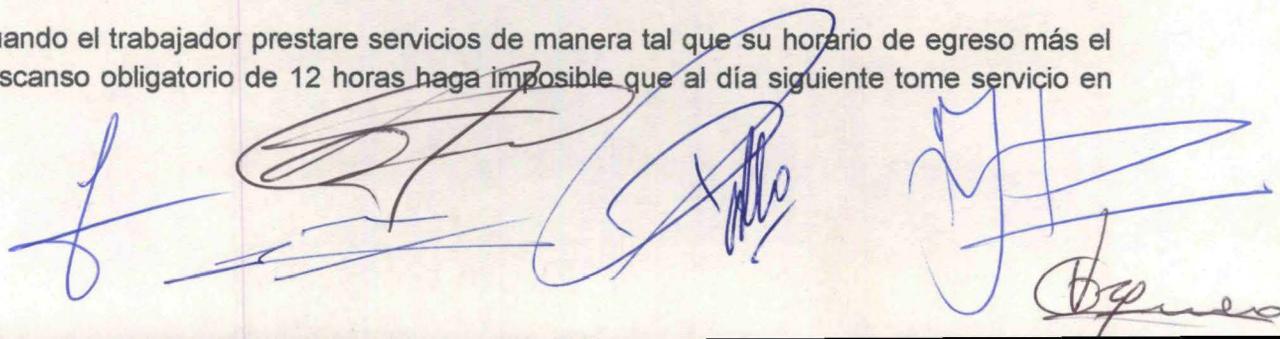
Las horas laboradas durante el día inhábil, o sea sábado después de las 13:00 hs, domingos y feriados se liquidaran con un recargo del 100%. Cuando el trabajador concurra a prestar servicio el día domingo, posteriormente, la empresa deberá otorgarle un franco compensatorio el primer día hábil subsiguiente.

Cuando no existan tareas para un trabajador, se le podrá eximir de concurrir a prestar las mismas. Las horas no trabajadas de lunes a viernes se compensarán extendiendo las jornadas en los mismos días en hasta un máximo de 4 horas por jornada, por cada día no trabajado. Por ello, cada reintegro de 4 horas extraordinarias compensa un día no trabajado, con máximo de cinco días de devolución por mes calendario. Las devoluciones que no se efectuaron en el mes correspondiente se considerarán totalmente canceladas. No obstante lo expuesto, las partes se comprometen a revisar el sistema de compensación descrito precedentemente a partir de los 180 días corridos de firmada la presente acta acuerdo.

Las partes acuerdan, el siguiente régimen de francos compensatorios.

- a) Cuando el trabajador prestare servicio en un día feriado la empresa le otorgará un franco compensatorio para compensar el trabajo en jornada extraordinaria.
- b) Cuando el trabajador haya prestado servicio en horario nocturno hasta el día sábado inclusive, y la empresa determine que el mismo debe cambiar de turno, pasando a prestar servicios en el horario diurno, el día lunes será considerado franco por cambio de turno, debiéndose reintegrar a sus tareas el día martes.

Cuando el trabajador prestare servicios de manera tal que su horario de egreso más el descanso obligatorio de 12 horas haga imposible que al día siguiente tome servicio en



función de los horarios operativos del sector de la Terminal a la que se encuentra asignado, la empresa computará su ausencia como franco compensatorio

Si por convocatoria de la empresa el trabajador concurre a prestar servicios en sábados, domingos y/o feriados, y no se le pueda dar ocupación por causas no imputables al trabajador, se liquidaran un total de 4 horas, con o sin recargo, si correspondiere.

El día que corresponda al Gremio del SUPA y el 1° de Mayo, los trabajadores comprendidos en las Organización Sindical, no prestaran tareas. De tener la empresa la necesidad de operar el día se abonarán las horas trabajadas al 200%.

SEXTA: TURNOS ROTATIVOS:

El empleador podrá disponer turnos rotativos, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 202 de la LCT. El ciclo de rotación y de descanso se ajustará a la norma mencionada y a lo dispuesto por la Ley 11.544 y el artículo 66 de la LCT y su implementación deberá ser notificada al personal con una antelación no menor a veinticuatro horas.

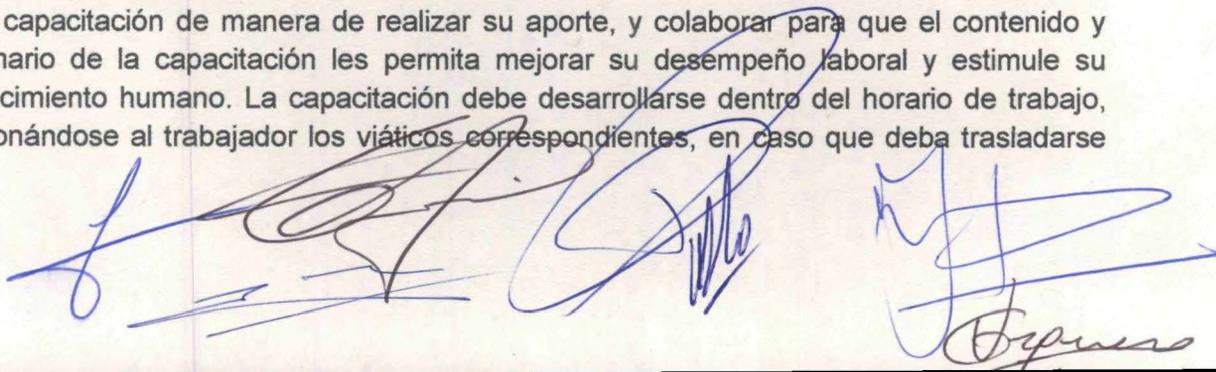
La empresa desarrollara su labor operativa bajo el esquema de dos Turnos de referencia, a las 07:00 y a las 19:00 horas, aplicándose los mismos conforme a los usos y costumbres que correspondan a cada sector.

SÉPTIMA: CAMBIO DE TURNO: El cambio de turno se informará con 36 horas de anticipación y la empresa sólo podrá utilizar esta prerrogativa una (1) vez por semana y las horas necesarias para realizar los cambios de turno no se computaran como franco compensatorio.

OCTAVA: CAPACITACION: La empresa continuara con la instrumentación de programas selectivos de capacitación laboral, gratuita, con el objeto de formar al personal con las nuevas técnicas y sistemas de trabajo y este se compromete a poner su máxima colaboración de manera que los conocimientos adquiridos redunde en mejoras de los procesos operativos.

A tal fin dictará cursos, por sí o por terceros, sin ningún tipo de condicionante que no esté vinculado a la planificación de carrera y al pleno desarrollo de cada trabajador.

La Empresa instrumentará programas de capacitación laboral, siendo obligación de los trabajadores comprendidos en este acuerdo participar de las actividades que se realicen en el horario de trabajo, o fuera del mismo cuando las circunstancias lo indiquen y el trabajador lo apruebe. Los trabajadores podrán participar del diseño de los programas de capacitación de manera de realizar su aporte, y colaborar para que el contenido y temario de la capacitación les permita mejorar su desempeño laboral y estimule su crecimiento humano. La capacitación debe desarrollarse dentro del horario de trabajo, abonándose al trabajador los viáticos correspondientes, en caso que deba trasladarse



de su destino habitual de prestación de tareas. En el caso de que la misma por decisión de la empresa se desarrolle fuera del horario de trabajo, se computarán las horas de participación en la capacitación como horas efectivamente trabajadas. La empresa garantizará la cobertura de vacantes por sector o categoría de forma de mantener el plantel que operativamente se encuentra desempeñando funciones para lo cual se priorizará al personal que se haya capacitado para la cobertura del puesto en cuestión.

NOVENA: SUELDO BÁSICO. Los trabajadores comprendidos en el ámbito de la presente Acta Acuerdo, percibirán las siguientes remuneraciones básicas, mensuales:

- Estibador Pañolero \$ 20.500
- Estibador Especializado (Gango) \$ 20.500
- Estibador A \$ 19.500
- Estibador B \$ 18.500

Los salarios básicos de cada una de las categorías precedentes, incluyen íntegramente la totalidad de los incrementos otorgados oportunamente por el Poder Ejecutivo Nacional.

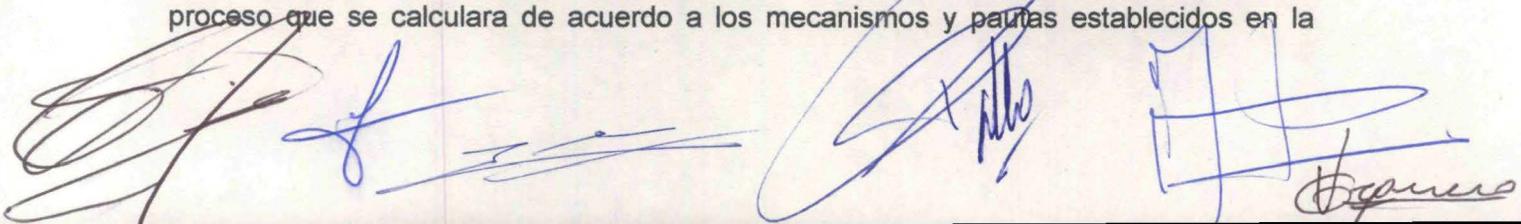
Los trabajadores a su solicitud, recibirán según lo soliciten de la empresa hasta el 50% de anticipo correspondiente a su remuneración mensual.

DECIMA: CRECIMIENTO SALARIAL POR CAMBIO DE NIVEL: Se establece el principio de crecimiento y ascenso en la carrera de los trabajadores establecidos en la presente Acta Acuerdo, para tal ascenso se tomarán en cuenta el desempeño del trabajador y/o el hecho de que puedan verse modificadas sus tareas habituales por cambio de tecnología y/o que justifiquen el ascenso a una calificación superior. Se dará preferencia en la categoría al trabajador que hubiere estado desempeñando transitoriamente la categoría superior, bajo cualquier modalidad contractual, teniéndose en cuenta además, la antigüedad y la capacidad operativa.

En todos los casos a quien desarrolle transitoriamente tareas correspondientes a una categoría superior, se le reconocerán las diferencias remuneratorias correspondientes. Aquellos empleados que se encuentren en proceso de entrenamiento en el puesto de trabajo, accederán a la remuneración de la Categoría superior cuando finalicen y aprueben el programa correspondiente y se los considere calificados en su nueva función.

En el caso de que el trabajador realice funciones correspondientes a una categoría superior, para la cual ya se encuentra debidamente calificado, durante sesenta días corridos y/o 120 días alternados le será asignada la categoría correspondiente.

DECIMO PRIMERA: PREMIO AL VOLUMEN E INCENTIVO A LA PRODUCTIVIDAD: Se establece el sistema de la Productividad general por volumen y un incentivo por cada proceso que se calculara de acuerdo a los mecanismos y pautas establecidos en la





Empresa. El premio a la productividad por volumen se le abonará de acuerdo con los puntos de productividad asignados a cada empleado según el puesto que ocupe y se incrementan / disminuyen mensualmente según el desempeño individual, asistencia y las eventuales redistribuciones de manera equitativa.

El valor del movimiento de contenedor que conforma el Fondo del Premio al volumen de Contenedores (comúnmente denominado Productividad) al 01/10/15 al 31/5/2016 será de \$ 24,05 y el valor mínimo de punto asegurado será de \$ 20,84. Asimismo de acuerdo con las normas que regulan el premio al incentivo a la productividad en la Terminal, el porcentaje asegurado es el

Asignación base: La cantidad de puntos asignada a cada empleado se establece según la categoría y evolución en la misma, a saber

CATEGORÍA	MINIMO	MAXIMO
• Estibador Pañolero	90	100
• Estibador especializado	90	100
• Estibador A	90	100
• Estibador B	90	100

Evolución en la asignación de puntos: Cada empleado irá evolucionando en la asignación de puntos en relación a:

Dentro de la misma Categoría: Será conforme a la permanencia en el puesto de trabajo y al rendimiento del empleado en el trabajo en equipo en pos del logro de los objetivos definidos (evaluaciones periódicas de desempeño y la correspondiente al período que se esté liquidando), según el siguiente esquema:

Mínimo: aplicable a todo trabajador que se incorpora en la Categoría, hasta el cumplimiento de un año de antigüedad en la misma, siempre que su desempeño haya sido como mínimo de nivel esperado.

Máximo: aplicable a todo trabajador con más de un año de antigüedad en la Categoría, siempre que su desempeño haya sido como mínimo el nivel esperado.

Una vez obtenido el valor del premio de productividad, para el personal involucrado en el proceso operativo de carga / descarga, se multiplicará por un índice de eficiencia operativa el cual se determina en base a la Productividad Promedio Mensual por mano (PPM) afectada al buque teniendo además en consideración el tipo de buque que se opere.

La productividad por mano se mide como la relación entre el total de movimientos del Buque, las horas totales netas de operación y las manos utilizadas. Asimismo de acuerdo con las normas que regulan el premio al incentivo a la productividad en la Terminal para el sector Muelle, el porcentaje mínimo asegurado es del 20%

DECIMO SEGUNDA: BONIFICACIÓN POR ANTIGÜEDAD: Todo trabajador comprendido en la presente Acta Acuerdo percibirá un adicional consistente en el uno punto dos por ciento (1,2%) por cada año de antigüedad calculado sobre el básico que corresponda a cada categoría.- Esta bonificación la percibirá cada empleado desde el primer día del mes en que se cumpla el año de antigüedad.

DECIMO TERCERA: PUNTUALIDAD Y PRESENTISMO:

El Salario Básico incluye el concepto de puntualidad y presentismo, por lo cual las Partes acuerdan en definir el criterio de descuentos ante incumplimientos conforme al siguiente detalle:

- a) Ausencia injustificada: cuando el trabajador no se presente a trabajar no existiendo justificativo para tal ausencia, se le descontará el equivalente al salario de dicho día, es decir el resultado de dividir su salario básico por 30.
- b) Llegadas tarde: en lo que respecta a la puntualidad al inicio de la jornada laboral, cada tres llegadas tarde más allá de la tolerancia de 15 minutos establecida, se procederá al descuento del 2,1 % del salario básico. Asimismo, de reiterarse en el mismo mes más de tres llegadas tarde, el descuento será acumulativo y equivalente a un 2.1 % del salario básico por cada 3 llegadas tarde.

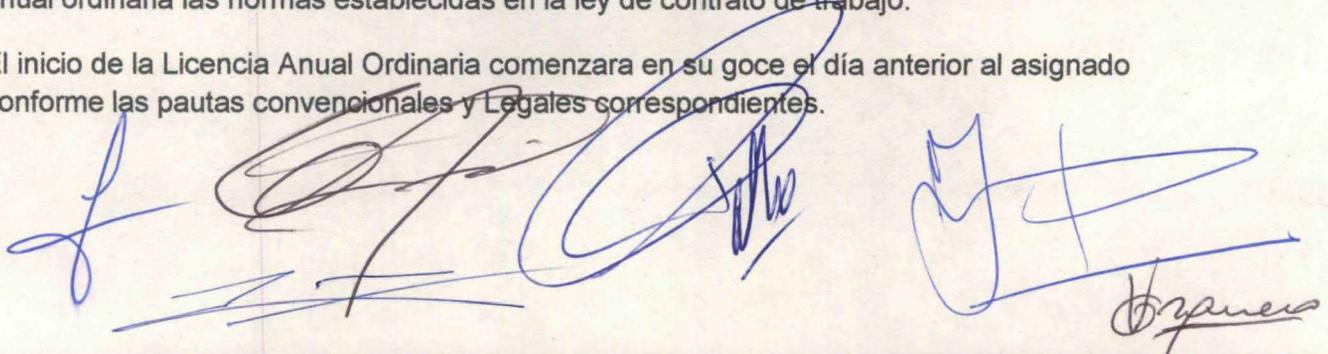
Adicionalmente a por lo que se reconoce a la Empresa la facultad de decidir las sanciones disciplinarias que cada caso amerite.

DECIMO CUARTA: LICENCIA ANUAL ORDINARIA: El personal gozará de un período mínimo y continuado de descanso anual remunerado por los siguientes plazos:

- a) De catorce (14) días corridos cuando la antigüedad en el empleo no exceda de cinco (5) años.
- b) De veintiún (21) días corridos cuando siendo la antigüedad mayor de cinco (5) años no exceda de diez (10).
- c) De veintiocho (28) días corridos, cuando la antigüedad siendo mayor de diez (10) años, no exceda de veinte (20).-
- d) De treinta y cinco (35) días corridos, cuando la antigüedad exceda de veinte (20) años.

Para determinar la extensión de las vacaciones atendiendo a la antigüedad en el empleo se computará como tal aquella que tendría el trabajador al treinta y uno (31) de Diciembre del año al que correspondan las mismas. Se aplicarán en materia de licencia anual ordinaria las normas establecidas en la ley de contrato de trabajo.

El inicio de la Licencia Anual Ordinaria comenzara en su goce el día anterior al asignado conforme las pautas convencionales y Legales correspondientes.



Atendiendo las especiales características de la actividad, la empresa podrá otorgar la licencia anual ordinaria en diferentes épocas del año, en función de las necesidades operativas, respetando como mínimo el otorgamiento de una licencia anual, cada tres años, en el período comprendido entre el 1ero de Diciembre y el 31 de Marzo.

La licencia anual podrá ser fraccionada a pedido de la empresa, en cuyo caso, y por cada fraccionamiento, se le deberá abonar al trabajador un plus equivalente a una jornada y adicionarse un día de vacaciones por cada fraccionamiento, computándose a tal efecto el sueldo básico de convenio, antigüedad. El fraccionamiento no podrá ser nunca inferior a una semana.

Las vacaciones deberán ser comunicadas por la empresas a los trabajadores con no menos de 45 días de anticipación al inicio de su goce.

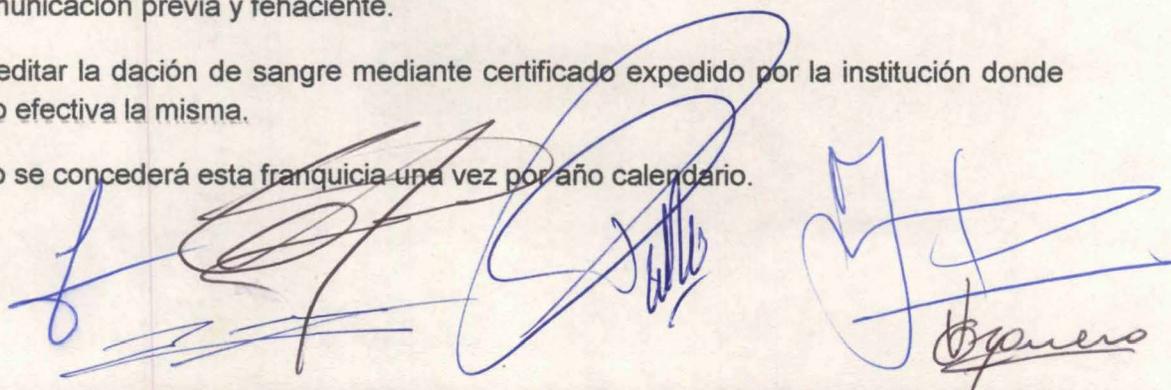
DÉCIMO QUINTA: RÉGIMEN DE LICENCIAS ESPECIALES: El trabajador gozará de las siguientes licencias especiales:

- a) Por nacimiento de hijo, dos (2) días hábiles.
- b) Por matrimonio, doce (12) días corridos, más un día adicional por trámites prematrimoniales.
- c) Por fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio, en las condiciones establecidas en la ley; o fallecimiento de hijos, de padres, o hermanos, cuatro (4) días corridos. Si el empleado debiera viajar más de quinientos kilómetros como causa de este fallecimiento, se adicionarán dos (2) días más.
- d) Por fallecimiento de abuelos, padres o hermanos políticos o hijos del conyugue dos (2) días.
- e) Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria, dos (2) días corridos por examen, con un máximo de diez (10) días por año calendario.
- f) Por enfermedad de familiar directo y/o a cargo (cónyuge, padres o hijos) de hasta 20 días corridos por año calendario, siempre que éstos estuvieran efectivamente a cargo. Las circunstancias que generen esta licencia especial deberán ser efectivamente justificadas y comprobadas.

En las licencias referidas a los incisos a, c y d, deberán necesariamente computarse un día hábil, cuando las mismas coincidieran en días Domingos, Feriados o no laborales.

DECIMO SEXTA: DADORES DE SANGRE: En los casos que el trabajador concurra a cualquier institución, a los efectos de donar sangre, la empresa no computará falta si se cumplen los siguientes requisitos:

- a) Comunicación previa y fehaciente.
- b) Acreditar la dación de sangre mediante certificado expedido por la institución donde se hizo efectiva la misma.
- c) Sólo se concederá esta franquicia una vez por año calendario.



Excepcionalmente por causas de urgencia o fuerza mayor se admitirá la dación de sangre sin comunicación previa y fehaciente siempre que la misma sea notificada a la empresa antes de las 12 horas del día en que se efectuó.

DECIMO SÉPTIMA: CATÁSTROFES NATURALES: En caso de inundación o de gravísimas inclemencias climáticas que hicieren imposible el acceso al lugar de trabajo por falta de medios de transportes, previa acreditación de tales extremos, se considerará justificada la ausencia de los trabajadores involucrados.-

DECIMO OCTAVA: MUDANZAS: Los trabajadores tendrán derecho, sin mengua en su salario, a un (1) día por año para mudanza. Para ser abonada esta licencia especial el trabajador deberá acreditar fehacientemente la realidad de su cambio de domicilio.

DECIMO NOVENA: De acuerdo a la específica actividad desarrollada y a la operatoria de la empresa, la misma proveerá a todo el personal comprendido en la presente Acta Acuerdo de la siguiente indumentaria:

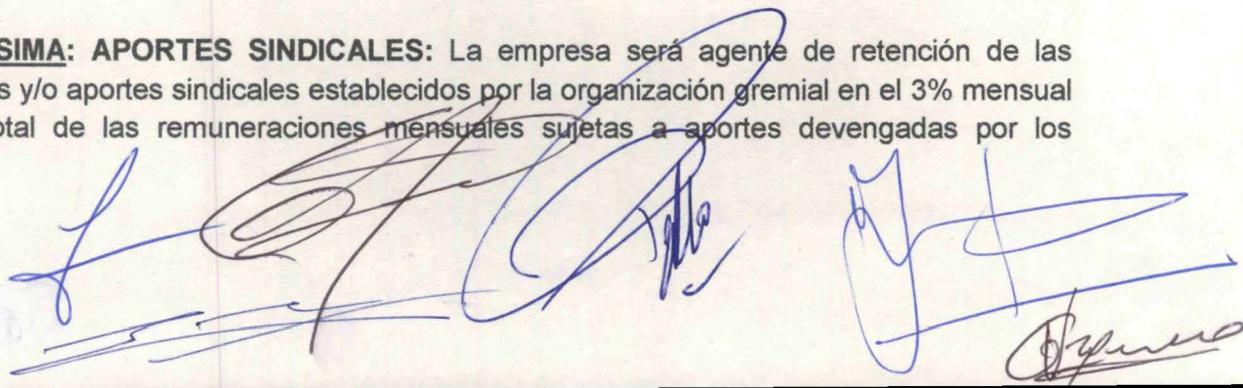
- a) Ropa de invierno: dos pantalones largos, dos camisas mangas largas, una campera de abrigo de tipo impermeable (cada dos años). Además se entregará un equipo de protección térmica contra el frío para todo el personal de control de muelle (abordo y en tierra).
- b) Ropa de verano: un pantalón largo (tela de estación), una camisa manga corta (tela de estación), dos bermudas y dos remeras mangas cortas.
- c) Zapatos de seguridad: Un par de botines del tipo tractor los que serán entregados una vez cada seis meses y serán cambiados cada vez que se deterioren por desgaste o rotura.

La indumentaria indicada será entregada por la empresa cada 6 meses, siendo obligación del trabajador el uso de la misma durante toda la jornada laboral.

Además, la empresa hará entrega a cada trabajador de todos los elementos de protección personal de uso obligatorio que correspondan cada tarea y puesto de trabajo en función a la evaluación de riesgos efectuada periódicamente y aprobada por la ART.

Tanto la indumentaria como los elementos de protección personal serán repuestos al trabajador más allá de los plazos establecidos previamente, cada vez que éstos se desgasten, contra entrega de la indumentaria o elemento desgastado.

VIGESIMA: APORTES SINDICALES: La empresa será agente de retención de las cuotas y/o aportes sindicales establecidos por la organización gremial en el 3% mensual del total de las remuneraciones mensuales sujetas a aportes devengadas por los



trabajadores afiliados a la misma, conforme con la legislación vigente, con destino al SUPA en la presente Acta Acuerdo.

VIGÉSIMO PRIMERA: APOORTE SOLIDARIO

De acuerdo al artículo 37 de la ley 23551 y 9 de la ley 14250 se establece un Aporte Solidario de un 2,5% de las remuneraciones totales, a cargo de cada uno de los trabajadores no afiliados al SUPA y beneficiarios del presente Convenio Colectivo, con destino a la Organización Sindical del SUPA, que corresponda conforme el encuadramiento del trabajador.

La parte empresaria se constituye en agente de retención de dichos fondos, el empleador se compromete a permitir la verificación por parte de los inspectores que a tal fin determine la parte gremial, de los aportes correspondientes al Aporte Solidario. El presente aporte vencerá conjuntamente con el resto de los aportes y contribuciones de Ley.

VIGÉSIMO SEGUNDA: CONTRIBUCIÓN SUPA:

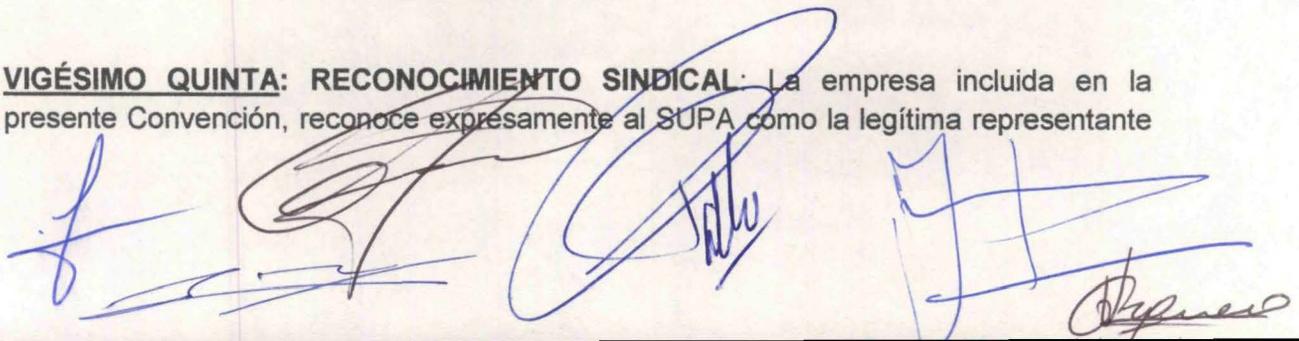
Las partes convienen que la empresa efectúe una contribución mensual con destino al SUPA, equivalente al 4% de todas las remuneraciones mensuales brutas que se abone al personal comprendido en la presente Convención para ser destinado a Acción Social, y en procura de alcanzar los fines que prevén sus estatutos (Art. 9 Ley 23.551 y Art. 4 Decreto 467/88).

VIGÉSIMO TERCERA: CONTRIBUCIÓN PARA GASTOS SEPELIO OSPA: Las partes convienen que la empresa efectúe una contribución mensual en caso de corresponder para aplicar a gastos de sepelio con destino a Obra social OSPA de \$ 102.5 por trabajador comprendido por la presente Acta Acuerdo.

Tales sumas serán abonadas conjuntamente con el pago de los aportes y contribuciones de Ley y deberán ser depositadas por los empleadores en la cuenta que indique la Organización Sindical correspondiente y/o contra entrega de recibo de la misma.

VIGÉSIMO CUARTA: REGLA GENERAL: Las contribuciones y/ aportes pactados, sustituyen de pleno derecho, anulan y reemplazan, cualquier otra contribución y/o aporte a cargo de la empresa y o de los trabajadores que tuviere origen en anteriores Convenciones Colectivas en vigencia en la empresa.

VIGÉSIMO QUINTA: RECONOCIMIENTO SINDICAL: La empresa incluida en la presente Convención, reconoce expresamente al SUPA como la legítima representante





de los trabajadores incluidos en la Presente Acta Acuerdo Convenio, obligándose al integro respeto de sus respectiva Personería Gremial.

VIGÉSIMO SEXTA: APORTES JUBILATORIOS: Las partes acuerdan que por las características de las tareas operativas que se describen en la presente convención, resulta aplicable a partir de la firma de la presente a los trabajadores las disposiciones del Decreto 5912/72, obligándose la empresa a canalizar los aportes previsionales del personal de acuerdo a lo establecido en la norma citada y en las Resoluciones que para cada Sindicato actuante han sido dictadas por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación

VIGÉSIMO SEPTIMA: DELEGADOS DE PERSONAL. PARITARIOS Y/O MIEMBROS DE COMISIONES DIRECTIVAS. En materia de representación de los delegados de personal en la empresa será de aplicación lo dispuesto en la Ley 23.551 y Decreto 467/88. Los delegados de personal, paritarios y miembros de las comisiones directivas nacional como seccionales, dispondrán de un crédito anual de 192 horas con goce de remuneración para dedicarlo a tareas sindicales. Una vez agotado dicho crédito anual y si la petición de la organización sindical resultara justificada por la necesidad de cumplimiento de funciones gremiales se evaluará el otorgamiento de nuevos días con licencias remuneradas por encima del crédito anual establecido.

VIGÉSIMO OCTAVA: MEJORES BENEFICIOS

Las cláusulas y beneficios laborales y salariales establecidos en la presente Acta Acuerdo se considerarán mínimos, prevaleciendo en tal caso las mejores condiciones y/o derechos que los trabajadores de la empresa se encuentren percibiendo y/o gozando, con motivo de la vigencia de otros instrumentos legalmente vigentes, que se hayan incorporado a sus contratos individuales con excepción de Convenio Colectivo de Trabajo vigente hasta la fecha de éste, el cual se reemplaza y sustituye.

VIGÉSIMO NOVENA: CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO: Las partes convienen en establecer un plazo de 180 días corridos desde la suscripción de la presente Acta Acuerdo, a los efectos de alcanzar la suscripción de un Convenio Colectivo de Trabajo de empresa, que regule las relaciones laborales de los trabajadores representados por la entidad gremial, que prestan servicios para EXOLGAN S.A. Durante el plazo establecido en la presente clausula, las partes asumen un compromiso de colaboración mutua, dialogo y paz social, buscando evitar todo tipo de conflictos y medidas de acción directa por parte de la representación sindical. Las partes se comprometen a agotar las vías de dialogo previo a tomar medidas que involucren a los trabajadores representados por el SUPA como por parte de la Organización sindical, que puedan afectar la normal operación de la empresa.

TRIGÉSIMA: VIGENCIA: La presente acta Acuerdo tendrá vigencia en forma retroactiva, a partir del 01 de Octubre de 2015.

En prueba de conformidad, previa lectura y ratificación, se firman Tres (3) ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto, en Buenos Aires a los veintiún (21) días del mes de Octubre del año dos mil quince, dejándose constancia de que cada parte procede a hacer retiro de su ejemplar, que oportunamente ratificarán ante la autoridad de aplicación, a quién solicitan la homologación del presente instrumento convencional.

