



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

**Informe**

**Número:** IF-2021-89687869-APN-DNRYRT#MT

CIUDAD DE BUENOS AIRES  
Miércoles 22 de Septiembre de 2021

**Referencia:** REG - EX-2021-60285357- -APN-DGD#MT

---

De conformidad con lo ordenado en la **RESOL-2021-1224-APN-ST#MT** se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo de Empresa obrante en RE-2021-60282611-APNDGD#MT del expediente principal, quedando registrado bajo el número **1649/21 “E”**.

Digitally signed by Gestion Documental Electronica  
Date: 2021.09.22 15:40:11 -03:00

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

Digitally signed by Gestion Documental  
Electronica  
Date: 2021.09.22 15:40:12 -03:00

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO**  
**ASOCIACIÓN DEL PERSONAL DE DIRECCION DE FERROCARRILES**  
**ARGENTINOS (APDFA)**  
**DESARROLLO DEL CAPITAL HUMANO FERROVIARIO (DECAHF)**

**TITULO I**

**ARTICULO 1º - PARTES INTERVINIENTES**

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los 5 días del mes Julio de 2021 se presentan la ASOCIACIÓN DEL PERSONAL DE DIRECCIÓN DE FERROCARRILES ARGENTINOS (APDFA), con domicilio en Billinghamurst 426/428, CABA, representada en este acto por su Secretario General, Ing. José Adrián SILVA, y por su Secretario Gremial Area Ferroviaria, Sr. Carlos Alberto GALEANO por una parte y la Empresa DESARROLLO DEL CAPITAL HUMANO FERROVIARIO SAPEM, con domicilio en Hornos 11, Primer Piso, CABA representada en este acto por su Presidente, Sr. Damián CONTRERAS; por su Gerente General, Lic. Pablo BADARACCO y su Gerente de Recursos Humanos, Lic. Sebastián RETES; quienes convienen celebrar el siguiente Convenio Colectivo de Trabajo de Empresa, de acuerdo a lo establecido por las Leyes Nros.14.250 y 23.546.

**ARTICULO 2 - ÁMBITO DE APLICACIÓN TERRITORIAL Y PERSONAL**

El presente Convenio es aplicable a todo el personal comprendido en la representación de la ASOCIACION DEL PERSONAL DE DIRECCION DE FERROCARRILES ARGENTINOS (APDFA) afectado exclusivamente a tareas emanadas por DECAHF en las siguientes dependencias: Oficinas Centrales; Centro Nacional de Capacitación Ferroviaria; Museo Nacional Ferroviario "Raúl Scalabrini Ortiz" y Archivo General de Ferrocarriles de la empresa DESARROLLO DE CAPITAL HUMANO FERROVIARIO SAPEM (DECAHF) que se encuentre incluido en las categorías y especialidades laborales que se especifican en el presente como ANEXO B y C. De igual forma se aplicará el presente Convenio a los trabajadores que dependan de DECAHF y que cumplan funciones en Comisión en otros organismos o empresas y que estén incluidos en las categorías y especialidades laborales que se especifican en el ANEXO B y C. Las partes convienen que las distintas dependencias y sectores de DECAHF serán considerados como un (1) solo establecimiento.

**ARTÍCULO 3º - CONDICIONES ECONÓMICAS.**

Las mismas se establecen en los ANEXOS A y B del presente Convenio.

**ARTICULO 4º - VIGENCIA TEMPORAL**

Todas las disposiciones generales de la presente Convención Colectiva de Trabajo regirán desde la fecha de su homologación hasta el plazo de veinticuatro (24) meses, debiendo iniciarse las negociaciones para su renovación noventa días antes del vencimiento del plazo de vigencia acordado.

RE-2021-60282611-APN-DGD#MT

Las partes se comprometen a negociar convencionalmente de buena fe, desde el inicio de la etapa de renovación de la Convención Colectiva de Trabajo, concurriendo a las reuniones y a las audiencias concertadas en debida forma, designando negociadores con el mandato correspondiente, aportando los elementos para una discusión fundada y, en definitiva, adoptando las actitudes necesarias y posibles para lograr un justo acuerdo.

Quedan sin efecto y sin ningún valor todos aquellos derechos y obligaciones de las partes emergentes del Convenio Colectivo de Trabajo N° 433/75 Actualizado y de Actas anteriores que no hubiesen sido incluidas en el presente Convenio, el que rige en consecuencia con exclusividad las relaciones de las partes.

Si no llegasen a un acuerdo durante ese lapso, la presente Convención Colectiva de Trabajo permanecerá vigente, hasta que una nueva Convención Colectiva la sustituya de conformidad con lo establecido en el art. 6° de la Ley 14.250 (t.o. 2004).

Las condiciones económicas y escalas salariales tendrán la vigencia que surja de los acuerdos remuneratorios. Asimismo, si durante su plazo de vigencia se produjeran alteraciones en la economía general del país, las partes se reunirán a los efectos de analizar dicha situación.

#### **ARTÍCULO 5° - PUBLICIDAD**

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

### **TITULO II**

#### **ARTÍCULO 6° - CONSIDERACIONES GENERALES**

La Empresa y el Sindicato comparten el concepto amplio que ambas son entidades que tienen una responsabilidad social. Ello implica que no sólo se limitarán a suscribir dignas condiciones de trabajo, seguridad y de retribución a través de este Convenio Colectivo de Trabajo; sino que ambas partes se comprometen además a tratar de posibilitar a los trabajadores el pleno desarrollo de sus posibilidades personales, analizando en conjunto cada una de las acciones que puedan realizar las partes, para el logro de este objetivo.

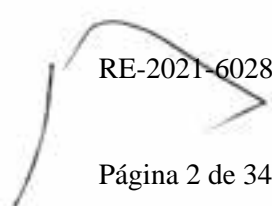
Las partes coinciden en la necesidad de implementar acciones orientadas a la operatividad y la calidad del mejoramiento de la eficiencia del sistema ferroviario, optimizando para ello la utilización de los recursos humanos y técnicos disponibles, en especial a partir del carácter de Servicio Público que reviste el transporte ferroviario.

#### **ARTÍCULO 7° - FINES COMPARTIDOS.**

Las partes, con el objeto de fijar los principios generales que servirán de pautas de interpretación y aplicación de las normas convencionales, manifiestan que constituyen finalidades compartidas por ambas, las que a continuación se manifiestan:



2



RE-2021-60282611-APN-DGD#MT

a) Que el transporte ferroviario, debe satisfacer efectivamente los requisitos propios de su condición de Servicio Público.

b) Que tales propósitos exigen la preservación de armoniosas y maduras relaciones laborales, basadas en la confianza mutua y la buena fe, lo cual implica un reconocimiento recíproco de los derechos de ambas partes a satisfacer sus legítimos intereses, a las remuneraciones y a las condiciones dignas de trabajo.

c) Coinciden asimismo que, para impulsar y liderar la modernización de los Trenes Argentinos, resulta necesaria la aplicación de modernas técnicas de organización empresarial, de administración y de operación, con polivalencia funcional, movilidad geográfica y organizacional, tanto vertical como transversal, que debe desenvolverse en un ámbito complementario y competitivo con los demás medios de transporte; con la debida conformidad de las y los trabajadores involucrados.

d) Correlativamente a lo expresado precedentemente, se resalta que la capacitación y el desarrollo profesional, dentro de las necesidades de la organización, constituye un deber y un derecho de los trabajadores de la Empresa, como elemento dinamizador del conocimiento y, por ende, de la idoneidad profesional del trabajador como un factor propicio para su plena realización laboral.

e) Las partes se comprometen a promover la armonía en sus relaciones en general y en las relaciones laborales en particular, procurando la atención oportuna, responsable y respetuosa de las situaciones controversiales que recíprocamente puedan plantearse.

Ello, dentro del marco de los métodos de prevención y autocomposición respetando lo establecidos en el presente Convenio.

### TITULO III

#### ARTÍCULO 8° - RELACIONES LABORALES

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

Ambas partes coinciden con tales propósitos teniendo en cuenta especialmente el carácter de Servicio Público que presta la Empresa sin que ello signifique el menoscabo entre las relaciones humanas.



## PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA LABORAL:

Las partes acuerdan en repudiar toda forma de Violencia Laboral entendiendo por tal el ejercicio abusivo de poder que tiene por finalidad someter o excluir a un trabajador o trabajadora de su puesto de trabajo, atentando contra su dignidad y su integridad psicofísica. Incluye el acoso psicológico, el acoso sexual y la agresión física. Puede provenir tanto de niveles jerárquicos superiores inferiores o pares.

La representación Empresaria y la asociación sindical signataria del presente convenio colectivo de trabajo se comprometen a impulsar acciones positivas tendientes a la difusión de la problemática a fin de prevenir la violencia laboral; a generar mecanismos para la atención de denuncias sobre el tema que, en el caso de verificarse, garanticen el cese de la misma, la protección al denunciante y de corresponder, a los testigos. Para ello 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, integrado por dos (2) representantes titulares por cada parte, junto a sus dos (2) suplentes.

### ARTÍCULO 9° - COMISIÓN PARITARIA PERMANENTE

Establécese el funcionamiento de la COMISIÓN PARITARIA PERMANENTE DE APLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO Y LAS RELACIONES LABORALES (COPAR), la cual funcionará en el ámbito de la Empresa y estará constituida por (2) representantes de cada parte, sin perjuicio de la designación de (2) suplentes quienes remplazarán al titular en caso de ausencia.

Los miembros del sector sindical serán designados por el Secretario General de la A.P.D.F.A. y aquellos que revistan el carácter de titular gozarán de licencia gremial con derecho a percibir sus haberes y beneficios sociales de la Empresa.

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

#### **Funciones:**

##### 9.1. - Convocatoria:

Cualquiera de las partes signatarias podrá solicitar por escrito la intervención de la COPAR, definiendo con precisión el tema y la naturaleza de la controversia. La COPAR 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 la interpretación del presente Convenio. En tales casos, la COPAR se reunirá 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. - Actas:

De cada reunión que mantenga la Comisión se realizarán actas, con mención de los comparecientes y resultado de la votación, comprometiéndose en todos los casos a mantener los principios de celeridad, igualdad, audiencia de las partes e imparcialidad, respetándose los principios y garantías constitucionales y la legislación vigente.

La COPAR 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 punto 9.2. "Resoluciones" y expresadas por escrito. En caso de no mediar unanimidad, se dejará constancia sobre los motivos por los cuales no fue posible llegar a una solución acordada.

### Competencia:

Será competencia de la Comisión:

1 - Interpretar, a pedido de cualquiera de las partes signatarias y con alcance general, el presente Convenio Colectivo de Trabajo. En su labor de interpretación la COPAR 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 COPAR serán obligatorias para las partes, con la naturaleza y alcance de las normas convencionales.

2 - Hacer respetar las disposiciones vigentes en materia de Medio Ambiente Laboral y Seguridad en el Trabajo conforme a los establecido en las leyes vigentes, Ley 19.587, Decreto 351/79, Decreto 911/96, Ley 24.557 contemplada por la Ley 26.773 y Decreto reglamentario 427/ 14, Ley 27.348 y su Decreto Reglamentario 132/17 sobre Riesgos de Trabajo, o aquellas que el futuro las remplace.

La COPAR, y los representados aquí Convencionados, deben tomar conocimiento sobre la salud ambiental, enfermedades de riesgo, factores de accidentabilidad y medidas de seguridad y colaborar para que desarrollen sus tareas y las propias en ambientes saludables y sin riesgos para si o para terceros y para el patrimonio de la Empresa. Sera obligación de la COPAR comunicar a la Empresa las cuestiones de salud propia y/o ajenas que signifiquen situaciones concretas o potenciales de riesgo o peligro.

3 - Reclassificar las tareas que experimenten modificaciones por efectos de innovaciones tecnológicas u organizacionales y subsanar las omisiones previstas como posibles en el artículo 2º de esta Convención. Las decisiones que adopten en el ejercicio de tales atribuciones quedarán incorporadas al Convenio Colectivo como partes integrantes del mismo.

4 - 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 COPAR por cualquiera de las partes.

RE-2021-60282611-APN-DGD#MT

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

- Que la intervención se resuelva por unanimidad.
- Que se hubiere sustanciado y agotado previamente, el procedimiento de queja establecido en el presente convenio.
- Que se trate de un tema regulado en la presente Convención Colectiva de Trabajo.
- La intervención será de carácter obligatorio 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 COPAR tendrán los alcances previstos por el artículo 16 de la ley 14.250.

6 - Intervenir en las controversias de carácter colectivo, en cuyo caso:

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

Los mecanismos de autocomposición establecidos precedentemente no invalidan la intervención de la Autoridad Administrativa del Trabajo, prevista en la normativa vigente.

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

6

RE-2021-60282611-APN-DGD#MT

## **ARTÍCULO 10° - REPRESENTACIÓN GREMIAL**

### **1 – Delegados de Personal**

La representación del personal en los lugares de trabajo y en el ámbito de cada Línea será ejercida por los representantes gremiales de conformidad a lo previsto en los artículos 40 a 46 de la Ley 23.551, que se elijan conforme al procedimiento dispuesto por las normas vigentes.

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

El número de delegados será el que surja de aplicar la proporcionalidad establecida en el artículo 45 de la Ley 23.551. No se designarán delegados por turno.

Los delegados serán elegidos de acuerdo al procedimiento establecido en la legislación vigente y sus mandatos tendrán una duración de dos (2) años.

### **Derechos y Deberes del Delegado de Personal.**

Los delegados de personal 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 de personal gozará de un crédito de una (2) horas gremiales por día que estará a cargo del empleador. La misma podrá ser acumulada semanalmente. La falta de utilización de esa disponibilidad no generará derecho a su acumulación en semanas ulteriores.

En este supuesto, el delegado de personal deberá comunicar por escrito a su superior jerárquico, con una antelación de cuarenta y ocho (48) horas, el día de la semana en que efectivamente, destinará las horas gremiales o el día que tomará las horas en conjunto.

El delegado de personal podrá variar dentro de su mandato el día elegido, por motivos fundados, cumpliendo el procedimiento mencionado en el párrafo precedente.

### **2 – Comisión de Reclamos**

Los miembros 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, centralizarán la representación ante las autoridades de la Empresa y canalizarán la relación orgánica con los niveles de conducción de APDFA. Durarán dos (2) años en sus funciones. A su vez, durante la duración de sus mandatos, los mismos percibirán una mayor función equivalente al nivel de la categoría máxima descriptas en la escala salarial vigente.

Los miembros de la Comisión de Reclamos considerarán mensualmente con las autoridades de la Empresa, los problemas de trabajo de carácter general y aquellos particulares que no hubieran encontrado solución en el sector correspondiente. El temario de dichas reuniones será anticipado con setenta y dos (72) horas previas con el objeto de permitir a las partes reunir la información necesaria para el tratamiento de los distintos tópicos.

RE-2021-60282611-APN-DGD#MT



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

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

### **ARTÍCULO 11° - EJERCICIO DE LA ACTIVIDAD SINDICAL**

#### **1 - Acceso a los lugares de trabajo:**

La Empresa garantizará a los miembros de la Comisión Directiva de APDFA con previo aviso, el acceso y la circulación en los lugares de trabajo a efectos de tomar contacto con los delegados de Personal y eventualmente con los trabajadores y observar el desarrollo de las tareas y de las condiciones de trabajo.

#### **2 - Lugares para el desarrollo de las tareas sindicales:**

La Empresa facilitará un lugar para el desarrollo de las tareas de los Delegados de Personal y miembros de la Comisión de Reclamo donde existan representados de APDFA que por su cantidad lo justifique para así poder desarrollar sus tareas de índole sindical como así también las relacionadas con los servicios sociales que brinda el gremio, siendo obligación de los representantes del personal el mantenimiento del orden y limpieza del lugar, todo ello siempre y cuando exista disponibilidad de infraestructura de parte de la Empresa.

#### **3 - Carteleras:**

La Empresa colocará carteleras en sus distintas dependencias a los efectos de que el Sindicato pueda colocar avisos sindicales para información del personal.

Solamente podrán exhibirse en dichos espacios comunicados que lleven papel con membrete de APDFA debidamente firmados por autoridades de la entidad.

El Sindicato se compromete a que los comunicados en ningún caso serán pegados en lugares que deterioren la infraestructura edilicia de la Empresa.

### **ARTICULO 12° – CAPACITACION LABORAL**

La finalidad de la capacitación es que el personal progrese en el desarrollo de las competencias para el puesto de trabajo y mejore su desempeño.

Se elaboran Planes de Capacitación, sobre la base de las prioridades de gestión establecidas y atendiendo a las pautas metodológicas y lineamientos generales determinados por la empresa.

A los fines de promover de nivel en la carrera, los agentes comprendidos en el presente deben cumplimentar, si las hubiera, con las exigencias de capacitación y desarrollo de competencias para el puesto que en cada caso se determinen para el agrupamiento y función que revisten.

### ARTÍCULO 13° - DERECHO DE INFORMACIÓN

La Empresa suministrará anualmente y/o cuando las circunstancias lo requieran a la representación sindical en la COPAR la información establecida en la Ley 23.546.

### ARTÍCULO 14° - PROCEDIMIENTO SANCIONATORIO

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

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

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

Una vez cumplimentado por el trabajador el descargo respectivo, entregará el formulario nuevamente a su superior jerárquico, o vencido el plazo para formularlo, la Empresa evaluará los hechos.

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

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

## TÍTULO IV

### ARTÍCULO 15° – ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales se registrarán de acuerdo a lo establecido en la legislación vigente, con las siguientes especificaciones:

#### a) Aviso al Empleador:

Cuando el trabajador sufre un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, debe dar aviso inmediato a su superior jerárquico, quien arbitrará los medios para su atención.

En los casos de accidente in itinere, además será necesario presentar la denuncia policial correspondiente o, en su defecto, las constancias que acrediten el siniestro.

#### b) Control:

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

### ARTICULO 16° - ACCIDENTES Y/O ENFERMEDADES INCULPABLES

Los accidentes y/o enfermedades inculpables quedarán regulados de acuerdo con la legislación vigente y a las siguientes normas:

#### a) 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, con la antelación suficiente a la primera jornada de trabajo respecto de la cual estuviere imposibilitado de concurrir por alguna de esas causas.

La comunicación deberá ser realizada a su superior jerárquico 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, 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.

#### b) Control:

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

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

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

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

c) **Discrepancia de criterios médicos - Comité de Aptitud y Dispensa:**

En los casos de Licencia por enfermedad prolongada mayor de (60) días, cuando existan discrepancias entre lo dictaminado por el profesional médico del trabajador y el de la Empresa, y con referencia al otorgamiento de la alta médica, las partes podrán someter el caso a examen del Comité de Aptitud y dispensa.

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

El Comité deberá expedirse dentro del plazo máximo de quince (15) días hábiles, a contar desde el día del pedido de su intervención respecto del tema en cuestión.

Durante el lapso en que se expida el Comité de Aptitud y Dispensa, la Empresa deberá seguir abonando las remuneraciones al trabajador, salvo que este se encuentre en periodo de reserva de puesto (artículo 211 de la LCT).

**ARTÍCULO 17° - LICENCIAS**

Las licencias que a continuación se enumeran se regirán por las disposiciones legales aplicables, y de acuerdo a las siguientes normas, que más abajo se establecen:

- a) Vacaciones anuales ordinarias.
- b) Matrimonio.
- c) Paternidad.
- d) Fallecimiento.
- e) Exámenes Secundarios y Universitarios.
- f) Donación de Sangre.

- g) Donación de órganos, tejidos y células
- h) Extracción de pieza dental.
- i) Mudanza.
- j) Maternidad.
- k) Licencia por nacimiento - Matrimonio igualitario.
- l) Adopción.
- m) Delegados Congresales.
- n) Declaración judicial y/o trámite oficial.
- o) Licencia extraordinaria por enfermedad grave de cónyuge, conviviente, hijos menores y padres a cargo del trabajador.
- p) Sin Goce de Sueldo.
- q) Nacimiento de hijo con síndrome de Down - Alteraciones Genéticas y/o Patológicas.

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

**a) Vacaciones:**

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

-Plazos:

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

- a.1) Catorce (14) días corridos, cuando su antigüedad no exceda de cinco (5) años.
- a.2.) Veintiún (21) días corridos cuando su antigüedad sea mayor de cinco (5) años y no exceda de diez (10).
- a.3.) Veintiocho (28) días corridos, cuando su antigüedad sea mayor de diez (10) y no exceda los veinte (20) años.
- a.4.) Treinta y cinco (35) días corridos, cuando su antigüedad sea mayor de veinte (20) años.

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

Para tener derecho cada año a este beneficio, el trabajador deberá haber prestado servicios durante la mitad como mínimo, de los días hábiles comprendidos en el año calendario o aniversario respectivo. A este efecto se computarán como hábiles los días feriados en que el trabajador debiera normalmente prestar servicios.

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

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

#### Época de otorgamiento:

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

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

En casos excepcionales la licencia podrá acordarse en la época del año que el trabajador la solicite, ya sea en forma total o fraccionada. En los casos de licencia fraccionada, no procederá el adelanto de la retribución correspondiente al período de vacaciones, excepto que se trate de los dos tercios (2/3) 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.

#### 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 periodo suplementario, compensatorio de la licencia interrumpida.

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

#### **b) Licencia por Matrimonio:**

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

#### **c) Licencia por Paternidad:**

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

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

En caso de nacimiento de dos (2) o más hijos se extenderá a catorce (14) días, mientras que si es hijo con Síndrome de Down – Alteraciones Genéticas y/o patologías la licencia se extenderá a catorce (14) días.

#### **d) Licencia por Fallecimiento:**

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

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

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

Por fallecimiento de hermano gozará de tres (3) días corridos.

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

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

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

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

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

**e) Licencia por Exámenes:**

El empleado gozará de una licencia de hasta dos (2) días corridos por examen para nivel terciario, con un máximo de veinte (20) días por año calendario.

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

Los estudios terciarios no universitarios vinculados específicamente con la actividad ferroviaria se asimilarán a los universitarios.

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

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

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

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

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



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

**g) Licencia por donación de órganos, tejidos y células:**

En el caso de que un trabajador sea dador o donante de órganos, tejidos y células, será de aplicación lo establecido por el artículo 29 de la Ley 27.447.

**h) Licencia por extracción de piezas dentales:**

El trabajador gozará de una licencia sin pérdida de remuneración de veinticuatro a partir de la hora subsiguiente a la extracción. A tal efecto deberá dar (24) horas aviso previo al empleador, con una antelación de al menos veinticuatro (24) horas, salvo casos de fuerza mayor justificada, debiendo entregar el correspondiente certificado extendido por el odontólogo al Servicio Médico de la Empresa.

**i) Licencia por Mudanza:**

Cuando el trabajador deba mudarse por cambio de domicilio gozará de dos (2) días de licencia paga. Para disponer de este beneficio el trabajador deberá notificar a la Empresa con antelación de tres (3) días y comunicarle su nuevo domicilio.

A su vez se sumará un (1) día más si dicha mudanza se realiza a más de cien (100) kms. del lugar de residencia. Este beneficio se otorgará hasta un máximo de una (1) vez por año.

Si el traspaso fuera requerido por necesidades operativas de la Empresa, se le abandonara por única vez el importe del 75% del sueldo conformado que acredite el trabajador a la fecha.

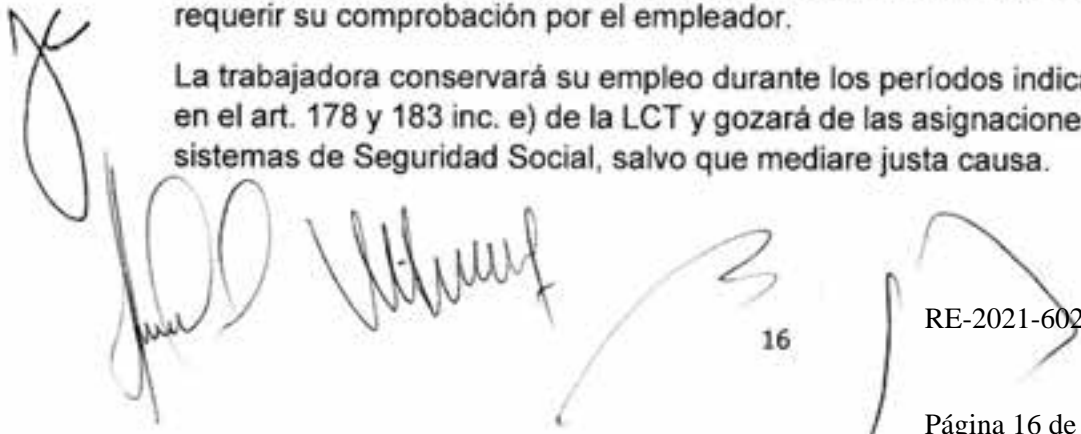
**j) Licencia por Maternidad:**

Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco (45) días después del mismo. Sin embargo, podrá optar porque se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a treinta (30) días. Al resto del período total de licencias se acumulará el período de descanso posterior al parto. En caso de nacimiento pretérmino se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los noventa (90) 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. e) de la LCT y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de Seguridad Social, salvo que mediere 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 (1) hora diaria la jornada de trabajo, ya sea iniciando su labor una hora después del horario de entrada, finalizando una hora antes o disponiendo 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 haciendo.
- b) Rescindir su contrato de trabajo, percibiendo la compensación por tiempo de servicio que le asigna el artículo 183 de la Ley 20.744.
- c) Quedar en situación de excedencia por un período no inferior a tres (3) meses ni superior a seis (6) meses.

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

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

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

**k) Licencia por nacimiento – Matrimonio Igualitario:**

El Empleador otorgará cuarenta y cinco (45) días de corridos después del parto, una licencia por nacimiento al trabajador o trabajadora que en el seno de un matrimonio igualitario tenga a su cargo los cuidados del hijo recién nacido.

El trabajador o la trabajadora deberá acreditar el nacimiento con el correspondiente certificado médico y suscribir una declaración donde manifieste ser la persona a cargo de los cuidados del hijo recién nacido.

**l) 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 a seis (6) días de licencia, que deberá disfrutar dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha del discernimiento de la tenencia.

**m) Licencia para Delegados Congresales:**

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

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

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

**n) 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 tres (3) 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.

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

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

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

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

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

**p) 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 treinta (30) días siguientes al término de sus funciones, para las que fuere elegido o designado.

**q) Licencia por nacimiento de hijo con síndrome de Down - Alteraciones Genéticas y/o Patológicas:**

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

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

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

**ARTÍCULO 18° - ESPACIOS DE PRIMERA INFANCIA Y/O GUARDERÍA INFANTIL COMPENSACIÓN NO REMUNERATORIA**

En los casos en que el trabajador o trabajadora deba dejar el cuidado del hijo menor de seis (6) años en un espacio de primera infancia o guardería infantil, siempre y cuando no hubiere prestación de tal tipo por la Obra Social en el lugar de su residencia, la trabajadora y/o en su caso el trabajador deberá presentar comprobante de este gasto al comienzo de cada mes y el empleador abonará el mismo conjuntamente con el pago de las compensaciones mensuales que correspondan al momento del cierre de novedades.

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

RE-2021-60282611-APN-DGD#MT

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

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

#### **ARTÍCULO 19° - FINALIZACIÓN DE LICENCIAS GREMIALES - RESERVA DE PUESTO**

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 treinta (30) días después de concluido el ejercicio de sus funciones, no pudiendo ser despedidos durante los plazos que fije la ley respectiva, a partir de la cesación de las mismas. El período durante el cual los trabajadores hubieran desempeñado las funciones precedentemente aludidas será considerado tiempo de trabajo en las mismas condiciones y con el alcance de los artículos 214 y 215, segunda parte, de la Ley de Contrato de Trabajo y leyes concordantes.

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

### **TITULO V**

#### **ARTÍCULO 20° - ROPA DE TRABAJO Y ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL**

En los casos en los que corresponda, la Empresa hará entrega de ropa de trabajo, zapatos de seguridad, herramientas de trabajo, cualquier otro equipo y/o elemento para el desempeño de las funciones del personal, no revistiendo dicha entrega carácter remuneratorio por no ser una contraprestación de las tareas realizadas.

### **TÍTULO VI**

#### **ARTICULO 21° - JORNADA**

Será de aplicación al personal comprendido en el presente Convenio, la ley 11.544 y la Ley de Contrato de Trabajo, sus modificaciones y decretos complementarios.

La jornada laboral será considerada como tiempo de trabajo el transcurrido desde la hora indicada para iniciar un servicio hasta la hora de su terminación, inclusive los lapsos asignados para llevar a cabo las obligaciones previas o posteriores a la realización del trabajo fijado, y el que se ocupe en trasladarse de un punto a otro para tomar o dejar servicio, cuando fuese fuera de su base.

La prestación de tareas durante la jornada de trabajo tendrá una interrupción parcial de veinte (20) minutos para descanso y/o merienda del trabajador que se computará como tiempo de servicio.

Ante circunstancias excepcionales o imprevisibles del servicio que requieran una presencia extraordinaria del trabajador, que afecte el régimen de descanso entre jornadas o de francos, el tiempo de disminución del descanso podrá ser compensado en la semana siguiente a haberse producido, sin perjuicio de los recargos salariales devengados por el trabajador presentado en horas extraordinarias o durante los días francos que pudiese acordarse.

#### **ARTICULO 22° - CONDICIONES DE APTITUD FISICA O PSIQUICA**

Los trabajadores, al momento de presentarse a tomar servicio y durante el desarrollo del mismo deberán estar en condiciones normales de actitud física y/o psíquica para cumplimentar sus prestaciones.

Queda estrictamente prohibido, durante la prestación de tareas o en algún descanso parcial, la ingestión de bebidas alcohólicas, calmantes, estimulantes y/u otros productos medicinales que puedan afectar las condiciones físicas y/o psíquicas del trabajador, teniendo en cuenta la función a cumplir por este.

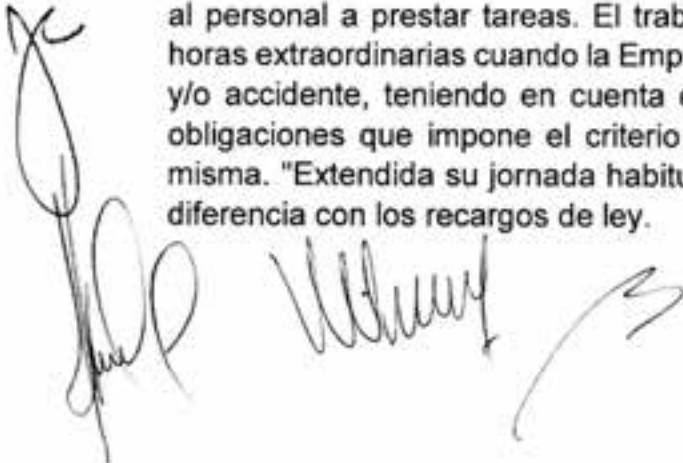
Atento a lo expuesto, la empresa podrá someter al trabajador a los controles y/p exámenes clínicos y/o médicos a fin de constatar que el mismo se encuentra en las mencionadas aptitudes.

A tal fin se realizarán los exámenes pertinentes en la oportunidad y circunstancia que se estime más conveniente.

#### **ARTÍCULO 23° - REEMPLAZOS. PERMANENCIA EN EL SERVICIO**

Atento a las particulares condiciones y características del tráfico ferroviario, 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 de la operatividad del servicio y seguridad de los pasajeros transportados, queda establecido para el personal asignado en forma permanente o transitoria a funciones o tareas que puedan afectar el funcionamiento normal del tráfico, la marcha segura de los trenes o la operatoria comercial de la Empresa, la prohibición de retirarse o abandonar el puesto de trabajo y funciones asignadas hasta tanto sea autorizado o se produzca su relevo. La Empresa procurará el relevo del trabajador afectado por esta circunstancia dentro del menor tiempo posible.

Asimismo, ante situaciones extraordinarias o de emergencia, la Empresa podrá citar al personal a prestar tareas. El trabajador no podrá negarse a prestar servicios en horas extraordinarias cuando la Empresa lo establezca por razones de servicio peligro y/o accidente, teniendo en cuenta el carácter de servicio público que presta y las obligaciones que impone el criterio de colaboración en el logro de los fines de la misma. "Extendida su jornada habitual hasta cumplir doce (12) horas, se abonará la diferencia con los recargos de ley.



En el caso 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 del viatico diario, el que no será de carácter remunerativo a los fines laborales y previsionales."

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

## TITULO VIII

### ARTICULO 24° - COBERTURA DE VACANTES

Todas las vacantes permanentes que se produzcan en los cargos representados por APDFA conforme el ámbito personal de actuación determinado en el artículo 2 del presente, cuya cobertura sea requerida según las necesidades operativas, se publicarán en los medios de difusión internos de la Empresa para conocimiento del personal, indicando los requisitos exigidos para ocupar el puesto, categoría laboral, lugar de trabajo y experiencia necesaria.

Cuando en base a necesidades objetivas del servicio, que por su trascendencia y urgencia impida proseguir el procedimiento indicado, la Empresa podrá efectuar la cobertura de una vacante en un cargo representado por APDFA, quedando exceptuado de la aplicación del mecanismo establecido en el presente.

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

La Empresa privilegiará la movilidad interna entre sus distintas áreas, Líneas y Ramales, para la cobertura de sus vacantes.

Las mismas deberán ser adjudicadas en base a la Idoneidad, desempeño, potencial, categoría, nivel educacional, capacitación específica, actuación transitoria en el puesto y antigüedad. La selección se efectuará teniendo en cuenta la actuación anterior de cada uno de los candidatos y en base al resultado obtenido en la última evaluación de desempeño y potencial de los mecanismos que se describen a continuación:

1) De la publicación:

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

## 2) De los requisitos

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

Sólo podrá exceptuarse la cobertura de vacante que, a criterio de la Empresa, deba efectuarse con motivo de circunstancias excepcionales fundadas por razones operativas.

Se evaluará a los postulantes mediante examen teórico práctico que se llevará a cabo en un plazo no menor de diez (10) días del cierre de la publicación.

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

En el caso de quedar desierto el concurso por no haber aprobado el examen los postulantes, se procederá a capacitar a los mismos a fin de realizar una nueva evaluación en el supuesto que la Empresa lo determine.

## 3) De la solicitud:

Será voluntario para el trabajador el derecho a participar del concurso completando la solicitud correspondiente en duplicado dentro del plazo estipulado en la publicación.

## 4) Prioridades:

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

a) mayor antigüedad en la especialidad

b) mayor antigüedad en la Empresa

e) mayor edad del postulante

d) mayor carga de familia

e) En caso de formar parte del concurso una trabajadora mujer y mantenerse la igualdad para la definición de la vacante, se otorgará la misma a la trabajadora como forma de generar mayor inclusión de la mujer en la inserción de la estructura jerárquica de la empresa. Igual criterio se utilizará para integrantes del colectivo LGTBI+.

f) La Empresa abrirá un registro de postulantes para el ingreso de personal y priorizará a los hijos o familiares directos de los trabajadores representados por APDFA que cumplan con los requisitos y necesidades definidas por la Empresa para dicho ingreso.

## 5) De la adjudicación:

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



## **ARTÍCULO 25° - RELEVO DE CATEGORIA**

Los trabajadores que transitoriamente realicen tareas comprendidas en cargos de categorías superiores, siempre y cuando la necesidad sea previamente acreditada por el Área correspondiente y validada por la Gerencia General de Recursos Humanos, percibirán la diferencia de sueldo y demás adicionales correspondientes a la categoría relevada.

Se utilizará el mismo criterio que para la cobertura de vacantes : la Idoneidad, desempeño, potencial, categoría, nivel educacional, capacitación específica, actuación transitoria en el puesto y antigüedad, a no ser que existan necesidades objetivas del servicio, que por su trascendencia y urgencia impida proseguir el procedimiento indicado, la Empresa podrá efectuar la cobertura de una vacante en un cargo representado por APDFA, quedando exceptuado de la aplicación del mecanismo establecido en el presente.

Una vez alcanzados los seis (6) meses de relevo ininterrumpido o alternados dentro de un (1) año desde el inicio del relevo en una categoría, el trabajador será confirmado en el cargo y la categoría relevados, salvo que los mismos se hayan producido por vacancia transitoria.

## **TITULO IX**

### **ARTICULO 26° - PLAN MINIMO DE EMERGENCIA**

Atento el carácter público del servicio que presta la Empresa, previo a la ejecución de medidas de acción directa y conforme lo establecido en el art 9°, la COPAR tendrá a su cargo la determinación de las guardias de emergencia y el establecimiento de las modalidades de prestación de los servicios mínimos que deberán mantenerse mientras dure el conflicto, para garantizar 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 determinara que trabajadores deberán cumplir dichas funciones.

### **ARTÍCULO 27° - PRINCIPIO DE MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA**

Las categorías de trabajadores comprendidas en la presente Convención Colectiva o que se incorporen a ella, no deberán interpretarse como estrictamente restringidas en lo funcional, sino que las mismas deberán completarse con los principios de polivalencia y movilidad funcional y geográfica para el logro de una mejor productividad.

La polivalencia y movilidad funcional y geográfica implican la posibilidad de asignar al trabajador funciones y tareas accesorias, conexas a las que en principio le sean propias, en atención a la finalidad de eficiencia del servicio y a un moderno enfoque de calidad, dentro del radio geográfico de acción de la Empresa.

En tales casos, la Empresa a través de la Subgerencia del Área respectiva podrá, disponer que un trabajador sea reasignado entre las distintas líneas y ramales, considerándose al sistema ferroviario en forma integral, siempre que ello no represente un menoscabo o afectación para el trabajador de conformidad con la legislación vigente y la debida conformidad de las y los trabajadores involucrados.

Los principios de polivalencia y movilidad funcional y geográfica deberán ser ejercidos por la Empresa basándose en criterios de mejor organización del servicio. En ningún caso podrá hacerse uso de estos principios con fines disciplinarios o correctivos de la conducta del trabajador.

## TITULO X

### ARTICULO 28° - DIA DEL TRABAJADOR FERROVIARIO

Se reconoce el primero (1º) de marzo de cada año como el 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.

### ARTICULO 29° - FERIADOS NACIONALES

Los feriados nacionales se regirán 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 al trabajador 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.

### ARTÍCULO 30° - CREDENCIAL PASE LIBRE

La Empresa otorgará a los trabajadores comprendidos en el presente Convenio, una Credencial identificatoria, la que servirá además como "Pase Libre", para viajar en los ramales ferroviarios del transporte de pasajeros explotados por las Empresas del Estado Nacional con excepción de los ramales Regionales y de Larga Distancia. Para los trabajadores activos este documento será personal e intransferible, siendo imprescindible y obligatoria su portación 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 conviviente e hijos menores de dieciocho (18) años de edad), una Credencial Personal e Intransferible para viajar por todos los ramales de las líneas operadas por las Empresas del Estado Nacional, con excepción de los ramales Regionales y de Larga Distancia, abonando solo el valor del viaje/abono estudiantil, siendo su tenencia indispensable para presentar ante personal de boleterías. Para gozar de este beneficio el trabajador 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.

## TITULO XI

### ARTICULO 31° - RETENCIONES - CUOTA SINDICAL - BENEFICIOS SOCIALES

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 Autorizados por la Autoridad de Aplicación y depositarlos a la orden de A.P.D.F.A. El monto de la cuota de afiliación es del 2% y en concepto de Beneficios Sociales el 0.5% de la remuneración que mensualmente percibe el trabajador.

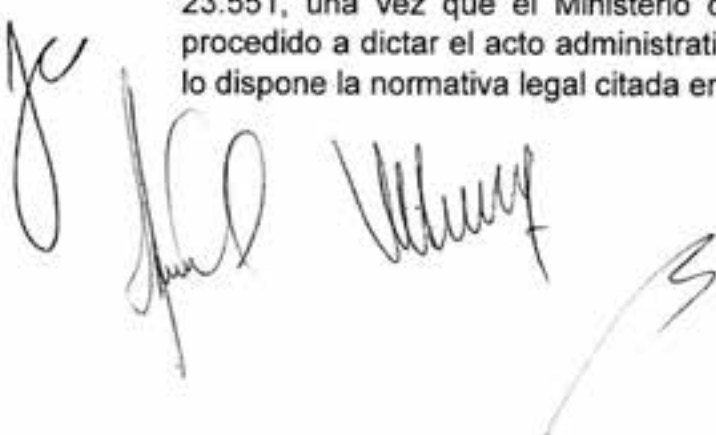
A.P.D.F.A., comunicara por escrito a la Empresa la nómina de sus afiliados, sus remuneraciones, las altas y las bajas que se hubieren producido en el período respectivo y las cuotas y contribuciones que correspondan a cada trabajador. Como así también comunicará a la empresa la cuenta bancaria en que se deberán efectuar los depósitos mencionados precedentemente.

La empresa actuará como mero agente de retención no teniendo ninguna responsabilidad por los descuentos que realice de acuerdo a las comunicaciones que envíe la Asociación del Personal de Dirección de los Ferrocarriles Argentinos.

### ARTICULO 32° - CONTRIBUCIÓN SOLIDARIA

Se establece para todos los beneficiarios del presente Convenio Colectivo de Trabajo no afiliados a APDFA, un aporte solidario a favor del sindicato equivalente al dos por ciento (2%).

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.



### **ARTICULO 33° – CONTRIBUCION PATRONAL PARA CAPACITACIONES CULTURALES**

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

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

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

### **TITULO XII**

#### **ARTÍCULO 34° - MATERIAS DIFERIDAS**

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 Entidad Sindical, se analizarán para su incorporación al presente Convenio.

Además, las partes continuarán la negociación para establecer el monto o porcentaje del Adicional por DEDICACIÓN FUNCIONAL y las categorías y condiciones en las que dicho adicional se aplicará.

#### **ARTÍCULO 35° - AUTORIDAD DE APLICACIÓN**

Atento el carácter interjurisdiccional del servicio ferroviario que presta la Empresa, las partes signatarias reconocen como única Autoridad Administrativa de aplicación del presente Convenio Colectivo de Trabajo, al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

#### **ARTÍCULO 36° - HOMOLOGACIÓN**

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



## ANEXO A

### CONDICIONES ECONOMICAS

#### **ARTÍCULO 1º - SALARIOS BÁSICOS**

Los salarios básicos mensuales, correspondientes a las categorías indicadas en el Anexo B del presente convenio colectivo de trabajo son los establecidos en el Anexo respectivo.

#### **ARTÍCULO 2º - BONIFICACIÓN POR ANTIGÜEDAD**

Las partes reconocen para todos los trabajadores comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo el pago de un adicional por antigüedad de naturaleza remunerativa, consistente en el UNO COMA CINCUENTA POR CIENTO (1,50%) del salario básico de la categoría correspondiente por cada año aniversario de antigüedad en el empleo.

#### **ARTÍCULO 3º - VIÁTICOS**

**Viatico diario:** Las partes reconocen para todo el personal comprendido en el presente Convenio la asignación de un viático diario consistente en una suma de \$ 899 por cada día efectivamente trabajado por 26 días hábiles/mes. El valor indicado corresponde al mes de Junio 2021.

**Viatico Percnote:** La totalidad de los trabajadores comprendidos en el ámbito del presente Convenio Colectivo de Trabajo, cuando por razones de servicio y a requerimiento de la Empresa, deban percnotar fuera de su hogar, percibirán un viatico único de \$ 3.571 por día, por todo concepto. El valor indicado corresponde al mes de Junio 2021.

Este viatico especial se abonará en forma mensual, conjuntamente con el pago de las remuneraciones.

#### **ARTICULO 4º - ADICIONAL POR RESPONSABILIDAD JERÁRQUICA**

Las partes reconocen para todo el personal abarcado en el presente convenio colectivo de trabajo, un adicional del VEINTE POR CIENTO (20%) aplicable sobre el salario básico convencional a todas las categorías que integran el presente Convenio, con excepción de los PROFESIONALES A y B.

#### **ARTICULO 5º - ADICIONAL TRABAJO EN ALTURA**

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

## ARTICULO 6° - ADICIONAL TRAFICO INTENSO

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

## ARTÍCULO 7° - BONIFICACIÓN POR TÍTULO.

Las partes acuerdan que los trabajadores alcanzados por el presente Convenio percibirán un adicional por título terciario o universitario en los siguientes porcentajes:

1) QUINCE POR CIENTO (15%) calculado sobre el sueldo básico, para el título correspondiente a una carrera de carácter terciario que cumpla con las siguientes condiciones: a) carrera de tres o más años de duración, b) dictada por una Universidad Nacional o Provincial, pública o privada, e) título de carácter oficial, reconocido por las autoridades competentes de las jurisdicciones correspondientes, d) el título obtenido deberá guardar estrecha vinculación con las tareas realizadas por el empleado.

2) Por su parte, los trabajadores alcanzados por el presente Convenio percibirán un adicional por título del VEINTICINCO POR CIENTO (25%) calculado sobre el sueldo básico de la categoría de revista, cuando obtenga el título correspondiente a una carrera universitaria que cumpla con las siguientes condiciones : a) carrera de más de cuatro (4) años de duración; b) dictada por un Universidad Nacional o Provincial, pública o privada, e) título de carácter oficial, reconocido por las autoridades competentes de las jurisdicciones correspondientes, d) el título obtenido deberá guardar estrecha vinculación con las tareas realizadas por el empleado.

La Bonificación por título no será acumulable y se pagará independientemente de la cantidad de carreras que el trabajador haya realizado. Asimismo, si una persona ya se encontrare percibiendo una bonificación y posteriormente reuniera las condiciones para acceder a otra, las mismas serán excluyentes pudiendo sólo percibir una, siendo ésta la de mayor nivel.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and marks. On the left, there is a large, stylized signature. To its right, there are two more signatures, one appearing to be 'Villanueva'. Further right, there are two large, simple geometric shapes drawn with a pen, resembling a triangle and a square.

## ANEXO B

### GRILLA SALARIAL Y CATEGORIAS

VIGENCIA – JUNIO 2021		
CATEGORIA	SUELDO BASICO	RESP. JERARQUICA 20%
JEFE DE AREA A	\$231.966	\$46.393
JEFE DE AREA B	\$199.365	\$39.873
JEFE DE SECTOR A	\$181.811	\$36.362
JEFE DE SECTOR B	\$171.242	\$34.248
PROFESIONAL CRITICO A	\$120.371	\$24.074
PROFESIONAL CRITICO B	\$114.900	\$22.980
PROFESIONAL A	\$112.164	---
PROFESIONAL B	\$106.693	---

Una vez homologado el presente CCT y en instancias de su puesta en vigencia por la Empresa, todo el personal comprendido hasta ese momento en el CCT 433/75 se ubicarán con los siguientes criterios:

- 1) Jefes de Departamento 1ª y 2ª, en la categoría de:  
PROFESIONAL CRITICO A
- 2) Jefes de División 1ª Y 2ª y Jefes de Sección 1ª y 2ª, en la categoría de:  
PROFESIONAL CRITICO B.

The image shows several handwritten signatures and marks. At the top left, there is a large, stylized signature. To its right is another signature, followed by a large, sweeping mark that resembles a checkmark or a stylized '3'. On the far left, there is a vertical signature. On the far right, there is a large, irregular shape that looks like a signature or a stamp.

## ANEXO C

### CATEGORÍAS - FUNCIONES

#### JEFE DE AREA A

Fiscaliza y coordina el desenvolvimiento del sistema en su jurisdicción. Ejerce la fiscalización del cumplimiento de los planes y programas establecidos, evaluando e informando los resultados alcanzados. Coordina la convergencia del accionar de las unidades a su cargo. Interviene ante toda irregularidad manifiesta o presumible, disponiendo las medidas tendientes a su corrección, esclarecimiento y al establecimiento de responsabilidades, reportando el resultado de la gestión cumplida a los niveles que corresponda. Controla el cumplimiento de órdenes, directivas, instrucciones y de todo instrumento normativo de carácter general en el ámbito de su jurisdicción.

#### Relación Organizacional

- Esta en relación de dependencia directa con el Gerente o Subgerente del Area.
- Para el cumplimiento de su misión le dependen en forma directa los JEFES DE ÁREA B, JEFES DE SECTOR A y B y los PROFESIONALES CRITICOS Y PROFESIONALES que le dependan directamente o a través de los niveles de los que estos a su vez dependan.

#### JEFE DE AREA B

Fiscaliza y coordinar el desenvolvimiento del sistema en la su jurisdicción a su cargo. Planifica, dirige, coordina y supervisa la acción de las áreas a su cargo, a fin de tender al mejor aprovechamiento del personal y de las herramientas a su cargo, compatibles con las metas que se fijen en la empresa.

#### Relación organizacional:

- Esta en relación de dependencia directa del JEFE DE AREA A de la jurisdicción correspondiente.
- Guarda dependencia funcional de la Gerencia de cada Area.
- Para el cumplimiento de su misión le dependen en forma directa los JEFES DE SECTOR A y B, y los PROFESIONALES CRITICOS Y PROFESIONALES que le dependan directamente o través de los niveles de los que estos a su vez dependan.



#### Funciones Generales:

1. Intervenir en la elaboración según las directivas de la superioridad del plan de trabajo y presupuesto del Plan de acción de su jurisdicción, evaluación de resultados, proponer y disponer las correcciones pertinentes a los programas formulados.
2. Formular las necesidades para el cumplimiento de los programas asignados.
3. Ejercer la fiscalización del cumplimiento de los planes y programas establecidos, evaluando e informando los resultados alcanzados.
4. Controlar el cumplimiento de órdenes, directivas, instrucciones y de todo instrumento normativo de carácter general en el ámbito de su jurisdicción.

#### JEFE DE SECTOR A

Asegura el servicio mediante la atención y conserva del área a su cargo. Coordina la programación y la producción de las tareas propias de su área.

#### Relación organizacional

- Está en relación de dependencia directa del JEFES DE AREA A y B de la jurisdicción correspondiente.
- Para el cumplimiento de su misión dependen de él, los JEFES DE SECTOR B asignados, los PROFESIONALES CRITICOS Y PROFESIONALES que le dependan directamente o a través de los JEFES DE SECTOR B de los que estos a su vez dependan, y los distintos niveles de supervisión asignados a su área, como así también el personal operario de los distintos agrupamientos que le dependan.
- Guarda dependencia funcional de la Gerencia de cada Area.

#### Funciones Generales:

1. Ejercer la fiscalización del cumplimiento de los planes y programas establecidos, evaluando e informando los resultados alcanzados.
2. Intervenir ante toda irregularidad manifiesta o presumible, disponiendo las medidas tendientes a su corrección, esclarecimiento y al establecimiento de responsabilidades, reportando el resultado de la gestión cumplida a los niveles que corresponda.
3. Controlar el cumplimiento de órdenes, directivas, instrucciones y de todo instrumento normativo de carácter general en el ámbito de su jurisdicción.
4. Intervenir en la elaboración según las directivas de la superioridad del plan de trabajo y presupuesto del Plan de acción de la División a la que pertenezca, evaluación de resultados, proponer y disponer las correcciones pertinentes a los programas formulados.

## **JEFE DE SECTOR B**

Asiste en forma directa al JEFE DE SECTOR A de su jurisdicción y los JEFES DE AREA A y B

Relación organizacional:

- Para el cumplimiento de su misión dependen de él, los PROFESIONALES CRITICOS, PROFESIONALES y niveles de Supervisión asignados, como así también el personal operativo de los distintos agrupamientos que le dependan.

Funciones:

1. Ejercer la fiscalización del cumplimiento de los planes y programas establecidos, evaluando e informando los resultados alcanzados.
2. Controlar el cumplimiento de órdenes, directivas, instrucciones y de todo instrumento normativo de carácter general en el ámbito de su jurisdicción.

## **Agrupamiento Profesional Crítico**

Composición del Agrupamiento Profesional Crítico

Comprende al personal que posee título universitario de grado oficialmente reconocido y que desempeña funciones propias de su profesión o especialidad y que para la empresa en el momento y oportunidad de su ingreso sea considerado de alta criticidad por la especificidad, condiciones restrictivas del mercado laboral, etc. El requisito del título universitario podrá ser reemplazado por una experiencia y conocimientos demostrables en la especialidad y criticidad requerida.

### **PROFESIONAL CRITICO A:**

Contenido de la Tarea: Corresponde a la realización de actividades profesionales especializadas de alta especificidad que impliquen la elaboración y formulación de proyectos, investigación, desarrollo o seguimiento de planes y proyectos en el campo profesional o de su especialidad, elaboración de informes, dictámenes técnicos o recomendaciones para la toma de decisiones de personal superior, y asesoramiento en normas, procedimientos y sistemas. Para todas sus acciones tendrá autonomía para aplicar la iniciativa personal sujeta a los lineamientos e instrucciones emanadas por autoridad superior.

### **PROFESIONAL CRITICO B:**

Contenido de la Tarea: Corresponde a la realización de actividades profesionales especializadas de alta especificidad que impliquen el seguimiento de planes y proyectos en el campo profesional o de su especialidad, elaboración de informes, recomendaciones para la toma de decisiones de personal superior, y asesoramiento en normas, procedimientos y sistemas. Para todas sus acciones tendrá autonomía para aplicar la iniciativa personal sujeta a los lineamientos e instrucciones emanadas por autoridad superior.

### Agrupamiento Profesional

Comprende al personal que posee título universitario de grado oficialmente reconocido y que desempeña funciones propias de su profesión. El requisito del título universitario podrá ser reemplazado por una experiencia y conocimientos demostrables en su especialidad.

#### PROFESIONAL A:

Contenido de la Tarea: Corresponde a la realización de actividades profesionales que impliquen la formulación o el desarrollo de planes y proyectos en el campo profesional. Implica responsabilidad profesional por la elaboración y/o coordinación de proyectos, investigaciones, asesoramientos, evaluaciones, normas, procedimientos y sistemas, y/o por el logro de resultados profesionales. Autonomía: Sujeto a planes, con autonomía para aplicar la iniciativa personal sujeta a los lineamientos e instrucciones emanadas por la superioridad.

#### PROFESIONAL B

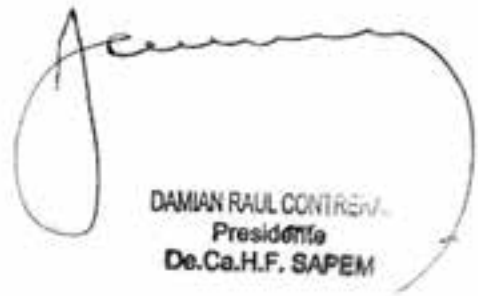
Contenido de la Tarea: Corresponde a la realización de actividades profesionales que impliquen la formulación o el desarrollo de planes en el campo profesional. Implica responsabilidad profesional por la coordinación de proyecto, asesoramientos, evaluaciones, normas, procedimientos y sistemas, y/o por el logro de resultados profesionales. Autonomía: Sujeto a planes, con autonomía para aplicar la iniciativa personal sujeta a los lineamientos e instrucciones emanadas por la superioridad.

  
Galeano Carlos A.  
Sec. Gremial Ferroviario  
A PDFA

  
Ing. Jose Adrian Silva  
Sec. General APDFA

  
SEBASTIAN J. RETES  
Gerente de Recursos Humanos  
DECAHF-SACPEM

  
Lic. PABLO BADARACCO  
GERENTE GENERAL  
TRENES ARGENTINOS CAPITAL HUMANO

  
DAMIAN RAUL CONTRERAS  
Presidente  
De.Ca.H.F. SAPEM



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

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

**Número:** RE-2021-60282611-APN-DGD#MT

CIUDAD DE BUENOS AIRES

Martes 6 de Julio de 2021

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

---

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 34 pagina/s.

Digitally signed by Gestion Documental Electronica  
Date: 2021.07.06 12:54:11 -03:00

Veronica Quinteros  
27230668855  
-

Digitally signed by Gestion Documental  
Electronica  
Date: 2021.07.06 12:54:13 -03:00



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional  
Las Malvinas son argentinas

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

**Número:**

**Referencia:** Resol 1224-21 CCT 1649-21 "E"

---

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 36 pagina/s.